



Co-funded by
the European Union

Erasmus+



PROPUESTA DE MODELO DE EMPLEO PARA LA VIDA INDEPENDIENTE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

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

PROPUESTA DE MODELO DE EMPLEO PARA LA VIDA INDEPENDIENTE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Septiembre 2019-Agosto 2022

Editor

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Autores

Prof. Dra. Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağncıoğlu

Doç . Dr. Yener Şişman

tom salamón

judy salamon

Manulea Mittermayer

María Carracedo

Raquel Martínez

danilo calabrese

Dr. Gizem Yıldız

Ars . Gör . Mustafa Uluyol

Merve Ozman

Şenay Kizilkum

Kadir Kılıç

Ebru Söğüt

Gerentes de Proyecto: Prof. Dr. Atilla Cavkaytar & Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

Investigadores del proyecto: Prof. Dr. Deniz Kağnıcioğlu , Assoc. Prof. Yener Şişman , Gizem Yıldız-PhD , Mustafa Uluyol.

Equipo de implementación y gestión: Tom Salamon, Judy Salamon, Manulea Mittermayer , María Carracedo , Raquel Martínez, Danilo Calabrese, Fulya Ekmen , Merve Ozman , Senay Kızılkum , Kadir Kılıç , Ebru Söğüt .

PROYECTO ERASMUS+ DE LA UE

KA204 - Alianzas Estratégicas para la Educación de Adultos

Universidad de Anadolu, Eskişehir

agosto, 2022

CONTENIDO

SECCIÓN 1. USO DE MODELOS DE EMPLEO Y PLANIFICACIÓN DE TRANSICIONES

Capítulo 1. Modelo de Empleo Protegido

Gizem YILDIZ, PhD, y Yasemin ERGENEKON, Prof. Dra.

Capítulo 2. Modelo de empleo con apoyo: apoyo de entrenadores laborales en el lugar de trabajo

Merve ÖZMAN, y Yasemin ERGENEKON, Prof. Dr.

Capítulo 3. Modelo de Empleo Competitivo

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Mustafa ULUYOL, Res. Asistente, y Yasemin ERGENEKON, Prof. Dr.

SECCIÓN 2. NORMAS NECESARIAS EN LEYES Y POLÍTICAS

Capítulo 4. Situación actual de los modelos de empleo (Türkiye, Italia , España y Austria)

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE y Rachel MARTINEZ

Capítulo 5. Sugerencias para el empleo de personas con discapacidad (Türkiye, Italia , España y Austria)

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE y Rachel MARTINEZ

Capítulo 6. Situación actual del empleo de las personas con discapacidad (Türkiye, Italia , España y Austria)

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE y Rachel MARTINEZ

SECCIÓN 3. MODELOS DE EMPLEO EN EUROPA

Capítulo 7. Modelos de empleo en España

María Carracedo

Capítulo 8. Modelos de empleo en Austria

Tom SALAMON, Judy SALAMON, Manulea MITTERMAYER

Capítulo 9. Modelos de empleo en Italia

Danilo CALABRESE

SECCIÓN 4. ACUERDOS Y PROTOCOLOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Y DEL GOBERNADOR LOCAL

Şenay Kızılkum , Ebru Söğüt y Kadir Kılıç

SECCIÓN 1

USO DE MODELOS DE EMPLEO Y PLANIFICACIÓN DE TRANSICIONES

CAPÍTULO 1

Modelo de Empleo Protegido

Gizem YILDIZ, PhD y Prof. Dra. Yasemin ERGENEKON

Universidad de Anadolu, Turquía

Introducción

En la participación de las personas con discapacidad intelectual en la vida laboral, el modelo más restrictivo y que más apoyo requiere es el modelo de empleo protegido, que se aplica en lugares de trabajo protegidos. En línea con este modelo, las personas con discapacidad intelectual moderada y severa continúan trabajando en lugares protegidos. **El empleo protegido** es un modelo de empleo especial en el que solo las personas con necesidades especiales trabajan juntas, no con los típicos empleados en desarrollo (Armstrong, 2011). Por lo tanto, en el modelo, las personas con discapacidad intelectual se encuentran en un entorno diferente al de sus pares. Se realiza una evaluación detallada antes del empleo para las personas con discapacidades mentales y del desarrollo que son adecuadas para sus condiciones. Junto con estas evaluaciones, se elabora un Plan de Transición Individualizado para el individuo y se encamina al siguiente modelo, el modelo de empleo con apoyo.

a. Solicitud

Se espera que el individuo cumpla con las siguientes **condiciones** Para solicitar un lugar de trabajo protegido:

- ✓ Al menos un 40% de discapacidad mental, conductual, espiritual-emocional o haber sido diagnosticado con discapacidad intelectual moderada o grave
- ✓ Ser mayor de 15 años
- ✓ Registrarse en İŞKUR

Las personas que cumplan con estas condiciones se postulan para lugares de trabajo protegidos a través de las Direcciones Provinciales de İŞKUR mediante la preparación de los documentos que se enumeran a continuación.

Documentos Requeridos en el Proceso de Solicitud a un Lugar de Trabajo Protegido

- Copia de la cédula de identidad
- Certificado de residencia
- informe de la junta de salud
- dos fotos de perfil
- Documento que muestre el estado educativo (si corresponde)

Entre las personas con discapacidad intelectual, aquellas que cumplan con los requisitos de solicitud y se presenten ante la Dirección Provincial de İŞKUR con los documentos necesarios completan el proceso de solicitud. Se puede formar un comité para considerar esta solicitud.

Proceso de evaluación de solicitud de lugar de trabajo protegido

Establecimiento del comité: la solicitud presentada al lugar de trabajo protegido debe ser examinada por un comité de al menos cuatro personas, incluido el gerente del lugar de trabajo, el representante de İŞKUR, el entrenador laboral y el maestro o especialista en educación especial.

Evaluación: En la reunión que celebre el comité, se deberán realizar entrevistas con la persona con discapacidad intelectual y con su familia, y en caso de ser necesario, se deberá entrevistar a expertos con los servicios de apoyo.

Decisión: Al final de la evaluación ambiental, se debe decidir si la persona es apta para un lugar de trabajo protegido, teniendo en cuenta el nivel de desempeño, los intereses y las competencias existentes. Las decisiones tomadas por el comité se pueden enumerar de la siguiente manera:

- (a) El individuo no es adecuado para un lugar de trabajo protegido (*si es lo suficientemente pesado como para requerir atención domiciliaria o lo suficientemente liviano como para trabajar con trabajadores típicos*).

(b) El individuo es adecuado para el lugar de trabajo protegido, pero necesita un preparador laboral individual (*aquellos que no pueden trabajar solos en el lugar de trabajo protegido y necesitan un apoyo intensivo*).

(c) El individuo es adecuado para un lugar de trabajo protegido (*Puede participar en trabajo grupal con el apoyo existente*).

b. Evaluación del individuo

El individuo debe tener unas habilidades y competencias básicas para poder participar en el modelo de empleo protegido, es decir, para trabajar en el lugar de trabajo protegido. Para trabajar en un lugar de trabajo protegido, es conveniente evaluar a una persona con discapacidad intelectual en dos áreas principales: competencias básicas y competencias profesionales. El formulario de la Tabla 1.1 se puede utilizar para evaluar a la persona durante el proceso de empleo protegido. El formulario se puede adaptar a la persona y profesión que se evalúa. En el proceso de evaluación descrito en el paso de solicitud, la junta examina las competencias en la Tabla 1.1.

Si la persona tiene al menos el 70% de las calificaciones proporcionadas en el formulario de la Tabla 1.1 (mínimo 14 calificaciones), se le puede colocar en un lugar de trabajo protegido. Si la persona no cumple con los criterios requeridos, se le puede aplicar el "Programa de preparación para un lugar de trabajo protegido". Este programa debe ser un programa de educación institucional que incluya los contenidos de la Tabla 1.1. implementados por maestros o expertos en educación especial. Las personas que completen con éxito el programa y cumplan con los requisitos pueden ser incluidas en el proceso de reevaluación.

Tabla 1.1. *Formulario de Evaluación Individual en Empleo Protegido*

Área de competencia	Competencias	Sí	No	Explicación
Competencias Básicas	1. Tener habilidades para ir al baño			
	2. Cuidado personal y limpieza			
	3. Tener habilidades de vestirse independientes			
	4. Tener habilidades para comer (con apoyo o de forma independiente)			

	5. mantener la ropa limpia			
	6. Habilidad para expresarse verbal o no verbalmente			
	7. Habilidad para tomar decisiones, tomar decisiones.			
	8. Participe en actividades con un maestro capacitador o entrenador laboral			
	9. Establecer una comunicación apropiada para el lugar de trabajo			
	10. Disciplina y responsabilidad, haz lo que te digan			
	11. Establecer relaciones interpersonales, obedeciendo las reglas de cortesía.			
	12. Colaborar con colegas			
	13. Reconocer y evitar peligros			
	14. Tener habilidades de defensa personal			
Competencias profesionales	15. Hacer el trabajo asignado a él / ella			
	16. Demostrar las habilidades básicas requeridas por la profesión.			
	17. Llegar al trabajo a tiempo, administrar el tiempo de descanso.			
	18. Retención (sostenibilidad)			
	19. Garantizar el trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo			
	20. Cumplimiento de las normas del lugar de trabajo			
	Total			

c. Proveer Empleo Apropriado al Individuo en el Lugar de Trabajo Protegido

A las personas con discapacidad intelectual que se colocan en un lugar de trabajo protegido se les debe enseñar primero las habilidades de adaptación y preparación para el trabajo. En el segundo paso, se debe seleccionar un trabajo adecuado para el individuo de acuerdo con el desempeño actual, los intereses y las competencias del individuo. En el tercer paso, se debe determinar el nivel de apoyo que necesita el individuo en la tarea seleccionada y se debe brindar el apoyo necesario. En el último paso, se debe seguir al individuo durante el proceso de trabajo y se puede

tomar una decisión sobre la vida laboral evaluándola de acuerdo con los criterios de éxito determinados.

I. Capacitación para la preparación y adaptación al lugar de trabajo protegido

Tabla 1.2. incluye la formación y las actividades que deben organizarse antes de elegir un trabajo adecuado para la persona en el lugar de trabajo protegido.

Tabla 1.2. Capacitación de orientación y preparación para el trabajo

Materias estudiadas	Enseñanza y apoyo
Introducción y orientación en el lugar de trabajo	Excursiones, visualización de videos, actividades de modelaje bajo la dirección de empleadores y maestros de educación especial o especialistas.
Reglas del lugar de trabajo	Enseñanza de modelos en vivo o en video de las reglas del lugar de trabajo, preparación y colocación de tableros de reglas por parte de un maestro o especialista de educación especial
Las condiciones de trabajo	Explicar las condiciones de trabajo con imágenes y videos bajo la dirección del empleador y el maestro o especialista de educación especial
Reunión de colegas	Organizar un evento de reunión, presentándose a todos en el lugar de trabajo protegido
Presentación del trabajo realizado en el lugar de trabajo.	Explicación detallada y demostración de todos los deberes en el lugar de trabajo bajo la dirección del empleador y el maestro o especialista de educación especial
Formación en seguridad y salud en el trabajo	Organizar formación especial para personas con discapacidad intelectual con expertos externos en salud y seguridad en el trabajo bajo la dirección de empleadores y profesores o especialistas en educación especial
Gestión de los tiempos de descanso.	Explicar a los empleados los tiempos de descanso, la duración y cómo se gastarán bajo la dirección del empleador y el maestro o especialista de educación especial, preparando tableros visuales para los tiempos de descanso.
Rutinas en el trabajo (ir al trabajo, almorzar, regresar a casa)	Planificación de un día de trabajo con la ayuda de tablas de actividades y rutinas colgadas en la pared

II. Elegir un trabajo individual

se deben determinar los intereses y competencias de cada individuo con discapacidad intelectual y se deben enumerar los trabajos basados en esto. En la última

etapa, el individuo y su familia deben ser entrevistados para tratar de determinar la opción más preferida y adecuada entre los trabajos enumerados.

Se deben buscar respuestas a algunas preguntas para determinar qué trabajos puede hacer una persona con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo. Estas preguntas deben responderse en función del sector relevante en el que se encuentra el lugar de trabajo protegido. Al elegir un trabajo adecuado para la persona, primero se deben hacer las preguntas de la Tabla 1.3 para el trabajo, seguidas de las preguntas de la Tabla 1.4 para determinar el interés de la persona.

Tabla 1.3. Preguntas para determinar el trabajo adecuado para el individuo

Preguntas	Sí	No	Explicación
1. ¿Se han realizado análisis de puestos en el lugar de trabajo?			
2. ¿Están disponibles para el individuo las habilidades requeridas para el trabajo elegido?			
3. ¿Se pueden enseñar algunas habilidades requeridas por el trabajo elegido incluso si el individuo no las tiene?			
4. ¿Puede el individuo realizar los pasos del análisis de trabajo del trabajo seleccionado?			
5. ¿El trabajo elegido es adecuado para las competencias comunicativas y sociales del individuo? 5.1. ¿El trabajo elegido requiere comunicarse con otros? 5.2. ¿El trabajo elegido requiere trabajo en equipo?			
6. ¿El trabajo elegido es adecuado para las calificaciones académicas del individuo? 6.1. ¿El trabajo elegido requiere buena alfabetización? 6.2. ¿El trabajo elegido requiere conocimientos matemáticos básicos?			
7. ¿El trabajo elegido es adecuado para las competencias de los músculos grandes y pequeños del individuo?			
8. ¿Es el trabajo elegido adecuado para las competencias tecnológicas del individuo?			
9. ¿La intensidad del trabajo diario del trabajo elegido es adecuado para el desempeño del individuo?			
10. ¿El trabajo elegido brinda la oportunidad de aprender observando a los colegas?			
Porcentaje total de respuestas correctas			

Tabla 1.4. Preguntas para determinar el trabajo adecuado para el individuo

Preguntas	Sí	No	Explicación
1. ¿Se consultó a la persona y su familia al elegir el trabajo?			
2. ¿Se le preguntó al individuo qué tipo de trabajo le gusta hacer?			
3. ¿Se le pidió al individuo que trabajara solo o en grupo?			
4. ¿Se enumeran las posibles opciones de trabajo de acuerdo con las competencias e intereses del individuo?			
5. ¿La lista de posibles opciones de trabajo está disponible para el individuo?			
6. ¿Se ha seleccionado de la lista el trabajo preferido de la persona?			
7. ¿Se han realizado estudios preliminares sobre el puesto elegido por el individuo?			
8. ¿El análisis del trabajo elegido por el individuo se aplica en cascada específicamente al individuo?			
9. ¿El método de enseñanza es adecuado para las características de aprendizaje del individuo seleccionado?			
10. ¿Se ha establecido un sistema de refuerzo mediante la determinación de reforzadores efectivos para el individuo?			
Porcentaje total de respuestas correctas			

tercero Identificar y proporcionar el apoyo necesario.

El siguiente paso después de elegir un trabajo adecuado para la persona es enseñarle este trabajo a la persona con solicitudes de educación especial. En esta etapa, se determinan las características de comportamiento y aprendizaje del individuo y se seleccionan aplicaciones con base científica de acuerdo con estas características. Los métodos y prácticas como el modelado en vivo, el modelado en video, las historias sociales, los métodos de enseñanza sin errores, las aplicaciones respaldadas por tecnología, el refuerzo diferencial y la enseñanza con ensayos discretos se incluyen comúnmente en el proceso de educación vocacional. Por lo tanto, después de elegir el trabajo adecuado para el individuo, se debe seleccionar una de las aplicaciones con base científica y se debe enseñar la habilidad objetivo. Los pasos a seguir en este proceso después de seleccionar el trabajo adecuado para el individuo se dan en la Tabla 1.5.

Tabla 1.5. *Enseñar el trabajo elegido al individuo.*

<ol style="list-style-type: none">1. Se hace un análisis del puesto de trabajo seleccionado de acuerdo con el individuo. El análisis de puestos puede consistir en un número diferente de pasos según el nivel de aprendizaje del individuo.2. Se elige un método de enseñanza de acuerdo con el trabajo elegido y las características de aprendizaje del individuo.3. Se determinan las propinas adecuadas para el individuo. Se planea que las pistas se desvanezcan con el tiempo.4. Las recompensas se determinan a partir de la lista de reforzadores efectivos del individuo y se utiliza el sistema de refuerzo adecuado.5. Con el método de enseñanza elegido, cada paso en el análisis del trabajo es enseñado por un maestro o especialista de educación especial y el maestro de ese trabajo. Durante la fase de enseñanza, el maestro y el maestro trabajan en colaboración.6. Una vez que el individuo completa los pasos del análisis del trabajo, se retiran gradualmente las pistas y los apoyos. Sin embargo, cuando necesita ayuda, se le ofrece apoyo nuevamente.7. Algunas personas pueden haber aprendido a realizar el trabajo con indicaciones físicas parciales del maestro o maestro. Se continúa trabajando con apoyo sistemático hasta que el individuo pueda hacer el trabajo de forma independiente.8. En la fase de enseñanza, se refuerzan los pasos que el individuo realiza correctamente, y en los pasos que el individuo no puede realizar, se modelan para la forma correcta de comportamiento o se presentan pistas físicas.9. Una vez finalizada la enseñanza individual, se planifica el trabajo en grupo. Se crean oportunidades de aprendizaje por observación.10. El maestro o el maestro del trabajo está cerca de donde el individuo puede obtener apoyo en cualquier momento mientras está en el trabajo.

IV. Monitoreo y evaluación

El proceso de evaluación debe planificarse junto con la enseñanza del puesto de trabajo a la persona con discapacidad intelectual. Se deben observar los pasos del análisis de puestos para el monitoreo y seguimiento durante la educación, y se debe determinar en qué etapa el individuo necesita ayuda, en qué etapa está atascado y qué tipo de adaptaciones se necesitan en la educación. Por ello, la evaluación debe realizarse tanto durante la docencia como al final de la misma. Al final de la capacitación, se deben planificar estudios para la transición a una nueva habilidad laboral o la mejora de las habilidades laborales ya realizadas, revelando el nivel de

aprendizaje del trabajo. En la tabla 1.6 se proporciona un análisis de trabajo de muestra para la habilidad de servir en la profesión de camarero.

Tabla 1.6. *Formulario de evaluación de habilidades laborales*

Pasos del análisis de puestos	Con ayuda	Independiente	Insuficiente	Explicación
1. Llega al lugar donde realizará su trabajo.				
2. Ella / él toma una bandeja.				
3. Pone el número de papeles de servir que requieren servirse en la bandeja.				
4. Pone en la bandeja el juego de tenedores, cucharas y cuchillos tanto como el número de porciones.				
5. Toma la bandeja con ambas manos.				
6. Con la bandeja se dirige a la mesa donde abrirá el servicio.				
7. Pone la bandeja en la mesa de café al lado de la mesa.				
8. Pone los documentos de servicio frente a los clientes que ordenan.				
9. El tenedor pone los paquetes de cuchillos junto a los papeles de servir.				
10. Ella / él toma la bandeja.				
11. Pone la bandeja donde están las bandejas.				
12. Vuelve a la sala de espera.				
13. Las órdenes del encargado de la cocina esperan la señal de listo.				
Porcentaje de respuesta correcta				

Como en el ejemplo dado en la Tabla 1.6., la educación continúa hasta que el individuo es capaz de hacer todos los pasos del trabajo, él/ella elige independientemente. El formulario de evaluación incluye qué pasos hace el individuo de forma independiente y qué pasos con ayuda, y las explicaciones del instructor sobre los pasos realizados. Esta información permite la toma de decisiones efectivas sobre el proceso de enseñanza.

d. Determinación de los criterios de éxito

Además de adquirir habilidades laborales, se debe realizar una evaluación general para determinar si la persona está trabajando con éxito en el lugar de trabajo protegido

y si ahora puede dejar el lugar de trabajo protegido y participar en un empleo con apoyo. Para tomar una decisión basada en esta evaluación, se deben determinar los criterios de éxito. Se puede utilizar un formulario de evaluación como el de la Tabla 1.7 para evaluar el éxito de la persona con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo protegido.

Tabla 1.7. Formulario de evaluación del trabajo en el lugar de trabajo protegido

Pasos de evaluación	Con ayuda	Independiente	Insuficiente	Explicación
1. El individuo ha hecho su trabajo...que fue elegido para él/ella.				
2. El individuo ha hecho su trabajo..... que fue elegido para él/ella.				
3. El individuo ha hecho su trabajo.....que fue elegido para él/ella.				
4.El individuo adaptado al puesto de trabajo.				
5. El individuo cumplió con las reglas del lugar de trabajo.				
6.El individuo adaptado a las condiciones de trabajo.				
7. Los individuos realizaron trabajo en equipo con sus colegas.				
8. La persona completó la capacitación en seguridad y salud ocupacional.				
9. El individuo cumplió con los tiempos y duraciones de los descansos.				
10. Siguió las rutinas en el trabajo.				
11. La persona ha alcanzado un nivel en el que puede hacer más de las cosas que aprendió en el lugar de trabajo protegido.				
12. La persona ha adquirido las competencias profesionales básicas del sector en el que trabaja.				
13. El individuo ha adquirido disciplina y responsabilidad en el trabajo.				

14. El individuo tomó las decisiones correctas al tomar la iniciativa, cuando fue necesario, en su trabajo.				
15. Durante el tiempo que la persona trabajó en el lugar de trabajo protegido, interactuó adecuadamente con sus colegas, jefe y/o profesor.				
Porcentaje de respuesta correcta				

El criterio de éxito para que el individuo complete su trabajo en el lugar de trabajo protegido debe ser del 90 % o más. Este formulario se completa para evaluar al individuo en cooperación con el empleador, el maestro o especialista de educación especial y el maestro del trabajo. Al final de la evaluación, la junta puede tomar dos decisiones diferentes sobre el individuo:

- (1) El individuo debe continuar trabajando en el lugar de trabajo protegido por un tiempo.
- (2) El individuo ahora está listo para trabajar con compañeros de desarrollo típico.

Después de evaluar al individuo de acuerdo con los criterios de éxito, se decide continuar trabajando en el lugar de trabajo protegido o participar en un empleo con apoyo. Si el individuo va a continuar en el lugar de trabajo protegido, se crea un programa especial para que el individuo adquiera nuevas habilidades laborales además de lo que ya puede hacer. Se planifican estudios de apoyo para los ítems que se encuentran inadecuados en el formulario de evaluación. Si se toma la decisión de abandonar el lugar de trabajo protegido y ser colocado en un lugar de trabajo típico y unirse al modelo de empleo con apoyo, se debe planificar una transición al nuevo modelo.

e. Planificación de la transición al próximo modelo

Si se decide que la persona con discapacidad intelectual se cambie al modelo de empleo asistido, se debe planificar este proceso de transición. En este punto, en primer lugar, se deben evaluar en detalle las competencias del individuo, las habilidades que posee, el nivel de desempeño actual en todos los campos, las características de comportamiento y aprendizaje, y las habilidades sociales. Además, se deben

determinar los intereses y preferencias del individuo. Posteriormente, se debe tomar una decisión sobre cómo se desarrollará la vida laboral del individuo llenando el formulario de evaluación, cuyo ejemplo se da en la Tabla 1.7. En otras palabras, se toma una decisión al hacer una evaluación de transición para el individuo. La evaluación de la transición es un proceso en el que se determinan los intereses, preferencias y necesidades del individuo en todos los ámbitos de la vida, y se revelan las competencias funcionales válidas en este entorno para adaptarse al entorno en el que vive (Test, Aspel & Everson, 2006). Para ello, la evaluación de la transición efectiva debe ser individual y continua, debe realizarse en diferentes contextos y debe realizarse con el aporte de todos los actores del proceso (FDEBEES, 2011).

La evaluación de la transición incluye dos procesos diferentes que incluyen revelar la situación actual del individuo y considerar las expectativas de la institución/programa/modelo de empleo al que hará la transición (Parent & Wehman, 2011) . En este contexto, en primer lugar, se deben determinar las competencias, intereses, preferencias y actitudes de la persona con discapacidad intelectual. En el contexto de las competencias, se debe revelar el nivel de la persona con discapacidad intelectual en la vida diaria, la autodeterminación y las habilidades interpersonales, las habilidades de preparación vocacional (habilidades de empleabilidad) y las habilidades profesionales. Luego, se deben determinar las expectativas en el modelo de empleo con apoyo de que la persona con discapacidad intelectual hará la transición y qué necesita la persona para un proceso de transición exitoso. La preparación del individuo de acuerdo con las necesidades surgidas a raíz de la evaluación de la transición contribuirá a que experimente un proceso de transición exitoso y una adaptación más fácil al modelo de empleo con apoyo (Miller, Lombard, & Corbey , 2007).

Es de suma importancia que la persona con discapacidad intelectual participe activamente en los procesos de toma de decisiones en el punto de transición al modelo de empleo con apoyo. Para ello, el individuo debe tener suficientes habilidades de comunicación y autodeterminación a la hora de expresarse. Si el individuo cuenta con estas habilidades, se puede decir que en el punto de transición al modelo de empleo con apoyo, podrá cumplir con mayor facilidad los comportamientos que se esperan de él en el contexto de las habilidades de comunicación y autodeterminación. Si el

individuo no tiene suficientes habilidades de comunicación y autodeterminación al momento de expresar sus decisiones, entonces se debe tomar la opinión de su familia. En este caso, el empleador que decidirá sobre la transición del individuo al modelo de empleo con apoyo, la junta evaluadora compuesta por un maestro de educación especial o especialista y el maestro del trabajo deben contactar a la familia y decidir sobre el proceso.

Si la decisión que se toma por la persona es continuar en el lugar de trabajo protegido, se deben hacer planes para aumentar lo que puede hacer en el modelo de empleo protegido, que es el entorno en el que se encuentra actualmente, y para aumentar las competencias de la persona en actividades independientes. Si la transición al modelo de empleo con apoyo de decisiones tomada para el individuo está en línea con las expectativas del modelo de empleo con apoyo, se deben hacer planes para preparar el entorno en el que el individuo hará la transición y sus colegas en el entorno.

CAPÍTULO 2

Modelo de Empleo Con Apoyo: Apoyo de Entrenadores Laborales en el Lugar de Trabajo

Merve ÖZMAN, Asociación de Síndrome de Down de Turquía

Prof. Dra. Yasemin ERGENEKON, Universidad de Anadolu

a. Solicitud

El Empleo con Apoyo se puede definir como un método en el que se brinda apoyo para garantizar que las personas con discapacidad intelectual y otros grupos desfavorecidos participen en el mercado laboral abierto como todos los demás en la sociedad (EUSE, 2010). De acuerdo con este método, cuando es necesario, se brinda apoyo, todos pueden ser empleados exitosos (Arikan, 2018). Uno de los métodos más efectivos y sostenibles utilizados en el empleo de personas con discapacidad intelectual es el modelo de empleo con apoyo. En este modelo, las personas con discapacidad intelectual participan en el mercado de trabajo abierto y cuentan con el apoyo necesario de un preparador laboral desde el inicio del proceso de empleo. Este modelo, que ofrece la oportunidad de trabajar en cualquier sector deseado, es un método integrador. El contenido aquí se ha compilado sobre cómo debería ser el ideal de los procesos de empleo con apoyo, ya que el modelo no se aplica ampliamente en Turquía.

Las personas con discapacidades intelectuales que deseen participar en el empleo deben poder comunicarse con un entrenador laboral que trabaje en el campo del empleo con apoyo. El servicio de empleo con apoyo puede tener lugar en instituciones estatales (İŞKUR, municipios, etc.) como una unidad donde trabajan los preparadores laborales, o puede haber preparadores laborales autorizados en este campo dentro de las oficinas de empleo privadas.

Para que el individuo participe en el empleo y sea incluido en el programa de empleo con apoyo, es importante cumplir con las siguientes condiciones:

- Tener discapacidad mental, conductual, psicoemocional en un porcentaje de al menos el 40% o ser diagnosticado con discapacidad intelectual moderada o severa
- Ser mayor de 18 años

- Registrarse en İŞKUR (Agencia de Empleo de Turquía)
- Ser capaz de proporcionar autocuidado

Todas las personas que cumplan con estas condiciones deberían poder presentar una solicitud para beneficiarse del servicio de empleo con apoyo y el preparador laboral debería incluirlas en el proceso de evaluación.

b. Evaluación del individuo

El factor más importante en el empleo con apoyo eficaz y sostenible es la política de "la persona adecuada para el trabajo adecuado". Las personas con discapacidad intelectual que presenten una solicitud deben pasar por un proceso de evaluación detallado por parte de un entrenador laboral. Esta evaluación debe hacerse de múltiples maneras. En primer lugar, el formulario de la Tabla 1.8 debe completarse dedicando tiempo a la persona para conocerla a sí misma. El preparador laboral debe cambiar las preguntas según el nivel del candidato. En este proceso, es importante tener entrevistas uno a uno con las personas con discapacidad intelectual para analizar mejor al candidato.

Tabla 1.8. *Formulario de evaluación de entrevista personal*

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PERSONAL	
Evaluación de la capacidad para proporcionar información personal	
Nombre Apellido	
Lugar de nacimiento	
Fecha de nacimiento	
Dirección de casa	
Teléfono	
Evaluación de la capacidad de tomar conciencia de las informaciones del proceso educativo y de explicarlas.	
última escuela graduada	
Información sobre las escuelas a las que asistió	
Evaluación del conocimiento y la motivación de la vida laboral	
¿Qué haces en casa?	
¿Estás feliz de estar en casa o quieres trabajar?	
¿Qué significa trabajar para ti?	

¿Por qué es importante trabajar?	
¿Qué trabajos conoces?	
¿Que trabajo te gustaría hacer?	
¿Por qué quieres hacer este trabajo?	
Evaluación de conceptos en la vida empresarial.	
¿Conoces el significado de las siguientes palabras? <ul style="list-style-type: none"> • Salario • Acuerdo • Hora de trabajo • Permiso anual • gerente • descanso • Jubilación • Diferencia entre prácticas/trabajo 	
Evaluación de proyectos de empleo	
¿Crees que es fácil encontrar trabajo?	
¿Has buscado trabajo antes? ¿Qué hiciste?	
¿Que haces bien?	
¿Qué habilidades puedes usar en el trabajo?	
Evaluación de las habilidades de la vida diaria.	
Movilidad motora	
Habilidades para hablar	
Lectura	
Escribiendo	
uso de tecnología	
uso de dinero	
concepto de tiempo	
Nivel de independencia individual	
Comunicación	
Opiniones sobre sí mismo	

(¿Cómo se compara él/ella con otras personas, es consciente de su discapacidad o limitaciones intelectuales, etc.)

Posteriormente, para obtener información más detallada sobre los procesos de desarrollo del individuo, se debe llenar el formulario de la Tabla 1.9 entrevistando a la familia o cuidador por separado del individuo.

Tabla 1.9. Formulario de evaluación previa al trabajo

FORMULARIO DE EVALUACIÓN PREVIA AL TRABAJO	
Información general	
Candidato	Nombre Apellido
	Lugar y fecha de nacimiento
	DIRECCIÓN
	Teléfono
Familia	Nombres de los padres
	Profesiones
	¿Tiene él/ella un hermano o una hermana?
	Teléfono
Situación de discapacidad	
Diagnóstico	
tasa de invalidez	
Asistencia social	
Capacidad legal	
Estado de salud	
Enfermedades físicas	
El sistema respiratorio	
músculo, hueso	
Endocrino (tiroides, etc.)	
Piel	
Intolerancia/ Alergia (celíacos, etc.)	
Habilidades motoras	
Vista/Oído/Lenguaje-Habla	
¿Él/ella va a rehabilitación? ¿Por cuánto tiempo?	

drogas usadas		
Hábitos alimenticios		
Patrones de sueño		
Información educativa (relación con amigos y profesores, estado disciplinario, etc.)		
Guardería		
Jardín de infancia		
Escuela primaria		
Escuela intermedia		
Escuela secundaria		
Experiencia laboral		
¿Ha hecho alguna vez una pasantía? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dónde? • ¿Cuanto tiempo? • ¿Cuántos días/horas a la semana? • ¿Qué hizo él/ella? 		
¿Ha tenido alguna experiencia laboral? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dónde? • ¿Cuanto tiempo? • ¿Cuántos días/horas a la semana? • ¿Qué hizo él/ella? • ¿Por qué se fue? 		
Evaluación de las habilidades de la vida diaria.		
Orientación	orientación personal	
	Orientación del tiempo	
	Orientación del lugar	
Comunicación – Idioma		
Habilidades escolares		
independencia	Cuidado personal	
	Independencia en el exterior	
	uso de dinero	
	uso de tecnología	

Relaciones personales	
Ocio	
Sus expectativas/sueños	
Opiniones sobre sí mismo	

c. Identificar y analizar lugares de trabajo adecuados para las competencias de un individuo

No será suficiente que los entrenadores laborales conozcan adecuadamente a las personas con discapacidad intelectual para ubicarlas en el trabajo adecuado. Por esta razón, es necesario que los entrenadores laborales analicen los lugares de trabajo, conozcan bien las condiciones del lugar de trabajo y sepan qué habilidades se requieren en el trabajo a realizar y qué candidatos pueden ser adecuados. Los entrenadores laborales pueden usar el formulario de la Tabla 1.10 para analizar el lugar de trabajo.

Tabla 1.10. Formulario de mapeo de la empresa

FORMULARIO DE MAPEO DE LA EMPRESA	
Información de la persona de contacto	
Nombre Apellido	
Posición en la compañía	
Teléfono	
Correo electrónico	
Información de la empresa	
Nombre de empresa	
DIRECCIÓN	
Tiene sucursales?	
Sector	
¿Han trabajado antes personas con discapacidad intelectual? ¿Cómo fue el proceso?	
¿Hay autobús del lugar de trabajo?	
Si no es así, ¿se paga la tarifa de transporte?	

¿Hay un comedor? ¿Dentro o fuera de la empresa?	
¿O le das una tarjeta de comida?	
¿Existe un área de descanso en la empresa?	
¿Hay un uniforme? ¿Hay un vestidor, si lo hay?	
Análisis del tramo donde se ubicarán las personas con discapacidad intelectual	
Nombre de la sección	
Trabajo realizado en el departamento.	
¿Cuántas personas trabajan en el departamento?	
Proporción mujer/hombre	
Horas Laborales	
¿hay turno?	
Descansos	
Sobre la tarea que se le presenta a la persona con discapacidad intelectual	
Nombre del puesto	
Información sobre el espacio de trabajo.	
Horas Laborales	
Afinidad con el supervisor	(misma/ diferente habitación)
Resumen de la tarea	
¿Compartirá su habitación/escritorio con otras personas?	
¿Hay alguna tarea que deba hacerse en asociación?	
¿Las misiones son solo en un área o requieren que vaya a diferentes lugares?	
Materiales a utilizar durante la realización de la tarea.	
¿Se requiere equipo o ropa de protección?	

Habilidades requeridas para el trabajo	(Hablar, leer, escribir, conocimientos de informática, idioma extranjero, resistencia física, etc.)
¿A cuántas entrevistas ingresará el candidato durante el proceso de selección?	

d. Colocar a una persona en un trabajo adecuado

Como resultado de todos estos análisis, el entrenador laboral tendrá información completa tanto sobre los candidatos como sobre los lugares de trabajo. En este punto, es posible que las personas identifiquen lugares de trabajo adecuados de acuerdo con sus deseos y habilidades y hagan las combinaciones correctas. Después de una evaluación saludable, el preparador laboral puede dirigir a los candidatos adecuados a la empresa. En este proceso, el entrenador laboral sigue actuando como intermediario e informa al candidato sobre las solicitudes de entrevista de trabajo del lugar de trabajo y se asegura de que esté listo para la entrevista de trabajo. Al menos 3 días antes de la entrevista de trabajo, el candidato debe recibir capacitación de preparación para la entrevista de trabajo. El contenido de esta formación se puede determinar según el nivel y el género del candidato. Los siguientes temas deben ser discutidos en la capacitación.

- ¿Qué es una entrevista de trabajo y por qué se realiza?
- ¿Qué debes hacer antes de ir a la entrevista de trabajo?
- ¿Qué debes hacer/no hacer durante la entrevista de trabajo?
- ¿Qué pueden preguntar en una entrevista de trabajo?
- ¿Qué debes preguntar en una entrevista de trabajo?

Si el lugar de trabajo no tiene experiencia previa de entrevistar a personas con discapacidad intelectual, el preparador laboral debe realizar una reunión preliminar con el lugar de trabajo. El entrevistador debe recibir una breve información sobre cómo comunicarse.

e. Adaptación Laboral Docente y Normas de Trabajo

Si la entrevista de trabajo es positiva y el inicio del trabajo está planificado, el entrenador laboral debe organizar capacitaciones para el candidato, la familia y los compañeros de trabajo antes de comenzar la colocación laboral.

i. Proceso de formación del candidato.

Dado que la formación en el puesto de trabajo es esencial en el empleo con apoyo, esta formación debe tener como objetivo aumentar los conocimientos básicos del candidato sobre la vida empresarial. En esta capacitación, se discuten los conceptos que el candidato puede encontrar en la vida empresarial y los temas que deben considerarse en el lugar de trabajo. En este entrenamiento;

- términos utilizados en el lugar de trabajo,
- reglas del lugar de trabajo,
- relaciones con los gerentes,
- relaciones con los compañeros,
- comportamiento apropiado en el lugar de trabajo

se deben hacer estudios sobre el tema. La capacitación debe prepararse de acuerdo con las necesidades del candidato y respaldarse con imágenes, juegos o dramatizaciones según la situación.

ii. Proceso de formación del personal.

Uno de los factores más importantes en la adaptación del nuevo empleado al puesto y acostumbrarse a las reglas es la forma en que sus compañeros tratan al nuevo candidato. Por esta razón, es uno de los pasos más importantes capacitar al personal del lugar de trabajo sobre a qué prestar atención en la comunicación con el nuevo candidato. En la formación se debe dar al personal una perspectiva inclusiva e integradora que no sea discriminatoria. Se debe enfatizar la identidad adulta del nuevo empleado.

iii. Proceso de formación familiar.

En el proceso de empleo con apoyo, el papel adulto y la independencia del individuo están en primer plano. A las familias a menudo les resulta difícil ver a sus hijos con discapacidad intelectual como adultos y separarse de ellos. Este proceso

juega un papel importante en el desarrollo de la familia en este punto. El preparador laboral debe hablar con la familia en privado antes de la colocación laboral e informarles sobre cómo apoyar al empleado antes y durante el empleo. La familia ahora debe aceptar que sus hijos son adultos y ofrecer su apoyo en esta dirección en el proceso.

iv. Proceso de formación en el puesto de trabajo.

Además de los procesos de capacitación mencionados anteriormente, antes de comenzar el trabajo, el entrenador laboral debe visitar el lugar de trabajo, experimentar el trabajo que realizará el candidato y preparar un análisis de trabajo sobre cómo enseñar. Este análisis de trabajo debe prepararse de acuerdo con las habilidades y necesidades del candidato.

Después de todo esto, la etapa principal del proceso de empleo con apoyo es la formación en el puesto de trabajo. Desde el día en que el candidato comienza a trabajar, el entrenador laboral pasa a acompañar al candidato en el lugar de trabajo y este proceso está planificado para un promedio de 10 días. El tiempo de acompañamiento puede variar dependiendo de las necesidades del candidato. El criterio más importante a tener en cuenta durante el proceso de acompañamiento es que el nuevo empleado o compañeros no se vuelvan dependientes del preparador laboral. El objetivo del preparador laboral es apoyar al nuevo empleado en el aprendizaje del trabajo a realizar, así como apoyar a todo el personal en establecer comunicación con sus compañeros y establecer relaciones sólidas.

f. Seguimiento y Retiro de Apoyos

El proceso de retiro es una parte indispensable del proceso de capacitación en el trabajo en el empleo con apoyo. El individuo cuando se acostumbra al lugar de trabajo, aprende a comunicarse con las personas en el trabajo, a comportarse en los ambientes y esos ambientes, el preparador laboral debe retirarse gradualmente del ambiente (Cavkaytar et al., 2018). El capacitador laboral debe alejarse gradualmente un paso cada día durante el período de acompañamiento. Especialmente a partir de la segunda semana, el entrenador laboral debe mantenerse alejado del candidato y permanecer en la posición de observador y dar retroalimentación cuando sea necesario. Para poder implementar este proceso, el preparador laboral debe asegurarse de que el candidato

y sus compañeros se reúnan desde el primer día. Debe mostrar a sus colegas cómo enseñar el trabajo al candidato y, a menudo, trabajar para mantenerlos en contacto. Las preguntas y los problemas entrantes deben responderse de tal manera que el personal y el candidato puedan comunicarse entre sí y resolverlos. De esta manera, el entrenador laboral tendrá la oportunidad de observar y hablar sobre posibles problemas mientras aún está allí, y de la misma manera, sus colegas podrán eliminar los signos de interrogación en sus mentes al obtener el apoyo del entrenador laboral. .

Una vez que el preparador laboral se retira por completo del entorno laboral, comienza el proceso de seguimiento. Dejar el lugar de trabajo no significa que no seguirá al nuevo empleado. El capacitador laboral debe llamar periódicamente al lugar de trabajo, al candidato y a su familia por separado para obtener comentarios sobre el proceso y apoyo para producir soluciones a los problemas potenciales antes de que crezcan. Si bien estas llamadas son más frecuentes al principio, pueden reducirse gradualmente según la necesidad y, a medida que los apoyos naturales se vuelven parte del proceso, pueden convertirse en llamadas mensuales (Beyer y Kilsby, 1997; Brooke, 1997; Hasson, Andersson , y Bejerholm , 2011; Nisbet y Hagner , 1988).

g. Determinación de los criterios de éxito

El proceso de acostumbrarse al lugar de trabajo de un empleado puede variar de persona a persona. Después de que el individuo ha trabajado en el lugar de trabajo por un cierto período de tiempo, se deben tomar evaluaciones en intervalos y, en consecuencia, se debe estudiar el plan de carrera del empleado. El formulario de la Tabla 1.11 se puede utilizar para estas evaluaciones. Es conveniente realizar las evaluaciones 3 veces al año, una vez cada 4 meses. Por lo tanto, el desarrollo del individuo puede seguirse fácilmente.

Tabla 1.11. *Formulario de evaluación de habilidades laborales*

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES LABORALES		
Adaptación al lugar de trabajo	1. ¿Cumple con su horario de trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	2. ¿Lleva uniforme?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	3. ¿Organiza sus pertenencias personales?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces

	4. ¿Escanea la tarjeta de identificación en la entrada o completa la lista?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	5. ¿Cumple con los tiempos de descanso?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
Planificación de tareas	6. ¿Puede él/ella hacer su trabajo de forma independiente?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	7. ¿Sabe cuándo empezar?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	8. ¿Empieza a trabajar de forma independiente?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	9. ¿Planea cómo hará el trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	10. ¿Puede hacer planes cuando tiene múltiples tareas?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	11. ¿Busca información adicional requerida para la tarea?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	12. ¿Quiere él/ella un nuevo trabajo cuando no está de servicio?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	13. ¿Te avisa cuando la tarea ha terminado?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	Cumplimiento de deberes	14. ¿Escucha y practica lo que se dice?
15. ¿Entiende cuando le das más de una instrucción?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
16. ¿Entiende las instrucciones escritas?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
17. ¿Pide ayuda cuando no entiende lo que se dice?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
18. ¿Puede él / ella hacer las tareas que deben hacerse de inmediato?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
19. ¿Puede continuar la tarea que comenzó el día anterior desde donde la dejó?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
20. ¿Puede aprender instrucciones incluso si no tiene que hacerlo de inmediato?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
21. ¿Puede él / ella hacer un trabajo que necesita ser distribuido en el tiempo?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
22. ¿Puede encontrar una solución cuando se encuentra con un problema mientras hace el trabajo? (por ejemplo, impresora sin papel)		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
23. ¿Puede entregar las obras a tiempo?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
24. ¿Puede darse cuenta de sus propios errores al hacer negocios?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces

	25. ¿Repara los errores que detecta?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	26. ¿Acepta las críticas relacionadas con el trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	27. ¿Pide ayuda cuando la necesita?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
Flexibilidad y adaptabilidad	28. ¿Se adapta a los cambios de trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	29. ¿Se adapta a los cambios en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	30. ¿Se adapta a los cambios de personal?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	31. ¿Puede cambiar sus hábitos de vigilancia si es necesario?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	32. ¿Puede él / ella acelerar si es necesario?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	33. ¿Reacciona adecuadamente a las situaciones en las que se encuentra?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	34. ¿Conoce y presta atención a los vehículos peligrosos?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	35. No se comporta peligrosamente para sí mismo o para los demás.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
Relaciones con colegas	36. ¿Trabaja en paz y tranquilidad en el grupo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	37. ¿Él/ella coopera?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	38. ¿Va si los compañeros de trabajo le piden ayuda?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	39. ¿Respeto a sus jefes y escucha lo que tienen que decir?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	40. ¿Puede mantener la calma si hay tensión en el ambiente de trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	41. ¿Puede él/ella controlar sus emociones?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	42. ¿Puede establecer una buena relación con el nuevo personal?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	43. ¿Es consciente de que no debe llorar en el trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	44. ¿Él / ella asume el papel de adulto?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces
	45. ¿Cumple con las normas del lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces

Este formulario debe ser completado por el entrenador de trabajo con el gerente del empleado. Podemos concluir que el individuo trabaja exitosamente con empleo apoyado, con un resultado positivo del 90% o más de esta forma. Si la persona no ha completado los criterios de éxito a un nivel suficiente, continúa trabajando con el apoyo de un preparador laboral en un empleo asistido. Se puede trabajar para que el individuo adquiera nuevas habilidades para la superación personal. El capacitador laboral continúa apoyando al individuo en el lugar de trabajo con respecto a las partes faltantes del formulario. En el caso de que la persona obtenga un resultado de evaluación de éxito alto, se puede decidir completar el proceso de empleo con apoyo y hacer la transición a un modelo de empleo competitivo. En este caso, es necesario planificar la transición a la siguiente etapa.

h. Planificación de la transición al próximo modelo

Cuando la persona con retraso mental culmina con éxito el proceso de empleo con apoyo, es decir, cuando realiza con éxito su trabajo en el lugar de trabajo sin necesidad del apoyo del preparador laboral, se puede tomar la decisión de transitar al modelo de empleo competitivo. En este punto, el deseo y la preferencia de la persona con discapacidad intelectual en cuanto a la transición a un modelo de empleo competitivo es de suma importancia. Si la opinión del individuo está en la dirección de la transición al modelo de empleo competitivo, se debe determinar un nuevo lugar de trabajo para el individuo de acuerdo con sus intereses y preferencias. Durante la transición al nuevo modelo, el principio básico debería seguir siendo "encontrar a la persona adecuada con el puesto adecuado". Por lo tanto, en este proceso se deben adquirir ciertas competencias al individuo para poder encontrar un nuevo trabajo acorde con sus propios intereses, preferencias y competencias.

A diferencia de otros modelos, el individuo debe determinar el trabajo para el que quiere trabajar, realizar los procesos de solicitud necesarios para el trabajo que desea (por ejemplo, preparar un CV, registrarse en İŞKUR, etc.), realizar una entrevista de trabajo, y tomar nuevas decisiones sobre qué hacer en función de los resultados de la entrevista. Si la entrevista de trabajo ha sido positiva, el individuo debe comenzar su nuevo trabajo. Por supuesto, comenzar un nuevo trabajo también significa un nuevo entorno, nuevas personas, nuevas expectativas, nuevas responsabilidades, etc.

para el individuo. medio. El hecho de que todo sea "nuevo" puede ser un poco desafiante para el individuo al principio. Con el apoyo a corto plazo de sus compañeros, el individuo puede adaptarse a su nuevo puesto de trabajo en poco tiempo y continuar su vida laboral en base a un modelo de empleo competitivo. Para poder realizar los trabajos enumerados anteriormente, es necesario que el individuo adquiera ciertas competencias relacionadas con la educación profesional y las habilidades para la vida independiente desde una edad muy temprana. Es extremadamente importante incluir prácticas con base científica en el proceso de adquirir estas competencias para el individuo. Cuando el individuo transite a un modelo de empleo competitivo dotado de estas competencias, se adaptará al nuevo entorno laboral en un menor tiempo. Al mismo tiempo, será mucho más probable que proporcione sostenibilidad en el empleo (Ergenekon et al., 2018).

Cuando el individuo hace la transición a un modelo de empleo competitivo, puede tener dificultades para adaptarse al nuevo entorno empresarial y cumplir con los requisitos de ese lugar de trabajo. En este caso, es posible esperar algunos meses para la adaptación del individuo al nuevo lugar de trabajo, y en este proceso se pueden realizar los estudios necesarios para la adaptación del individuo. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, si el individuo tiene dificultades para adaptarse al trabajo y al lugar de trabajo en el marco del modelo de empleo competitivo, puede cambiar al modelo de empleo con apoyo y obtener el apoyo de un entrenador laboral.

CAPÍTULO 3

Modelo de Empleo Competitivo

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIĞLU, Asoc. Prof. Yener ŞİŞMAN,

Res. Asistir. Mustafa ULUYOL y Prof. Dra. Yasemin ERGENEKON

Universidad de Anadolu, Turquía

a. Solicitud

Tener un trabajo es de gran importancia para las personas con discapacidad como requisito previo para participar en la sociedad como individuos productivos y aferrarse a la vida. **El empleo competitivo** es el empleo de personas con discapacidades intelectuales en los trabajos que prefieren en el mercado laboral competitivo, junto con empleados de desarrollo típico, por igual salario por igual trabajo. Para alcanzar y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto, es importante que las personas con discapacidad intelectual estén empleadas en trabajos que sean compatibles con sus intereses, habilidades, carrera y objetivos de vida. Por esta razón, es necesario integrar a las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral competitivo con un proceso integral de gestión de recursos humanos que comienza con la colocación de los mismos en puestos adecuados y continúa con la capacitación, orientación, evaluación del desempeño y planificación de carrera.

El proceso de contratación se ha regulado legalmente para que las personas con discapacidad intelectual puedan ocupar los puestos de trabajo que prefieran en un mercado laboral competitivo con otras personas obteniendo "igual salario por igual trabajo". El proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral competitivo consta de las mismas etapas que las personas con desarrollo normal. Estas etapas se muestran en la Figura 3.1.

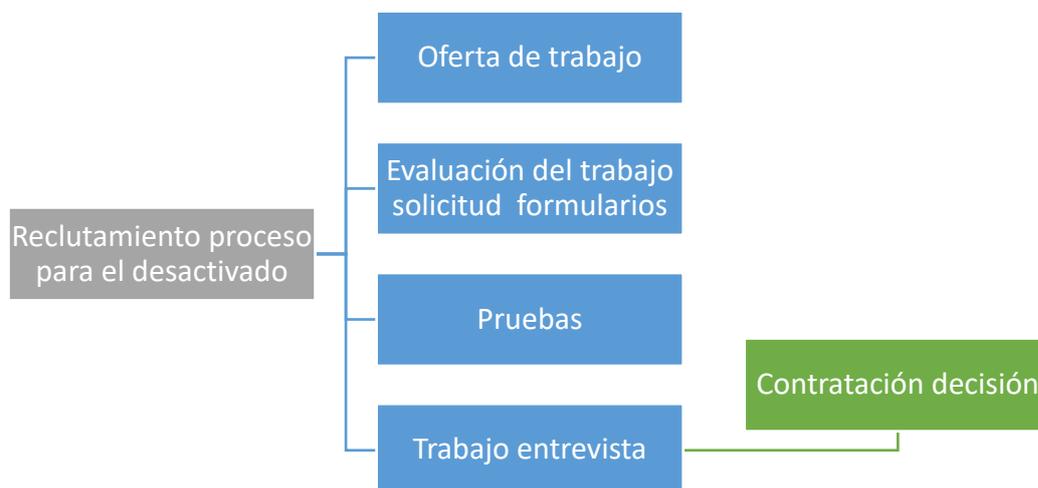


Figura 3.1. *Proceso de Inserción Laboral en Modelo Competitivo de Empleo*

Hay dos formas en que las personas con discapacidad intelectual pueden ingresar al mercado laboral:

- Registrarse en ISKUR y postularse a un puesto de trabajo para la contratación de empleados discapacitados anunciado por la institución.
- Aplicar directamente a la publicación de puestos de trabajo en plataformas como sitios de carreras, páginas web o asociaciones de discapacidad de empleadores que desean emplear a personas discapacitadas.

- El empleo de discapacitados con el método de cuota en Turquía se lleva a cabo de la siguiente manera.

Ley del Trabajo Artículo 30

 - Los empleadores del sector privado que emplean a 50 o más trabajadores están obligados a emplear al 3% de personas con discapacidad. (Los empleadores del sector privado que emplean a 51 o más trabajadores en empresas agrícolas y forestales están obligados a emplear al 3% de personas discapacitadas).
 - Los empleadores públicos que empleen a 50 o más trabajadores están obligados a emplear un 4% de personas con discapacidad. Se requiere la puntuación EKPSS para el empleo de discapacitados en lugares de trabajo públicos.

Ley de Funcionarios Públicos Artículo 53

 - Toda institución y organismo público está obligado a emplear un 3% de personas con discapacidad.
 - En el cálculo del 3% se tiene en cuenta el número total de servidores públicos de la institución u organismo pertinente (incluido el organismo provincial).

Figura 3.2. *Método de cuota en Turquía*

El entrenador laboral para discapacitados monitorea la cuota de empresas que emplean a 50 o más trabajadores con el Programa Mensual de Fuerza Laboral. El empleador que tiene un déficit de cuota o quiere emplear a una persona discapacitada

por encima de la cuota se aplica a la institución. El entrenador laboral para discapacitados carga anuncios con detalles como vacantes, calificaciones requeridas, trabajos de cuello blanco, cuello azul, etc. en el sitio web de İŞKUR y los cuelga en los tableros de anuncios. En este anuncio, el empleador no puede hacer ninguna restricción con respecto al tipo de discapacidad de la persona que solicitará. A solicitud del empleador, los servicios para discapacitados y los entrenadores de trabajo para discapacitados en cada provincia proporcionan coincidencias. Si el anuncio de trabajo lo hará el empleador, es importante que la información que beneficiará al empleador sea clara y que esta información se le devuelva correctamente.



Figura 3.3. *Proceso de Reclutamiento de Entrenadores de Negocios para Personas con Discapacidades*

Las personas con discapacidad intelectual pueden postularse a las ofertas de trabajo anunciadas por Organización Turca de Empleo (ISKUR) con la condición de estar registrado en ISKUR (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Las personas con discapacidad intelectual se encuentran con su "entrenador discapacitado" en la entrevista de solicitud a ISKUR. En la entrevista de solicitud, el entrenador discapacitado hace preguntas como ¿qué hace la persona discapacitada? o puede hacer? ¿Cuál es su experiencia laboral? etc. y crea un CV para él / ella. Si el discapacitado quiere y puede, también puede crear un CV desde el sitio web de la institución.

La entrevista de trabajo se realiza en ISKUR. El entrenador laboral discapacitado solicita una cita del empleador o su representante para venir a la institución y hacer una entrevista. Se anuncia en el tablero y en el sistema qué puesto será entrevistado en qué día y hora. Las personas discapacitadas que coinciden con las calificaciones del

anuncio de trabajo participan en la entrevista. Las empresas deben cubrir legalmente el puesto vacante en el plazo de 1 mes. Si el empleador contrata directamente a una persona con discapacidad por su cuenta, la entrevista se puede realizar en el lugar de trabajo. Sin embargo, los empleadores deben registrar al candidato contratado a través de sus propios canales con ISKUR dentro de los 15 días.

b. Evaluación del individuo

El proceso de contratación de una persona con discapacidad no debe ser diferente del proceso de contratación de una persona sin discapacidad, y las habilidades requeridas para el trabajo deben definirse de la manera más precisa y coincidir con las calificaciones y características de la persona con discapacidad que solicita el puesto. un trabajo. Para ello, las pruebas aplicadas en el proceso de selección y los criterios de selección deben centrarse en las competencias, conocimientos y habilidades específicas requeridas para el puesto vacante. Al final de este proceso, se pretende proporcionar la coincidencia más adecuada con una colocación adecuada tanto a la situación de la persona con discapacidad como a las exigencias del empleador. En caso de este emparejamiento, tanto la satisfacción de la persona con discapacidad aumenta como que el empleador experimenta los mínimos problemas posibles que pueden derivarse de emplear a la persona con discapacidad en un puesto que no le conviene (Karaaslan, 2020: 55) .

Si los requisitos del puesto en el que se emplearán las personas con discapacidad intelectual se definen correctamente, el factor importante a la hora de tomar la decisión de contratación no es si la persona tiene una discapacidad, sino si es apto para ese puesto. Para este propósito,

- las responsabilidades del trabajo,
- las herramientas y métodos utilizados,
- las habilidades,
- conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo

debe definirse y combinarse con las competencias y características de las personas con discapacidad intelectual durante la decisión de contratación (<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci>).

En términos de la sostenibilidad del empleo competitivo, deben existir herramientas funcionales que permitan recopilar información sobre los candidatos. Para ello, se crearon diversos formularios para recopilar información sobre los candidatos y evaluar sus competencias. Estos formularios están destinados a diferentes etapas del proceso de empleo (orientación, evaluación del clima laboral, etc.) y se llenan de manera diferente. Estos formularios son herramientas de examen que permiten recopilar la información necesaria sobre el candidato y hacer observaciones para garantizar la compatibilidad entre el candidato y el puesto.

La siguiente información debe incluirse en el formulario de información creado para crear un perfil sobre el candidato en la entrevista preliminar realizada por entrenadores de negocios discapacitados con personas con discapacidad intelectual:

- Credenciales e información general
- Información sobre la discapacidad de la persona (como la tasa de discapacidad)
- Condiciones que limitan su capacidad jurídica, si las hubiere.
- Información sobre la familia nuclear
- Información sobre el estado de salud
- curriculum vitae educativo
- Información general sobre las actividades de la persona con discapacidad

En entrevistas con personas con discapacidad intelectual, es importante que el entrevistador tenga muy buenas habilidades de comunicación. Es posible que las entrevistas realizadas durante el proceso de contratación de personas con discapacidad intelectual deban incluir algunas condiciones especiales (Figura 3.4). ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)):

Para que un entrevistador revele las habilidades de una persona con discapacidad mental:				
La explicación debe ser clara.	Se deben usar palabras conocidas y las oraciones deben ser cortas.	a la persona con discapacidad se le debe dar más tiempo en las entrevistas.	Puede permitir que una persona lo ayude a apoyar a la persona con discapacidad en la entrevista.	Se deben hacer preguntas sobre experiencias concretas. Por ejemplo, "¿Qué hiciste en el café?"

Figura 3.4. *Cuestiones a considerar en la entrevista de una persona con discapacidad intelectual*

Durante el proceso de la entrevista, se crea un formulario de "Evaluación de la situación previa al trabajo" para el candidato al combinar información de diferentes fuentes, como la familia y el entrenador laboral. Este formulario puede contener la siguiente información:

- Nivel cognitivo
- Comportamientos
- Independencia individual y social.
- estado emocional
- Relaciones personales y otras
- Motivación

Otro formulario que se debe preparar en este proceso para evaluar las habilidades laborales del candidato y crear su currículum es el "Formulario de Evaluación de Habilidades Laborales". Este formulario proporciona una revisión de las habilidades del candidato en las siguientes áreas:

- Tarea/Trabajo
- ambiente de trabajo
- Ambiente de relación
- Flexibilidad/adaptación a los entornos mencionados

Hay habilidades y rasgos básicos necesarios en cada trabajo para ser empleado. Estas son habilidades generales que hacen que un individuo sea empleable. Estas habilidades básicas, expresadas como habilidades de empleabilidad, son trabajar bien con los demás, actuar para resolver problemas y adaptarse a cualquier entorno de

trabajo. Las intervenciones para mejorar las habilidades sociales y la autogestión de las personas con discapacidad deben estar dirigidas a aumentar sus capacidades laborales y profesionales, como el manejo del estrés, la gestión del tiempo, el análisis de problemas, la planificación de carrera, la toma de decisiones y la comunicación efectiva . Incrementar el desempeño profesional y las habilidades de autoempleo incrementará la productividad y motivación de las personas con discapacidad, lo que apoyará la mejora de la calidad del trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MoLSS), 2013: 13).

La elaboración de un CV completo al final del proceso en el que se evalúen las competencias y características de las personas con discapacidad intelectual para iniciar el proceso de inserción laboral asegura que se determine el entorno laboral y el tipo de colocación más adecuado para cada candidato. No todas las personas con discapacidad intelectual tienen una capacidad independiente y es posible que no puedan trabajar fácilmente en condiciones de libre mercado. Es importante evaluar los puestos de trabajo (tareas) y el entorno laboral para aquellos que son elegibles para el empleo en el mercado laboral abierto después de un proceso de evaluación cuidadoso y cuidadoso.

c. Identificación y análisis de lugares de trabajo adecuados para las competencias de un individuo

En el modelo de empleo competitivo, que tiene como objetivo colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado, los preparadores laborales realizan una preselección para determinar los candidatos que se enviarán a las empresas. Los preparadores laborales, que hacen una evaluación muy completa del candidato, envían a la persona seleccionada a la empresa. En algunos casos, los especialistas en reclutamiento de empresas vienen a İŞKUR para una entrevista de trabajo y un entrenador de trabajo puede estar presente en esta reunión. Es apropiado que el entrenador laboral actúe como espectador durante el proceso de entrevista e intervenga para facilitar la comunicación entre el reclutador y el candidato cuando sea necesario. Una vez seleccionado el candidato más idóneo para el empleo, se elabora un Programa de Formación y Orientación Individualizado.

Las condiciones básicas para brindar y mantener con éxito un empleo competitivo dependen de un análisis detallado del trabajo, brindar apoyo e información en el lugar de trabajo, estrategias de precios apropiadas, programas de capacitación y orientación, y hacer los arreglos necesarios en el lugar de trabajo. El análisis de puestos de trabajo en las empresas son los estudios destinados a llegar a definiciones y requisitos de puestos de trabajo mediante la definición detallada de los puestos de trabajo y actividades existentes en términos de su naturaleza y funciones. El análisis de puestos, que es el proceso de recopilación de datos sobre las condiciones físicas en las que se realizará el trabajo y las características que debe tener la persona que lo hará, debe llevarse a cabo como un proceso separado para las personas con discapacidad. Los siguientes métodos se pueden utilizar para recopilar información sobre la forma en que se realiza el trabajo, el esfuerzo requerido para el trabajo y la habilidad, responsabilidad y condiciones de trabajo para este análisis de trabajo (Köleoğlu & Seyyar , 2021 : 467) :

Entrevista: Realización de una entrevista al candidato laboral con discapacidad sobre el contenido y características del puesto de trabajo.

Encuesta: Elaboración de un cuestionario para empleados discapacitados que hayan realizado ese trabajo anteriormente, con el fin de determinar las actividades relacionadas con el trabajo. De acuerdo con esta información, determinar la frecuencia con la que la persona con discapacidad que trabaja en ese trabajo realiza estas actividades y qué importancia tienen estas actividades para el conjunto del trabajo.

Observación: Recopilación de información sobre las condiciones de trabajo a través de la observación en el lugar de trabajo de los trabajadores discapacitados.

Las descripciones y los requisitos del trabajo, preparados de acuerdo con la información recopilada a través de estos métodos, permiten a los empleados discapacitados comprender mejor sus deberes, responsabilidades y expectativas, y contribuyen a la colocación de la persona adecuada para el trabajo adecuado.

Las personas pueden necesitar orientación y asesoramiento en el entorno laboral real, incluso si han recibido la formación necesaria y las calificaciones apropiadas relacionadas con el trabajo que se les ha asignado. Los programas de capacitación y orientación permiten a los empleados aprender las condiciones de trabajo y las reglas del negocio en poco tiempo y aseguran que los empleados se deshagan de sus miedos y prejuicios sobre el trabajo. Para las personas con discapacidad intelectual, el

programa de orientación que se lleva a cabo tras el proceso de inserción laboral facilita que las personas se habitúen al entorno laboral y se adapten al puesto de trabajo. En este contexto, es posible no solo encontrar un trabajo, sino asegurar la sostenibilidad del trabajo con un programa especial de capacitación y orientación en el lugar de trabajo. Se afirma que las personas con discapacidad tienen más éxito en el empleo cuando reciben capacitación en el trabajo en lugar de programas de capacitación separados o protegidos (Inal et al., 2020: 27; <http://the cpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>).

En primer lugar, es importante informar al empleado sobre las reglas y procedimientos generales con respecto al trabajo en el programa de orientación. El proceso de orientación puede ser realizado por personal de apoyo con discapacidad dentro del departamento de recursos humanos o por expertos que hayan recibido la formación necesaria al respecto. Los métodos de comunicación y el lenguaje deben ser simples y fáciles de entender para el empleado discapacitado. Será útil el uso de letras mayúsculas, un lenguaje comprensible y cifras necesarias en folletos y folletos preparados para orientación y educación. (Seyyar & Aydemir, 2014).

En particular, es necesario introducir normas relacionadas con la salud y la seguridad, los horarios de trabajo, las pausas para el almuerzo y el café, las vacaciones pagadas y de fin de semana y los beneficios proporcionados al empleado. Uno de los pasos más importantes del proceso de orientación es la presentación del nuevo empleado a sus gerentes y colegas. Teniendo en cuenta los prejuicios respecto al empleo de las personas con discapacidad, se comprende mejor la importancia de esta etapa. Ayudar a los empleados discapacitados en el cumplimiento de las reglas no escritas (¿Quién preparará el café? ¿Quién se quedará en el descanso? ¿Quién completará los trabajos pendientes?), así como las reglas escritas y garantizar el apoyo de sus colegas son importantes en términos del proceso de adaptación. (Hemmings & Morris, 2004: 15).

Sería beneficioso crear un programa de orientación preparado para personas con discapacidad intelectual de manera que logre los siguientes objetivos:

- Desarrollo teórico y práctico de la capacidad comunicativa-relacional así como de las habilidades relacionadas con la actividad laboral
- La capacidad del individuo para reconocerse a sí mismo y a los demás.

- Crear conciencia sobre la identidad adulta
- Incrementar la expresión y motivación del potencial laboral de las personas con discapacidad intelectual
- Sensibilizar sobre cuáles son los conceptos de personal/ empleado
- Facilitar la transición de las expectativas de la persona a la vida empresarial
- Dar la oportunidad de conocer el mundo de los negocios (reglas, horarios, funciones, título y jerarquía)

Las regulaciones comerciales son importantes para la sostenibilidad del empleo de las personas con discapacidad intelectual. Se les debe dar oportunidades apropiadas y el lugar de trabajo debe organizarse de manera que facilite el trabajo.

Al igual que con otros empleados, los empleados con discapacidades intelectuales pueden experimentar varios problemas disciplinarios y de cumplimiento en el lugar de trabajo. Se puede establecer un sistema de monitoreo y advertencia especialmente para los empleados discapacitados que pueden tener dificultades para seguir las instrucciones dadas, organizar tareas, concentrarse en el trabajo, tomar decisiones, resolver problemas y aprender nuevas tareas. Por ejemplo, puede ser necesario dar más advertencias verbales a un empleado con discapacidad intelectual que a otros. Si alguien no está haciendo bien su trabajo, sería un error no decirle y darle la oportunidad de mejorar su trabajo. Un formulario de seguimiento preparado por recursos humanos puede ser llenado y monitoreado por el primer supervisor del empleado discapacitado y compartido con él periódicamente, y se le puede advertir para que se realicen las mejoras necesarias. De esta forma, pueden tener lugar diversas actitudes y comportamientos, como el cumplimiento de las normas y horarios del lugar de trabajo por parte del empleado discapacitado, el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, el cumplimiento de las instrucciones y deberes dados, la motivación laboral, la atención y la concentración en el trabajo, el estilo de trabajo, cooperación con otros empleados, relaciones con los clientes, realización de errores y reacción al error (Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 146). Por otro lado, deben tomarse las medidas necesarias para garantizar que los empleados discapacitados tengan acceso a la información sobre el desarrollo profesional y las oportunidades de promoción de manera adecuada. Si esta información se proporciona electrónicamente, se le debe dar importancia para la accesibilidad.

Se pueden hacer arreglos especiales para los empleados con discapacidad intelectual, especialmente durante el seguimiento y la evaluación del desempeño. Por ejemplo, se puede ayudar a los empleados con discapacidades a completar "sus propios formularios de reconocimiento" como parte de la apreciación de su desempeño. Será beneficioso que los formularios estén preparados y sean comprensibles teniendo en cuenta a la persona y sus funciones. Por ejemplo, en el formulario, preguntas que se pueden responder con sí o no, como;

- “¿Llegué a tiempo al trabajo?
- ¿Cumplí con el horario de trabajo?
- ¿He hecho todo el trabajo que tengo que hacer?
- ¿Tuve dificultades para hacer mi trabajo?
- ¿Estoy satisfecho con mi jornada laboral?
- ¿Cumplí con lo que mi colega me pidió que hiciera?”

puede prepararse de esta forma (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 152). Es muy importante motivar a los empleados para su éxito y examinar juntos los fracasos. Al igual que con todos los empleados en el lugar de trabajo, mostrar que la empresa valora a los empleados discapacitados, incluidos los empleados en actividades realizadas dentro o fuera del lugar de trabajo, y asegurarse de que expresen su opinión sobre la selección de actividades puede proporcionar motivación.

Un empleado con discapacidad mental puede realizar sus funciones en más tiempo, aunque puede hacer el mismo trabajo que otros empleados (Hemmings & Morris, 2004: 25). Durante el trabajo, es necesario dar el tiempo que el empleado discapacitado necesita para hacer el trabajo de forma independiente en lugar de hacer el trabajo o facilitarle que lo haga. Además, ver al empleado con discapacidad intelectual como un adulto, comunicándose con un lenguaje y comportamiento apropiado para su edad, le facilitará la adquisición de conductas y habilidades adecuadas a su función en el lugar de trabajo y el desarrollo de habilidades para la vida independiente (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 138, 153).

d. Colocación de un Individuo en un Trabajo Apropriado para sus Competencias

Los problemas que experimentan las personas con discapacidad intelectual en las habilidades académicas funcionales, habilidades motoras, habilidades para la vida diaria, autogestión y comunicación e interacción interpersonal afectan su participación en la vida independiente, por lo que también se dan cuenta de sus habilidades laborales (Acar, 2018). Capacitar a las personas con discapacidad intelectual en todas estas habilidades y mejorarlas aumentará sus posibilidades de obtener un puesto de trabajo y contribuirá a una vida empresarial exitosa si comienzan a trabajar (Ergenekon et al., 2018).

El hecho de que las personas con discapacidad intelectual adquieran todas las habilidades necesarias para trabajar en un trabajo no significa que puedan desempeñarse con éxito en cualquier trabajo. En este punto, es de vital importancia ubicar a la persona con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo más adecuado. Ubicar a la persona con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo más adecuado significa ubicarlo en un puesto de trabajo adecuado a sus intereses y competencias, teniendo en cuenta sus fortalezas. Los intereses y competencias de las personas con discapacidad intelectual; intereses relacionados con el trabajo (Savickas, 2011), preferencias relacionadas con el trabajo (Yost & Corbishley, 1987) y habilidades de empleabilidad (Baran & Cavkaytar, 2007). Como se ha explicado en los apartados anteriores, tras determinar los intereses, preferencias y aptitudes de empleabilidad de la persona con discapacidad intelectual, es necesario emparejar a la persona con un puesto de trabajo adecuado. Después de determinar el trabajo y el lugar de trabajo entre los posibles trabajos, se debe determinar cuál de los trabajos puede realizar el individuo en el lugar de trabajo. Como se mencionó en las secciones anteriores, es necesario revelar la descripción del trabajo del individuo, tanto mediante el uso de análisis y muestras de trabajo como mediante la evaluación de la situación. Para ello, la siguiente etapa, es decir, la etapa de inserción laboral, debe iniciarse con una descripción del puesto creada teniendo en cuenta tanto las expectativas y necesidades del empleador como las expectativas y competencias de la persona con discapacidad intelectual.

Esta etapa del proceso de colocación laboral es la más delicada tanto para el lugar de trabajo como para el individuo. Cualquier problema que pueda surgir en esta etapa puede hacer que el empleador y el resto del personal que trabaja en el lugar de trabajo tengan una percepción negativa de la persona con discapacidad intelectual y puede allanar el camino para el fracaso de la vida empresarial de la persona. Por esta razón, son varios los estudios que se deben realizar al iniciar el individuo con discapacidad intelectual, es decir, mientras el individuo se encuentra en transición al nuevo entorno laboral. Estos estudios de planificación de la transición deben realizarse tanto para la persona con discapacidad intelectual que se incorporará al puesto de trabajo como para el personal del puesto de trabajo.

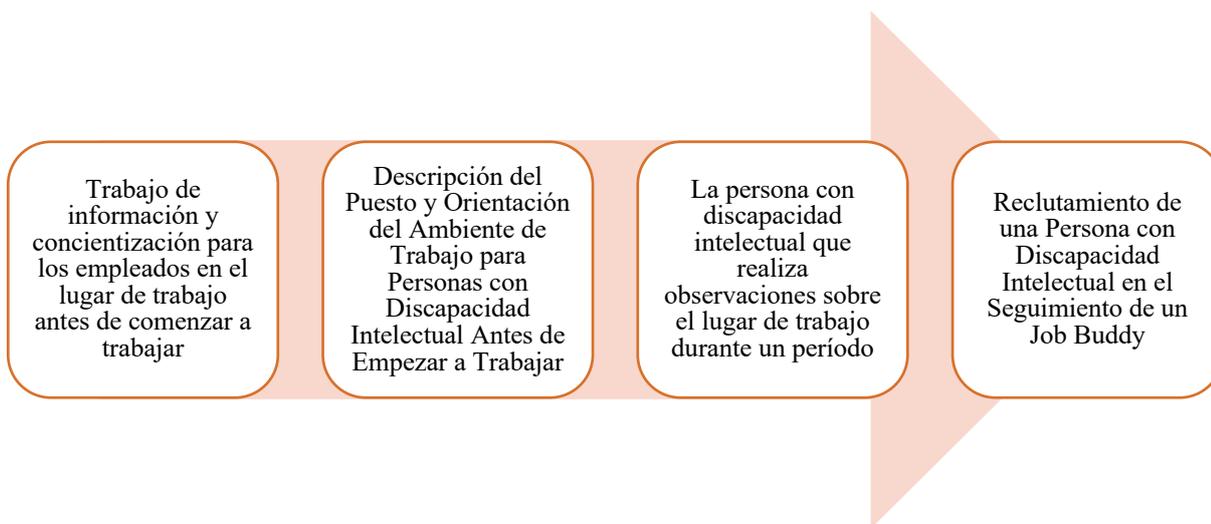


Figura 1.5. *Planificación de la Transición de una Persona con Discapacidad Intelectual al Trabajo*

1. Labor de información y sensibilización de los empleados en el centro de trabajo antes de empezar a trabajar: Con el fin de informar tanto al empleador como al personal que va a interactuar con el individuo, se debe realizar un “trabajo de información y concientización” a través de entrevistas individuales y reuniones informativas. En estas entrevistas y reuniones se deben explicar las características cognitivas, conductuales, de lenguaje-habla, de comunicación y de salud de las personas con discapacidad intelectual. Además, se debe dar información sobre a qué prestar atención cuando se comunica con una persona con discapacidad intelectual y qué hacer en caso de un problema. Estos estudios jugarán un papel clave en la

prevención de los problemas que puede experimentar una persona con discapacidad intelectual después de empezar a trabajar.

2. Descripción del puesto y orientación del entorno laboral para personas con discapacidad intelectual antes de comenzar a trabajar: Antes de comenzar a trabajar, la persona con discapacidad intelectual debe tener una "descripción del puesto" del trabajo que realizará, se deben explicar las reglas del lugar de trabajo, se debe mostrar qué partes del trabajo hará en qué áreas, y se le debe dar al individuo otra información para usar en el lugar de trabajo. Deben introducirse entornos (p. ej. , baño, cafetería, área de descanso, baño, etc.). Además, la persona con discapacidad intelectual debe ser presentada a otro personal con el que tendrá comunicación uno a uno debido al entorno en el que estará, y los deberes y responsabilidades del personal en el lugar de trabajo. debe ser explicado a ambas partes.

3. La persona con discapacidad intelectual que realiza observaciones sobre el lugar de trabajo durante un período: La persona con discapacidad intelectual debe tener la oportunidad de realizar observaciones en el lugar de trabajo durante uno o dos días antes de regresar al trabajo. En este proceso, el individuo debe observar el/los trabajos, las reglas del lugar de trabajo y la cultura del lugar de trabajo. Si es posible, otro personal que trabaje en el lugar de trabajo debe guiar a la persona respondiendo las posibles preguntas de la persona con discapacidad intelectual durante la observación. Este proceso de observación facilitará la transición de la persona con discapacidad intelectual al nuevo lugar de trabajo.

4. Incorporación de una persona con discapacidad intelectual en el seguimiento de un compañero de trabajo: Cuando la persona con discapacidad intelectual está lista para comenzar a trabajar, es posible iniciar un trabajo siguiendo a un compañero de trabajo que trabaja en el mismo entorno que el individuo. En la siguiente sección se proporciona información más detallada sobre el compañero de trabajo que apoyará y guiará a la persona con discapacidad intelectual mientras trabaja en el trabajo.

La correcta realización de los estudios antes mencionados, contribuirá en gran medida a la buena ejecución del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad

intelectual, es decir, a su transición al nuevo entorno laboral. Cuanto más exitoso sea el proceso de colocación laboral tanto para el empleador como para las personas con discapacidad intelectual, más probable será que estas personas aseguren la continuidad en su trabajo.

e. Determinar y capacitar a un compañero de trabajo en el lugar de trabajo

En el caso de empleo competitivo, el proceso de adaptación de una persona con discapacidad intelectual puede llevar más tiempo que en otros modelos de empleo. Contar con un personal de apoyo que intervenga, cuando sea necesario, juega un papel clave en el empleo y la continuidad de las personas con discapacidad intelectual en entornos competitivos (Unger, 1999). Sin embargo, cuando se trata del modelo de empleo competitivo, es obvio que no es posible tener un personal de apoyo como un preparador laboral en todos los lugares de trabajo. Especialmente en entornos de trabajo competitivos, solo es posible prevenir posibles problemas relacionados con el empleado con discapacidad intelectual e intervenir rápida e inmediatamente con otro empleado cercano al empleado con discapacidad intelectual. Especialmente en un lugar de trabajo con pocos o ningún empleado con necesidades especiales, es una solución racional identificar un "compañero" que brinde apoyo a una persona con discapacidad intelectual cuando lo necesite. Se deben considerar los siguientes puntos al determinar un compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual:

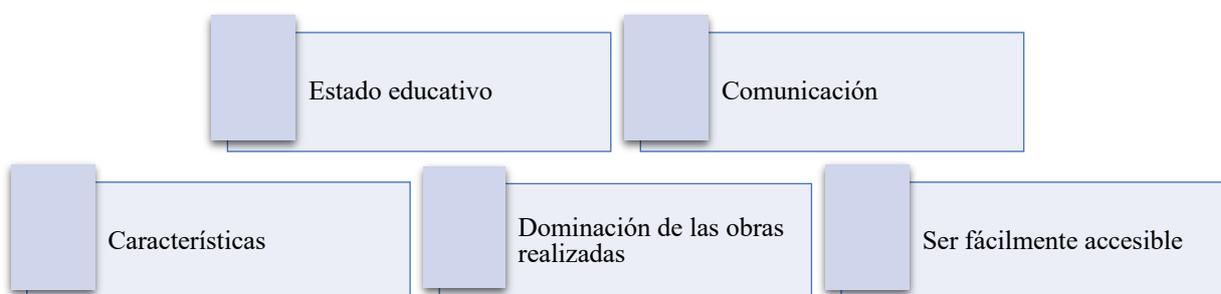


Figura 1.6. *El proceso de identificación de un compañero para una persona con discapacidad intelectual*

- **Estado educativo del compañero de trabajo que brindará apoyo:** Cuanto más alto sea el nivel de educación del compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual, más calificado será el apoyo que brindará a la persona. Se debe elegir un compañero de trabajo teniendo en cuenta que las personas que están mejor equipadas y educadas tanto para guiar nuevos aprendizajes como para desarrollar soluciones a los problemas pueden contribuir más a las personas con discapacidades intelectuales. Si hay un empleado con una licenciatura o un título de asociado en el lugar de trabajo, esta persona se puede determinar como un compañero de trabajo para la persona con discapacidad intelectual.
- **Comunicación del compañero de trabajo que brindará apoyo con otras personas:** El compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual debe tener una buena comunicación e interacción con los demás empleados que trabajan en el lugar de trabajo, en otras palabras, debe ser una persona que es respetado, amado y en cuya palabra se confía. Así, esta persona puede actuar como puente entre el retrasado mental y otros empleados en caso de conflicto con sus compañeros.
- **Características del compañero de trabajo que brindará apoyo:** El hecho de que el compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual sea honesto, amable, servicial y tolerante también aumentará la calidad del apoyo que se brindará a la persona. El compañero de trabajo que se determinará también será un modelo a seguir para el individuo.
- **El compañero de trabajo que brindará apoyo debe tener un dominio del trabajo de la persona con discapacidad intelectual:** El compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual debe tener un buen dominio del trabajo realizado en el lugar de trabajo, especialmente el trabajo de la persona con discapacidad intelectual. Esto supondrá una gran contribución a la adquisición y mantenimiento de las competencias laborales que necesita desempeñar la persona con discapacidad intelectual.
- **El compañero de trabajo que recibirá apoyo para la persona con discapacidad intelectual debe ser de fácil acceso:** El compañero de trabajo que apoyará a la persona con discapacidad intelectual debe estar lo más cerca posible del entorno

laboral. El compañero de trabajo puede ser un empleado que realiza un trabajo similar en el mismo entorno que el individuo, o puede ser elegido entre empleados que tienen deberes y responsabilidades, como jefes y maestros, que son superiores a otros empleados.

Después de determinar el compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual, este compañero de trabajo debe recibir una breve capacitación. Esta formación que se impartirá a un compañero de trabajo aumentará la calidad del apoyo que se prestará a la persona con discapacidad intelectual. Los siguientes temas deben incluirse en el contenido de la capacitación que se le dará al compañero de trabajo:

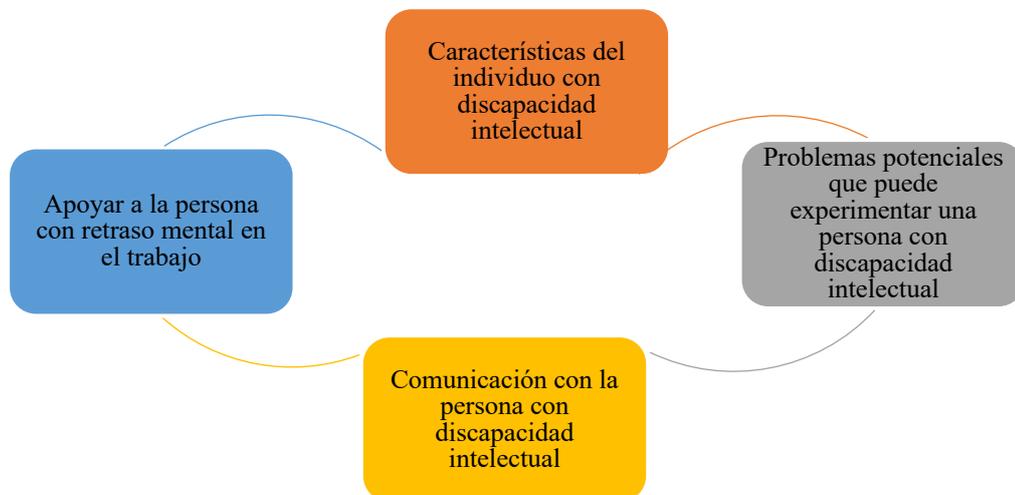


Figura 1.7. *Contenido de la formación de compañeros*

- ✓ **Características de la persona con discapacidad intelectual:** Entre la información que debe adquirir como prioridad un compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual, se encuentran las características cognitivas, conductuales, de lenguaje-habla, de comunicación y de salud de las personas con discapacidad intelectual. discapacidad. Cuanto mejor sepa el compañero de trabajo sobre la persona, más efectivo será el apoyo cuando sea necesario.
- ✓ **Comunicación con la persona con discapacidad intelectual:** Cómo comunicarse con la persona es muy importante para un compañero de trabajo

que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual. Por lo tanto, el compañero de trabajo debe estar informado sobre a qué prestar atención cuando se comunica con la persona con discapacidad intelectual, cómo dirigirse a él y en qué nivel hablar de qué temas.

- ✓ **Problemas potenciales que puede experimentar una persona con discapacidad intelectual:** Dar información a un compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual sobre los problemas que la persona puede experimentar en el entorno laboral puede facilitarle que tome precauciones ante posibles problemas que la persona con discapacidad intelectual pueda experimentar. individuo puede experimentar. A pesar de todas las precauciones, si el individuo todavía tiene algún problema, su compañero de trabajo podrá producir posibles soluciones en poco tiempo.
- ✓ **Apoyar a la persona con retraso mental en el trabajo:** el compañero de trabajo que brindará apoyo a la persona con discapacidad intelectual también debe recibir capacitación sobre cómo la persona puede adquirir habilidades relacionadas con el trabajo. Si el compañero de trabajo tiene información sobre cómo apoyar a la persona mientras adquiere una nueva habilidad, podrá contribuir a que la persona adquiera nuevos conocimientos y habilidades en poco tiempo.

f. Monitoreo del Individuo Después de la Colocación Laboral

Uno de los factores más importantes que incrementará la continuidad y permanencia de la persona con discapacidad intelectual es la adaptación al puesto de trabajo en el corto tiempo tras su inserción laboral. Proporciona información tanto al empleador como a la institución de colocación de empleo con el fin de recopilar información sobre el individuo a intervalos regulares después de iniciar el individuo, para prevenir posibles problemas que el individuo pueda experimentar y para asegurar la permanencia en el empleo. Esto también dará una idea de si la persona con discapacidad intelectual ha sido colocada en un trabajo adecuado. El proceso de seguimiento de la persona con discapacidad intelectual se puede realizar de dos formas, a corto ya largo plazo.

Proceso de seguimiento a corto plazo: la recopilación y evaluación de datos de seguimiento, por ejemplo, a las 2, 4 y 8 semanas después de que se contrate a la persona con discapacidad intelectual, ayudará a decidir si se necesitan ajustes o intervenciones. Los datos de seguimiento de la persona con discapacidad intelectual se pueden recopilar a través de un colega que lo apoya, así como a través del personal administrativo, como especialistas en recursos humanos y gerentes que trabajan en el lugar de trabajo, cara a cara o por teléfono. Los datos de seguimiento se pueden recopilar a través de un formulario que incluye los siguientes temas:

- El nivel de éxito en el trabajo de la persona con discapacidad intelectual (cuánto cumple con la descripción del trabajo)
- El nivel de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo (reglas que cumple y le cuesta cumplir)
- Problemas de los que el individuo pide ayuda y se queja
- Cuestiones con las que el individuo tiene problemas

Proceso de Seguimiento a Largo Plazo: Después del seguimiento a corto plazo durante el proceso de adaptación laboral, se dará un seguimiento a largo plazo en términos de continuidad del negocio y objetivos de carrera, por ejemplo, en el 3°, 6° y 12° mes, para informar sobre la permanencia laboral de la persona con discapacidad intelectual y si la inserción laboral ha sido exitosa. Es importante hacer un seguimiento. Los datos de seguimiento a largo plazo de la persona con discapacidad intelectual se pueden recopilar en persona o por teléfono a través del personal administrativo, como un especialista en recursos humanos o un gerente que trabaje en el lugar de trabajo. En el proceso de seguimiento a largo plazo, se pueden recopilar datos sobre temas tales como si la persona está contenta con su trabajo, si tiene problemas con el trabajo, nuevas situaciones relacionadas con el trabajo y la persona, la satisfacción del empleador y la comunicación entre el individuo y otros empleados.

g. Planificación de la carrera

Conceptos básicos de carrera: carrera, trabajo, ocupación, desarrollo profesional

El término “carrera”, que es uno de los conceptos más utilizados en la vida laboral en los últimos años, es una palabra de origen latino y francés. Se ha utilizado en su forma actual en las sociedades occidentales desde principios del siglo XIX. La

carrera se define en el Diccionario de la Asociación de la Lengua Turca (TDK) como "etapa, éxito y experiencia adquirida con el tiempo y el trabajo en una profesión" (TDK, 2020) y en el Diccionario de Estudiantes de Oxford como "el logro de una persona en un área determinada donde sus responsabilidades generalmente aumentan a medida que pasa el tiempo. secuencia de obras" (Oxford Learners Dictionary, 2020). Hoy en día, la carrera se puede expresar como tareas, roles y actividades relacionadas con el trabajo y las profesiones que un individuo ha experimentado a lo largo de su vida (Arnold, 2009, Ünsal, 2014) y las actitudes y comportamientos hacia ellos (Erdoğan, 2021). Si bien el trabajo u ocupación de un individuo puede ser el mismo que el de otro, su carrera es completamente única y expresa sus antecedentes personales. En los últimos años, se ha visto que el concepto de "desarrollo de carrera" se ha utilizado más comúnmente en lugar de "carrera" (Ünsal, 2014).

El desarrollo de carrera se expresa como un concepto dinámico que expresa avances, pausas y retrocesos en la línea del desarrollo profesional, desde la niñez hasta la jubilación y más allá. Holland (1973) argumenta que los tipos ocupacionales comienzan a formarse desde una edad temprana. El trabajo voluntario de niño, las experiencias laborales cortas durante los períodos de vacaciones, los juegos favoritos, etc. pueden ser efectivos en el desarrollo profesional del individuo. Dado que es muy difícil determinar exactamente con qué experiencias o vivencias comienza una carrera, sería más acertado verla como un proceso de desarrollo que abarca toda la vida (Ünsal, 2014).

Si bien el desarrollo profesional es predecible para algunas personas, incluye más cambios para otras (Ünsal, 2014). Por ejemplo, consideremos a una persona que se graduó del departamento de electricidad de una escuela secundaria vocacional, luego se graduó de una escuela vocacional de dos años y luego trabajó como capataz en una empresa que hace trabajos eléctricos. Cuando esta persona se jubile, puede seguir trabajando y ganando dinero haciendo reparaciones eléctricas de forma independiente, sin estar atado a ningún lugar. Sin embargo, el proceso de desarrollo de carrera de cada individuo en la sociedad puede no progresar en una línea lineal como en este ejemplo. Por ejemplo, otra persona se graduó del departamento de diseño gráfico e inmediatamente comenzó a trabajar en una empresa de publicidad. Este individuo también toca la guitarra como pasatiempo. Después de un tiempo, este

individuo se da cuenta de que no le gusta trabajar en la industria de la publicidad, que le gusta tocar un instrumento, lo cual hace como pasatiempo, y que quiere progresar en esa dirección. El individuo puede aspirar a continuar su vida trabajando en la industria del entretenimiento. Como se indica en los ejemplos, la trayectoria profesional de cada individuo es completamente única. Mientras progresan en la trayectoria profesional, las personas pueden realizar diferentes profesiones y trabajos.

Aunque los términos “profesión” y “trabajo” a veces se usan indistintamente en la vida diaria, existen algunas diferencias entre ellos. En el diccionario TDK, el concepto de vocación se define como “trabajo que se obtiene a través de una cierta educación, basada en conocimientos y habilidades sistemáticos, para producir bienes útiles, para servir a las personas y para ganar dinero a cambio”, mientras que el concepto de trabajo es “lograr un resultado” Se ha definido como “actividad, trabajo realizado ejerciendo esfuerzo para hacer algo, para proponer algo”. Tal como se entiende a partir de las definiciones, profesión se refiere a adquirir educación y experiencia en un campo, mientras que el trabajo se refiere a las actividades realizadas en un lugar de trabajo, por ejemplo, ser ingeniero en alimentos muestra su profesión, y trabajar como empleado de compras en un lugar de trabajo muestra su trabajo (Erdoğan , 2021).

Aunque por lo general se requiere un largo proceso educativo (por ejemplo , escuela secundaria vocacional, título universitario) para convertirse en una profesión, este no es un requisito definitivo para algunas profesiones. Por ejemplo, profesiones como panadería, calderería, cocina en nuestro país son profesiones que se pueden ganar sin asistir a una institución educativa con la relación maestro-aprendiz que dura muchos años. En algunas profesiones, las personas comienzan a aprender después de tener un trabajo. Por ejemplo, una persona que se graduó del departamento de economía puede comenzar a trabajar en un periódico y puede aceptar su profesión como periodista después de 10 años (Ünsal, 2014).

Dos personas tienen la misma profesión y pueden realizar trabajos diferentes (Ünsal, 2014). Por ejemplo, consideremos dos cocineros. Mientras que uno de estos dos cocineros está haciendo kebab en el restaurante A, el otro chef que trabaja en el restaurante B puede estar trabajando solo como chef de postres y repostería. Por tanto,

aunque las profesiones de ambos cocineros son las mismas, sus trabajos son diferentes entre sí.

Un individuo puede tener muchos trabajos diferentes a lo largo de su vida, pero la ocupación generalmente se limita a uno o dos. El hecho de que un individuo tenga una profesión no significa que no pueda aprender y ejercer otra profesión. A veces, las personas pueden ejercer una profesión hasta cierto punto de sus vidas y luego obtener una educación diferente y comenzar a hacerlo (Ünsal, 2014). Por ejemplo, una persona que trabaja en el departamento de recursos humanos de una empresa corporativa puede dejar su trabajo y establecerse en el pueblo y comenzar a cultivar olivos. A veces las personas pueden cumplir dos profesiones al mismo tiempo. Por ejemplo, un banquero que trabaja como músico puede ser un ejemplo de esta situación.

El desarrollo de la carrera y la planificación de la carrera es uno de los procesos y ciclos de la vida que son importantes y no deben descuidarse no solo para las personas con un desarrollo típico, sino también para las personas con necesidades especiales. Entre las personas con necesidades especiales, las personas con discapacidad intelectual se encuentran entre los grupos más desfavorecidos. Las explicaciones sobre este tema se dan en el siguiente título.

Desarrollo de carrera y planificación de carrera para personas con discapacidades intelectuales

El desarrollo de la carrera puede considerarse como un proceso a lo largo de toda la vida que tiene como objetivo determinar el entorno laboral más adecuado a las características del individuo y establecer una interacción mutua entre el individuo y el entorno laboral (Artar & Ergenekon, 2020; Davis & Lofquist, 1984; Holanda, 1996). En este contexto, es necesario determinar las competencias que contribuirán a la adaptación del individuo a la vida laboral para el desarrollo de carrera. Competencias requeridas para que un individuo trabaje en un trabajo; tener hábitos de trabajo, tener competencia laboral y alcanzar los objetivos comerciales. Adquirir estas competencias a las personas con discapacidad intelectual requiere una planificación a largo plazo. En este punto, los estudios para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a adquirir el hábito de trabajar deben comenzar desde el período preescolar (Artar & Ergenekon, 2020; Hanley- Maxwell & Collent -Klingenberg, 2012), y deben continuar

durante todo el período escolar y más allá de. Por ejemplo, calificaciones como llegar a la escuela a tiempo, completar la tarea a tiempo y por completo son requisitos previos para adquirir hábitos de estudio. Durante el período escolar, la determinación de las profesiones que interesan a la persona con discapacidad intelectual y la realización de estudios para adquirir las competencias profesionales necesarias para dichas profesiones debe abarcar todo el proceso educativo. En estos estudios, el objetivo debe ser aumentar las competencias laborales del individuo. En el período posterior a la escuela, las habilidades laborales que se esperan de la persona con discapacidad intelectual deben determinarse en el trabajo en el que está empleada, y la persona debe recibir servicios de capacitación en el trabajo o en una institución para lograr sus objetivos laborales (Artar & Ergenekon, 2020; Leake & Black, 2005). Proceso de desarrollo de carrera: Consiste en la conciencia de carrera, exploración de carrera, preparación de carrera y asimilación de carrera (Artar & Ergenekon, 2020; Wehmeyer & Webb, 2012).

Conciencia profesional: la conciencia profesional es un componente importante en el proceso de autodescubrimiento, sobre el cual se construye el proceso de desarrollo profesional. El autodescubrimiento se puede expresar como un proceso en el que el individuo concreta sus preferencias respecto a la vida laboral y toma decisiones sobre cómo organizar su vida social y sus relaciones. Asegurar el autodescubrimiento del individuo y brindar experiencias relacionadas puede aumentar la motivación del individuo para la educación vocacional al permitirle conciliar las actividades de aprendizaje en la escuela con sus futuras metas profesionales. Aumentar la conciencia profesional requiere que las personas sean conscientes de las competencias que deben tener, que investiguen las competencias requeridas para participar en la vida laboral (por ejemplo, diploma, certificado, etc.), que tomen iniciativas (por ejemplo, programas de educación después de la escuela, programas no programas de educación formal, etc.) para adquirir estas competencias. (Thurlow, Cormier y Vang, 2009) le permitirá dar sentido a su vida educativa (Wehmeyer y Webb, 2012). Para ello, se deben realizar estudios que permitan a las personas descubrir sus intereses y habilidades, interactuar con diferentes trabajos y profesiones y ganar experiencia en diferentes áreas de la vida social desde la escuela primaria (Sitlington , Neubert, & Clark, 2010; Weidenthal & Kochar -Bryant, 2007).

Dentro del alcance de estos estudios, las profesiones se pueden presentar a las personas durante el período escolar, y las personas pueden interactuar con los empleados visitando sus lugares de trabajo o invitando a los empleadores a la escuela (Artar & Ergenekon, 2020).

Descubrimiento de carrera: Después de proporcionar conciencia de carrera en personas con discapacidad intelectual, se debe incluir la etapa de determinar sus intereses, preferencias, actividades que disfrutan y modelos a seguir para sus carreras (Artar & Ergenekon, 2020; Savickas, 2011). Para tal efecto, la información antes mencionada deberá ser recolectada mediante la observación del individuo en su medio natural y entrevistas al individuo y su familia. Al recopilar esta información, es extremadamente importante evaluar tanto al individuo como al entorno y las variables ambientales de manera integral.

Si bien la persona con discapacidad intelectual se evalúa de manera holística dentro del ámbito de la evaluación ambiental, las competencias de la persona, las actividades educativas que la persona continúa actualmente o espera participar en el futuro, la vida laboral, las alternativas de vida y las competencias que se esperan de la el individuo en la vida social debe considerarse en conjunto (Artar & Ergenekon, 2020; Miller, Lombard, & Corbey , 2007). En este punto, las habilidades potenciales que necesitará el individuo, las habilidades que el individuo usará en la vida real, las habilidades que le importan al individuo y a las personas que lo rodean (p. ej., padres, posibles colegas, empleadores, etc.), y deben determinarse los apoyos ambientales. Las habilidades potenciales que necesitará un individuo y las competencias que debería haber sido las habilidades que debería exhibir en el lugar de trabajo o en los entornos con los que interactuará en su vida adulta. Estas habilidades se pueden determinar haciendo observaciones en estos entornos y entrevistando a personas como empleadores y colegas (Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg, 2012). Estas habilidades, que son importantes para el desarrollo profesional, se expresan en la literatura como habilidades para la vida independiente (habilidades para la vida diaria, autodeterminación y habilidades interpersonales, empleo y habilidades laborales). Después de evaluar las habilidades potenciales, se debe incluir el proceso de evaluación individual para determinar el nivel del individuo en las áreas que necesita. Al realizar una evaluación individual , se deben tener en

cuenta las habilidades que debe exhibir el individuo y las competencias que debe tener en su vida adulta . En este proceso se pueden utilizar listas de verificación, encuestas, escalas, etc. herramientas de evaluación. Así, se puede revelar en qué medida el individuo se adapta a las competencias esperadas. Además, en este proceso se deben realizar estudios para revelar las características individuales y los rasgos de personalidad requeridos por las profesiones dentro del alcance de los estudios de descubrimiento de carreras (Artar & Ergenekon, 2020; Meaker , 2016). Además, es necesario evaluar el entorno en términos de accesibilidad, determinar los soportes naturales que se brindan al individuo en la vida social, evaluar las normas y documentos legales que regulan las prácticas en áreas críticas en la vida adulta (por ejemplo, empleo, trabajo seguridad social, sistema de seguridad social, etc.) (Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg, 2012). Los datos obtenidos como resultado de los estudios deben ser evaluados en los procesos de toma de decisiones en los que participen el individuo, sus padres y los proveedores de servicios. Los estudios de evaluación harán una contribución importante para diseñar el marco de los estudios de preparación para la carrera.

Después de obtener toda la información sobre el individuo, es necesario establecer un vínculo entre la vida laboral y la carrera del individuo. Establecer este vínculo puede facilitar la comprensión y predicción de las preferencias del individuo por componentes relacionados con la vida laboral. Por ejemplo, al planificar el empleo de un joven al que le gusta comunicarse con la gente y tiene un alto nivel de sociabilidad, considerando estas características, los trabajos que son comunitarios y pueden comunicarse con la gente (por ejemplo, personal de servicio, personal de departamento, azafata, etc.) pueden preferirse principalmente (Artar & Ergenekon, 2020).

Preparación profesional: la preparación profesional es un período en el que se enseñan habilidades profesionales y laborales en la escuela o en el trabajo a una persona con discapacidad intelectual, y la persona adquiere diversas experiencias laborales (Artar & Ergenekon, 2020; Morningstar & Clavenna -Deane , 2018). En el proceso de preparación de carrera; (a) se determinan y enseñan las habilidades básicas que se esperan del individuo en la vida laboral, (b) se le dan al individuo actitudes y hábitos positivos hacia el trabajo y la vida laboral, (c) se proporciona al individuo

experiencias para adquirir conciencia de diferentes profesiones y aumentar sus competencias, (d) Después de graduarse de la escuela, el individuo recibe todo tipo de actividades de educación y capacitación que le proporcionarán empleo en un sector que tiene valor en la sociedad (Artar & Ergenekon, 2020; Association for Career y Educación Técnica, 2006).

Diferentes cursos, seminarios, capacitaciones, etc., para apoyar el desarrollo profesional de las personas. Es extremadamente importante que apoyen sus competencias profesionales tomando. De esta manera, las personas pueden aumentar sus oportunidades de interactuar con las oportunidades laborales más adecuadas para ellos. Sin embargo, cuando las personas con discapacidad intelectual se gradúan de la escuela, generalmente quedan excluidas del apoyo brindado por la escuela (Artar & Ergenekon, 2020; Benz, Lindstrom, & Yovanoff , 2000). Por ello, es de suma importancia realizar estudios de preparación laboral para personas con discapacidad intelectual durante el período escolar. Estos estudios hacen que sus expectativas para la vida laboral sean realistas y les permiten tomar decisiones más saludables para la vida adulta. En este punto, los docentes y las administraciones escolares deben evaluar los talleres en sus escuelas en términos de calidad y servicios brindados. Posteriormente, se deben enumerar los talleres vocacionales que se ofrecen en la escuela, es decir, los campos de ocupación (por ejemplo, cocina, textil, administración de oficinas, etc.). Luego, las oportunidades de trabajo en el área circundante deben compararse con los campos vocacionales que se ofrecen en la escuela. En este proceso, mediante la realización de observaciones y entrevistas, se deben revelar los posibles entornos laborales donde las personas con discapacidad intelectual puedan trabajar (Artar & Ergenekon, 2020; Morgan & Riesen , 2016).

Una vez que se han identificado los posibles entornos de trabajo, se debe realizar una evaluación de los entornos de trabajo. Porque la estructura de cada lugar de trabajo y las expectativas de sus empleados difieren entre sí. Por esta razón, en primer lugar, deben determinarse las funciones que se esperan de los empleados en el lugar de trabajo pertinente. Por otro lado, se deben determinar las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo. Las condiciones de trabajo; Se refiere a situaciones que involucran jornada laboral, régimen de turnos y cultura laboral en el lugar de trabajo. En este punto también es importante la adecuación de los empleados a las condiciones

de trabajo. Porque la adecuación de los empleados a las condiciones de trabajo afecta significativamente a su satisfacción y desempeño laboral. Por ejemplo, la cultura del lugar de trabajo puede expresarse como una variable natural que afecta la participación social de la vida laboral (Artar & Ergenekon, 2020; Hagner , Gague , & Philips, 2015). Al mismo tiempo, las características físicas y la ubicación del lugar de trabajo también son un componente importante para determinar los posibles entornos de trabajo. Deben tenerse en cuenta puntos como la accesibilidad del lugar de trabajo y la proximidad del individuo al domicilio . Además, al evaluar el ambiente de trabajo, también se debe evaluar el dinero ganado por el individuo y las oportunidades de carrera que se le ofrecen (por ejemplo, promoción, despido, etc.). Después de determinar las características de los posibles entornos de trabajo, se debe obtener información sobre las habilidades y actitudes que el lugar de trabajo en cuestión espera de sus empleados. En este proceso, se deben visitar los lugares de trabajo relacionados con la persona con discapacidad intelectual y se debe intentar que la persona tome la decisión correcta. Como resultado de estos estudios, se debe decidir en qué campo se realizarán los estudios de preparación para la carrera (Artar & Ergenekon, 2020; Wehmeyer & Webb, 2012).

Es importante observar el nivel de funcionamiento de la persona con discapacidad intelectual en las actividades de experiencia profesional realizadas durante el proceso de preparación para la carrera. En este proceso, se deben proporcionar servicios de apoyo al individuo de acuerdo con sus necesidades. Si los estudios de preparación para la carrera se pueden realizar de manera calificada, la persona con discapacidad intelectual puede ser consciente de las experiencias que tendrá después de graduarse de la escuela y puede ser más fácil dar sentido a las actividades. Los estudios de preparación profesional complementan los estudios de concienciación y exploración profesional realizados con personas con discapacidad intelectual y les dan una base significativa (Artar & Ergenekon, 2020; Morninstar & Clavenna -Deane, 2018). La experiencia profesional de un individuo puede aumentar su entorno social y aumentar sus posibilidades de conseguir un empleo al graduarse (Artar & Ergenekon, 2020; Carter, Austin, & Trainor, 2012). Los estudios de desarrollo de carrera realizados con personas con discapacidad intelectual durante el proceso de educación secundaria facilitan la transición del individuo a la edad adulta y forman la

base para los estudios a realizar. Los servicios que necesita el individuo en transición a la edad adulta deben determinarse y transferirse a la institución/personal que trabajará con el individuo. Además, los estudios de generalización sobre las habilidades aprendidas por el individuo pueden aumentar el nivel de funcionamiento del individuo después de graduarse de la escuela (Artar & Ergenekon, 2020; Nittrouer , Pickens, & Shogren , 2015).

Asimilación de carrera: La asimilación de carrera, que corresponde al período posterior a la graduación de la escuela, es la última etapa en el proceso de desarrollo de la carrera. En la etapa de asimilación de la carrera, el objetivo es asegurar que el individuo sea empleado en un puesto de trabajo que se ajuste a sus características y que sea empleado de manera sostenible. En este período, además del empleo sostenible, se deben hacer planes sobre cómo la persona con discapacidad intelectual pasará su tiempo libre y alternativas de vida. En este período, el entorno cercano del individuo, empleadores, compañeros, etc. las personas son recursos naturales de apoyo que pueden ofrecer el apoyo que necesita el individuo. En este contexto, se debe informar a estas personas sobre cómo ofrecer estos apoyos a las personas con discapacidad intelectual y empoderarlas (Artar & Ergenekon, 2020).

Se pueden utilizar diferentes modelos de empleo en el proceso de empleo de las personas con discapacidad intelectual. En estos modelos, que se incluyen en la literatura como empleo protegido, empleo competitivo y empleo con apoyo, las condiciones de trabajo y el apoyo que el individuo necesita son diferentes entre sí (Artar & Ergenekon, 2020; Sitlington, Neubert , & Clark , 2010). Por otro lado, las características de comportamiento y aprendizaje de las personas con discapacidad intelectual, su nivel de funcionamiento y el grado de afectación por la discapacidad también son diferentes entre sí. Por esta razón, es extremadamente importante establecer expectativas realistas para las personas con discapacidad intelectual en la edad adulta. En este contexto, si el nivel de funcionamiento del individuo es bajo, el lugar de trabajo protegido es una opción más adecuada para este individuo, mientras que un modelo de empleo con apoyo o competitivo puede ser una opción más funcional para individuos con un alto nivel de funcionamiento (Artar & Ergenekon , 2020; Novak y Rogan, 2010).

Como resultado, es vital que las personas con discapacidad intelectual reciban educación calificada y servicios de apoyo desde una edad temprana para que puedan hacer una transición exitosa a la edad adulta y la vida independiente. El desarrollo profesional es uno de los componentes importantes y parte integral de este proceso. En este punto, la familia del individuo debe ser informada sobre la edad adulta, la vida independiente, el desarrollo profesional y se les debe dar competencia sobre cómo apoyar a sus hijos en este proceso. Es extremadamente importante equipar al personal (p. ej., maestros de educación especial, maestros de educación general, consejero vocacional, etc.) que brindan servicios a personas con discapacidades intelectuales con las competencias para realizar evaluaciones de carrera y apoyar la carrera de la persona con base en los resultados de la evaluación.

REFERENCIAS

- Acar, C. (2018). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin özellikleri . En A. Cavkaytar (Ed.), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam es koçluğu eğitim kitabı* (pág. 11). Estambul: Abajo Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları .
- Arikan , S. (2018). “ Escritorio İstihdam Kavramı ”. Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı . (Ed. Arikan , S. y Ayyıldız , E.). Estambul: Akademik Kitaplar .
- Arikan , S. (2018). *Engelli bireylerin destekli istihdamı* . Estambul Medeniyet Yayınları .
- Armstrong, AJ (2011). Empleo protegido. En Kreutzer, JS, DeLuca, J. y Caplan, B. (Eds.), *Enciclopedia de neuropsicología clínica* (págs. 168-203). Saltador. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427.
- Arnold, J. (2009). Kariyer ve kariyer yönetimi . N. Anderson, DS Ones, HK Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Endüstri , iş ve Orgüt psikolojisi el kitabı* içinde (s. 133-153). Estambul: literatura Yayınları .
- Artar , TM y Ergenekon, Y. (2020). Yetiskinliğe geçişte ilk adım : Gelişimsel yetersizliği olan bireyler ve kariyer eğitimi . *Revista de educación Kastamonu* , 28 (5), 1902-1914. doi : 10.24106/kefdergi.3892
- Asociación para la Educación Profesional y Técnica (2006). *Reinventando la escuela secundaria estadounidense para el siglo XXI* . Alexandria, VA: Autor.
- Baran, N. y Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri . *İlköğretim Online* , 6 (2), 213-225.

- Benz, MR, Lindstrom, L. y Yovanoff , P. (2000). Mejorar los resultados de graduación y empleo de los estudiantes con discapacidades: factores predictivos y perspectivas de los estudiantes. *Niños excepcionales* , 66 (4), 509-529. doi : 10.1177/001440290006600405
- Beyer, S. y Kilsby , M. (1997). Empleo con apoyo en Gran Bretaña. *Revisión de la discapacidad de aprendizaje de Tizard*, 2 (2), 6-14.
- 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 .
- Carter, EW, Austin, D. y Trainor, AA (2012). Factores asociados a las experiencias laborales tempranas de adolescentes con discapacidad severa. *Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo*, 49 (4), 233-247. doi : 10.1177/1044207311414680
- Cavkaytar, A., Ergenekon, Y., Çolak , A., Kaya, Ö. ve Acar, Ç. (2018). *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam es koçluğu eğitim kitabı* . Estambul: Abajo Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları .
- Davis, RV y Lofquist , LH (1984). *Una teoría psicológica del ajuste al trabajo*. Minneapolis, MN: Prensa de la Universidad de Minnesota.
- Ellenkamp , Broma JH; Brouwers, Evelien PM; Embregts , Petri JCM; Joosen , Margot CW y Weeghel , Jaap van. (2016). “Factores relacionados con el entorno laboral para obtener y mantener el trabajo en un entorno de empleo competitivo para empleados con discapacidades intelectuales: una revisión sistemática”. *Revista de Rehabilitación Ocupacional*, (26), 56-69.
- Erdoğan , N. (2021). Kariyerin temel kavramsal çerçevesi . N. Erdoğan (Ed.), *Teori ve uygulamada kariyer içinde* (s. 9-39). Ankara: Academia Nobel Yayıncılık .
- Ergenekon, Y., Çolak , A., Kaya, Ö. ve Acar, Ç. (2018). Es yaşamında gerekli olan beceriler ve kazandırılması . En A. Cavkaytar (Ed.), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam es koçluğu eğitim kitabı* (pág. 19). Estambul: Abajo Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları .
- Ergenekon, Y., Çolak , A., Kaya, Ö., & Acar, Ç. (2018). İşe yerleştirme öncesinde es koçunun rollo ve sorumlulukları . A. Cavkaytar (Ed.), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam es koçluğu eğitim kitabı içinde* (s. 101-145). Estambul:

- Abajo Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları . Número de ISBN: 978-605-82467-3-7.
- EUSE (2010). *Conjunto de herramientas de empleo con apoyo de la Unión Europea*. <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Oficina de Educación Excepcional y Servicios Estudiantiles del Departamento de Educación de Florida. (2011). *Planificación de transición para estudiantes con discapacidades: una guía para familias*. (Erisim tarihi : 27.04.2022 <https://www.fldoe.org/core/fileparse.php/7764/urlt/0084240transition.pdf>)
- Hagner , D., Dague , B. y Phillips, K. (2015). Inclusión de empleados con discapacidades en las estrategias y barreras culturales del lugar de trabajo. *Boletín de Consejería de Rehabilitación*, 58 (4), 195-202. doi : 10.1177/0034355214544750
- Hanley-Maxwell, C. y Collet-Klingenberg, L. (2012). Preparar a los estudiantes para el empleo. En P. Wehman y J. Kregel (Eds.), *Currículo funcional para estudiantes de primaria y secundaria con necesidades especiales* (págs. 529-561). Austin, TX: Pro-ED.
- Holanda, JL (1973). *Hacer elecciones vocacionales: una teoría de las carreras* . NJ: Prentice-Hall.
- Holanda, JL (1996). Explorando carreras con una tipología: lo que hemos aprendido y algunas direcciones nuevas. *Psicólogo estadounidense* , 51 (4), 397-406. doi : 10.1037/0003-066X.51.4.397
- İnal , S., Subaşı , F., Tsaklis , PV y Molik , B. (2020). *Modelo de Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidad Intelectual: Colocar, Formar, Mantener*. Ankara: Hipocrat Yayıncılık .
- Karadaslan , Lütfiye . (2019). “ Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor ? İşe Katil Hayata Atıl Proyectos Örneği ” , *Karatahta* , (14), 77-108.
- Köleoğlu , Y. ve Seyyar A. (2021). “ Engelli Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Özel İş Analizi ” , *Emek ve Toplum Dergisi* , C. 10, S. 28, Yil . 10(3), 457-479.
- Fuga , D. y Black, RS (2005). *Diversidad cultural y lingüística: Implicaciones para el personal de transición (Serie de monografías de herramientas esenciales)*. Minneapolis, MN: Centro Nacional de Educación Secundaria y Transición.

- Meaker , T. (2016). Transición al empleo. En RL Morgan y T. Riesen (Eds.), *Promoción de la transición exitosa a la edad adulta* (págs. 152-177). Nueva York: The Guilford Press.
- Miller, RJ, Lombard, RC y Corbey , SA (2007). *Evaluación de la transición: Planificación de la transición y desarrollo del IEP para jóvenes con discapacidades leves* . Boston: Pearson Education, Allyn y Bacon.
- Miller, RJ, Lombard, RC y Corbey , SA (2007). *Evaluación de la transición: Planificación de la transición y desarrollo del IEP para jóvenes con discapacidades leves*. Educación de Pearson, Allyn y Bacon.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MoLSS). (2013). Incremento de la empleabilidad de las personas con discapacidad, Departamento de Coordinación de la UE, Programa Operativo de Desarrollo de Recursos Humanos - CCI No. 2007TR05IPO001.
- Morgan, RL y Riesen , T. (2016). *Promover una transición exitosa a la edad adulta para estudiantes con discapacidades* . Londres: Guilford Press.
- Morningstar, M. y Clavenna -Deane, B. (2018). *Su guía completa para la planificación y los servicios de transición* . Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Company.
- Nittrouer , CL, Pickens, JL y Shogren , KA (2015). Apoyos laborales que promuevan el logro, mantenimiento y avance laboral de personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo. En AAIDD. *El camino conduce al camino: Caminos hacia el empleo para personas con discapacidad intelectual* (págs. 165-182). Washington, DC: Asociación Estadounidense de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo.
- Novak, D. y Rogan, P. (2010). Integración social en entornos laborales: aplicación de la teoría del contacto intergrupar. *Revista de discapacidades intelectuales y del desarrollo*, 48, 31-51. doi : 10.1352/1934-9556-48.1.31
- Diccionario de estudiantes de Oxford (2020).
- Parent, W. y Wehman , P. (2011). Redacción del programa de educación individualizada de transición. En P. Wehman (Ed.), *Fundamentos de la planificación de la transición* (págs. 95-110). Compañía editorial Paul H. Brookes.
- Savickas, ML (2011). Construyendo carreras: actor, agente y autor. *Diario de Consejería de Empleo* , 48 (4), 179-181. doi : 10.1002/j.2161- 1920.2011.tb 01109.x

- Savickas, ML (2011). Construyendo carreras: actor, agente y autor. *Diario de Consejería de Empleo* , 48 (4), 179-181.
- Seyyar , A. y Aydemir , E. (2014). “ İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı nasıl ? Olmalı ? Dezavantajlı Grubu Eğitim ve İstihdam Sempozyumu , 6-7 Kasım , Kocaeli .
- Sitlington , PL, Neubert, DA y Clark, GM (2010). *Educación y servicios de transición para estudiantes con discapacidades*. Nueva Jersey: Merrill Pearson.
- Susan Hemmings y Jenny Morris (2004). Empleo de personas con discapacidades de aprendizaje: un manual para empleadores, York: Fundación Joseph Rowntree.
- Test, D., Aspel , N. y Everson, J. (2006). *Métodos de transición para jóvenes con discapacidades*. Pearson.
- Thurlow, M., Cormier, D. y Vang, M. (2009). Rutas alternativas para obtener un diploma de escuela secundaria estándar . *Excepcionalidad*, 12 (3), 135-149. doi : 10.1080/09362830903028424
- Turco dil Kurumu (TDK). (2020). *Turquía Sözlük* . Turco dil Kurumu . <http://sozluk.gov.tr/> adresinden 20 Ocak 2020 Tarihinde edinilmiştir .
- Turquía Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma (2011). Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı . Transferencia de Innovación Leonardo Da Vinci, TR 1-LEO05-27961.
- Unger, DD (1999). Apoyos en el lugar de trabajo: una visión de los empleadores que han contratado a empleados con apoyo. *Focus on Autism and other Developmental Disabilities* , 14 (3), 167-179.
- Ünsal, P. (2014). Kariyer danışmanlığı : Temel kavramlar , billiler ve süreçler . P. Ünsal (Ed.), *Kariyer gelişim Kuramları ve kariyer danışmanlığı içinde* (s. 3-68). Ankara: Nobel Yayıncılık .
- Wehmeyer, ML y Webb, DR (2012). Una introducción a la educación de transición para adolescentes. En ML Wehmeyer, & KW Webb (Eds.), *Manual de educación de transición de adolescentes para jóvenes con discapacidades* (págs. 1-10). Nueva York: Routledge.

Weidenthal , C. y Kochar -Bryant, C. (2007). Una investigación de las prácticas de transición para jóvenes de secundaria. *Desarrollo de Carrera para Individuos Excepcionales*, 30, 147-157. doi : 10.1177/08857288070300030401

Yost, EB y Corbishley, MA (1987). *Orientación profesional: un enfoque psicológico* . Jossey-Bass.

<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>

<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/> .

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42) .

SECCIÓN 2

NORMAS NECESARIAS EN LEYES Y POLÍTICAS

CAPÍTULO 4

Situación Actual de Los Modelos de Empleo en Turquía (Türkiye, Italia , España y Austria)

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE y Rachel MARTINEZ

Las personas con discapacidad pueden participar en la vida laboral de dos maneras. Pueden establecer un negocio independiente y trabajar en su propio negocio o participar en un negocio dependiente.

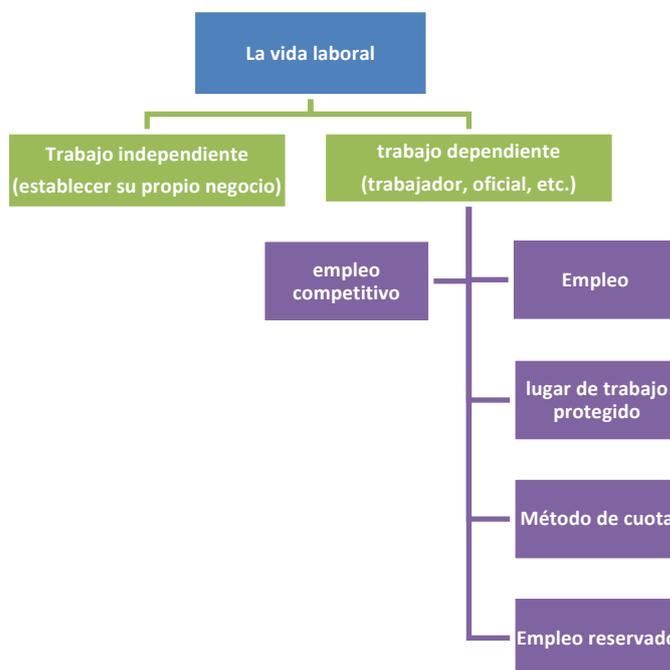


Figura 4.1. *Vida laboral de las personas con discapacidad*

en caso comienzan su _ propio negocio ; pueden libremente _ determinar su laboral horas y crear un trabajo medio ambiente y la vida laboral que es plenamente compatible con su intereses , capacidades , habilidades y necesidades . Por lo tanto , comenzando su propio negocios y trabajo independientemente es preferible opción para las personas con discapacidades Sin embargo , se puede decir que es difícil trabajar _ independiente , especialmente para individuos con intelectual

discapacidad _ Esencialmente , comenzar una nueva el negocio es un desafío proceso para todos .

Dependiente el trabajo se puede realizar en dos caminos para el desactivado persona _ Primero, el desactivado persona puede encontrar un trabajo en competitivo trabajos en el abierto mercado de trabajo sin cualquier obligación legal . Sin embargo , puede que no siempre sea posible para las personas con discapacidad para tomar parte en competitivo trabajos dónde el El desempeño de los empleados se considera el criterio principal , especialmente considerando su histórico desventajas _ en este caso , puede ser necesario beneficiarse _ de varios formas y métodos que puede convertirse funcional con legal e institucional arreglos a fin de que inhabilitado para tomar un pago lugar en la vida laboral .

El mayoría común de estos formas y métodos hoy es el cuota método _ Hay un hecho empleo cupo para personas con discapacidad en 103 países alrededor el mundo (OIT, 2019). Sin embargo , se puede decir eso el cuota método se ha convertido en un tema controvertido método especialmente después el adopción de la Convención sobre el Derechos de las personas con discapacidad en 2006.

Un enfoque eso ve el cuota método como reflejo de la modelo médico (Sargeant et al., 2018; Seino , 2022; Vornholt et al., 2018) enfatiza el importancia de combatir basado en la discapacidad discriminación en el empleo y argumenta que seria mas _ _ apropiado para animar empleadores para emplear desactivado gente en lugar de cuotas . (Por ejemplo , Sargeant et al., 2018; Vornholt et al., 2018).

De acuerdo con el partidarios de este acercarse , aunque el cuota El método ha existido en la mayoría de los mundo para muchos años (OIT, 2019; OIT y OCDE, 2018), no ha logrado el deseado éxito en términos de ambos el número de discapacitados gente empleado y el calidad del empleo creado (Vornholt et al., 2018; Thornton et al. Lunt , 1995). cuotas son a veces izquierda en blanco y a veces empleadores prefiero pagar penas en lugar de llenar el cuota _ Incluso en países como Japón, Francia y Alemania, la cuota cifras son parcialmente cumplido, pero no puede ser totalmente (OIT, 2019). En alguno casos , empleadores puede pedir el discapacitado para quedarse en casa en lugar de venir a trabajar , o ellos puede dar Estatus bajo puestos de trabajo a la desactivado (OIT , 2019; Liao , 2020; Sargeant et

al., 2018;), y en este sentido, la esperado beneficio de el cuota solicitud no se puede lograr .

El fracaso de la cuota el método es generalmente atribuido a la básico suposiciones sobre las cuales este se basa el método y el prejuicios desarrollado por estos suposiciones _ en este contexto , se afirma eso el cuota El método se basa en dos básico suposiciones _ Primero, el suposición que " los empleadores no contratará _ gente con discapacidad sin obligación legal ", y en segundo lugar , la suposición que " inhabilitado gente son menos productivo que otro trabajadores " (Sargeant et al., 2018). Estos supuestos , sobre otro mano , llevar a la establecimiento y desarrollo de la prejuicio que " inhabilitado individuos son ineficiente " y que empleadores no empleará _ desactivado individuos sin " empleo obligación ". Por lo tanto , el cuota solicitud puede tener un negativo secundario efecto , como provocar _ el negativo actitudes de los empleador , supervisores o colegas hacia el individual que se ve obligado a revelar su discapacidad para beneficiarse _ de este aplicación (Vornholt et al., 2018). Como resultado , los empleadores buscar maneras de conseguir deshacerse de las responsabilidades tanto como sea posible , evitar haciendo necesario arreglos en el lugar de trabajo , pensando eso ellos tener que soportar un alto costo y evitar contratación desactivado personas por razones como " será crear emoción " o " lento abajo el trabajar flujo "(Kağrıcioglu et al., 2021).

Todo estos criticas causado el abandono de la obligatorio cuota aplicación en países como Inglaterra , EE. UU., Australia , Canadá , Países Bajos , Suecia , Finlandia y Dinamarca . El importancia de combatir basado en la discapacidad discriminación y fomento empleadores para emplear gente con discapacidad a través de normas legales como el _ americanos with Disabilities Act (ADA) adoptada en 1990 en los EE. UU. en términos de plena e igualitaria participación de discapacitados personas en la vida laboral ha sido enfatizado (Fuchs , 2008). 2014; OIT y OCDE, 2018; Öcal, 2014; Thornton y Lunt , 1995). en el mismo periodo , el puntos de vista eso desactivado las personas pueden ser tan productivas como las personas sin discapacidad personas , siempre eso ellos son colocado en un trabajo eso trajeres su expectativas y calificaciones y que necesario preparativos son hecho en este trabajo , ganado apoyo y apoyo empleo prácticas convertirse generalizado.

Requisitos legales a nivel de la UE

En los últimos años, los gobiernos nacionales y las instituciones de la Unión Europea han mostrado un creciente interés en promover la participación de las personas con discapacidad en la vida laboral. La participación de los interlocutores sociales como actores clave en los esfuerzos por integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral es uno de los principales objetivos de la estrategia sobre discapacidad adoptada por los Estados miembros y aplicada por las instituciones de la UE. Dentro de este marco, los interlocutores sociales a nivel europeo adoptaron una Declaración Conjunta sobre el Empleo de Personas con Discapacidad en mayo de 1999. Este estudio comparativo de EIRO aborda los siguientes temas: la situación laboral general de las personas con discapacidad en la UE y Noruega; medidas legislativas y de otra índole adoptadas por los gobiernos para promover el empleo de personas con discapacidad o para prevenir la discriminación contra ellas; la inclusión de cuestiones de discapacidad en la negociación colectiva (en qué medida y qué contenido); las opiniones de los interlocutores sociales sobre las medidas legislativas actuales y la Declaración Conjunta a nivel de la UE; la contribución de los interlocutores sociales a la promoción del empleo de las personas con discapacidad, incluidas las iniciativas conjuntas con organizaciones no gubernamentales.

Las instituciones de la Unión Europea muestran un interés creciente por promover la participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. En 1996, la Comisión Europea adoptó una nueva estrategia a favor de las personas con discapacidad, que expuso en su Comunicación Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad - Una Nueva Estrategia de la Comunidad Europea sobre Discapacidad (aprobada por el Consejo en una Resolución de diciembre de 1996) . La estrategia encaja en el nuevo marco normativo establecido por el Marco de Naciones Unidas para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Destaca la necesidad de un nuevo enfoque destinado a eliminar las diversas barreras que impiden que las personas con discapacidad ejerzan plenamente sus derechos civiles. En este marco, debe fortalecerse la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan en temas de discapacidad, así como la cooperación entre las ONG y los interlocutores sociales,

especialmente en relación con las políticas para la integración profesional de las personas con discapacidad.

Austria

Ley de igualdad de discapacidad

§ El objetivo de esta Ley Federal es eliminar o prevenir la discriminación contra las personas con discapacidad y, por lo tanto, garantizar la participación igualitaria de las personas con discapacidad en la vida en sociedad y permitirles llevar una vida con autodeterminación.

Ámbito de aplicación

§ Las disposiciones de esta Ley Federal se aplicarán a la administración de la Federación, incluso a la autoadministración que deba fiscalizarla e incluso a sus actividades como titular de derechos privados. 1.

(1) Las disposiciones de esta Ley también se aplicarán a las relaciones jurídicas, incluyendo su iniciación y establecimiento, así como al reclamo o afirmación de beneficios fuera de una relación jurídica, en la medida en que el acceso y la provisión de bienes y servicios disponibles para se refiere al público y se da la competencia normativa directa de la Federación.

2 Queda excluida del ámbito de aplicación de esta Ley Federal la protección contra la discriminación en el empleo regulada en el artículo 7a de la Ley sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad.

Discapacidad

§ 3. Invalidez en el sentido de esta ley federal es el efecto de un impedimento funcional físico, psíquico o psíquico o un impedimento de las funciones sensoriales no meramente temporal que pueda dificultar la participación en la vida en sociedad. Un período de más de seis meses no se considera meramente temporal.

Prohibición de la discriminación

§ Nadie puede ser discriminado directa o indirectamente por razón de discapacidad. También se considerará que ha ocurrido discriminación si una persona es discriminada en base a su relación cercana con otra persona debido a su discapacidad.

Italia

El marco estatal y legal para las personas con discapacidad:

En primer lugar, quisiéramos recordar las disposiciones constitucionales más importantes, a saber, los artículos 2, 3 y 38. Según el artículo 2, el Estado "reconoce y garantiza los derechos intangibles de la persona tanto como individuo como en grupo social en que se expresa la personalidad humana". El artículo 3, apartado 1, de la Constitución italiana consagra el principio de no discriminación por motivos de sexo, raza, idioma, religión, opinión política y condiciones personales y sociales (eguaglianza formales). El artículo 3(2) contiene el principio de igualdad, que obliga al Estado a eliminar las barreras sociales y económicas que restringen la libertad e igualdad de los ciudadanos y les impiden su pleno desarrollo personal. Los artículos 2 y 3 contienen principios generales y fundamentales sin mencionar explícitamente las discapacidades. El artículo 38, por su parte, establece que "tiene derecho a la asistencia social todo ciudadano que esté incapacitado para el trabajo y que carezca de medios de subsistencia" y que "los trabajadores tendrán derecho a la asistencia social" y que "los trabajadores serán derecho a la asistencia adecuada a sus necesidades por razón de accidente, enfermedad, invalidez, vejez o desempleo involuntario". El artículo 38, apartado 3, también establece que "las personas con discapacidad tienen derecho a la educación ya la formación profesional".

Una de las leyes estatales más importantes es la Ley 833/1978 sobre la Atención de la Salud del Estado. Esta ley establece, entre otras cosas, que la rehabilitación de las personas con discapacidad es el fin de la atención médica (Art. 2), y regula el tratamiento médico de las personas con discapacidad mental (Art. 34 y 35). La ley más importante, sin embargo, es la Ley 104/1992 (Ley Marco para la Atención, Inclusión Social y Derechos de las Personas con Discapacidad)⁷, que ha sido modificada en orden cronológico por las siguientes leyes: Ley 162/19988, Ley 17/ 19999, Ley 53/200010, Decreto 151/200111, Ley 183/201012. La Ley 104/1992, que se desarrolla y complementa a nivel autonómico, tiene por objeto garantizar la dignidad y autonomía de las personas con discapacidad y luchar contra la exclusión social; establece un marco para la atención, la inclusión social y los derechos de las personas con discapacidad. Establece el marco para la atención social y médica, los servicios de

apoyo para la asistencia personal (art. 9), y las ayudas y subsidios para las personas con discapacidad. El objetivo principal de esta ley es eliminar las barreras y mejorar el acceso y garantizar el uso de los servicios e instalaciones generales para las personas con discapacidad. El artículo 3, párrafo 1 de esta ley define a una persona discapacitada como "alguien que tiene una discapacidad crónica o progresiva física, mental o del comportamiento".

España

De acuerdo con la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, las empresas que hayan empleado un promedio de 50 o más trabajadores en los últimos 12 meses están obligadas a contratar al menos el 2% de trabajadores con discapacidad (con un grado de discapacidad de o por encima del 33%). Este cálculo se realiza sobre la base de la plantilla total de la empresa, con independencia del número de sus establecimientos o del tipo de contrato que haya elegido para emplear a sus trabajadores. Excepcionalmente, sin embargo, las sociedades podrán quedar exentas de esta obligación en todo o en parte. Esto puede hacerse a través de acuerdos concluidos en la negociación colectiva en el sector en cuestión o mediante una declaración voluntaria de la empresa a la oficina de trabajo. En ambos casos, se deben tomar medidas alternativas, las cuales están definidas por normativa específica.

Exención de la obligación de contratar

La empresa que desee quedar exenta de esta obligación deberá solicitarlo al SEPE (Oficina Española de Empleo), adjuntando a la solicitud lo siguiente:

- Que ha enviado al SEPE una oferta de trabajo describiendo el tipo de trabajador buscado, pero que la autoridad no ha encontrado candidatos idóneos o interesados.
- Que existan razones productivas, organizativas, técnicas o económicas que dificulten la contratación de personas con discapacidad (como la realización de trabajos peligrosos en la empresa que no puedan ser realizados por este colectivo). En este caso, se debe proporcionar una explicación por escrito de los motivos, y es muy probable que luego estos sean verificados por una inspección.

Medidas alternativas

Formulada la solicitud, el SEPE deberá dar respuesta a la misma en el plazo de dos meses. Si no hay respuesta dentro de este plazo, la autorización se entenderá concedida a falta de respuesta. La declaración de exención tiene una vigencia de tres años, luego de los cuales la empresa debe realizar nuevamente el trámite de exención y tomar alguna de las siguientes medidas:

- La celebración de un contrato mercantil o privado con un centro de empleo o trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, equipos o cualquier otro bien necesario para el normal ejercicio de la actividad de la empresa que opte por esta medida.
- La celebración de un contrato mercantil o privado con un centro de empleo o un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de los servicios necesarios para el normal ejercicio de la actividad de la empresa.
- Donaciones dinerarias y mecenazgos para promover la integración en el mundo laboral y la creación de empleo para personas con discapacidad. La entidad de prestación de que se trate debe ser una fundación o asociación sin ánimo de lucro que tenga por objeto, entre otros, la formación profesional, la integración en el mundo del trabajo o la creación de puestos de trabajo en beneficio de las personas con discapacidad.
- El establecimiento de un enclave de trabajo, previo contrato correspondiente firmado por un centro de empleo, de acuerdo con el Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves de trabajo para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

Fuchs , M. (2014). Cuota sistemas para discapacitados personas : parámetros , aspectos , efectividad . Política Breve Marzo 2014, Viena , Europeo centro _ Erişim adresi <https://core.ac.uk/download/pdf/33449712.pdf> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

Trabajo Internacional [OIT]) ve Organización para la Economía Cooperación y Desarrollo [OCDE] (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad: Papel presentado en la 1ª Reunión del G20 Empleo Trabajo Grupo , Arjantin. Erişim adresi

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf (Erişim tarihi: 15.05.2020).

Trabajo Internacional Organización [OIT] (2019). Promoviendo empleo oportunidades para las personas con discapacidad, cupo esquemas _ Volumen 1, Ginebra .

Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Belgin-Boyacı, N. (2021). Türkiye'de engelli istihdamı, kota yöntemi açısından durum analizi: İşveren ve işveren vekilleri ile bir araştırma, Nobel Yayınevi, Ankara.

Liao , J. (2020). El cuota sistema de empleo de personas con discapacidad en China : política , práctica , barreras y formas adelante , Discapacidad y Sociedad , 36(2), 326-331.

Öcal, M. (2014). Ulusal ve uluslararası politikalar çerçevesinde engellilerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar, (Uzmanlık Tezi), TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sargeant , M., Katsaroumpa , ER ve Innessi , A. (2018). Discapacidad cuotas : pasado o futuro ¿ política ?, Económicas e Industriales Democracia , 39(3), 404-421.

Thornton , P. ve Lunt , N. (1995). Empleo para discapacitados gente : sociales obligación o individual responsabilidad , Universidad de York, Social Unidad de Investigación de Políticas . Erişim adresi <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> (Erişim tarihi: 15.05.2020).

Vornholt , K., Villotti , P., Muschalla , B., Bauer , J.; Colella , A., Zijlstra , F., Van Ruitenbeek , G., Uitdewilligen , S. ve Corbière , M. (2018) Discapacidad y empleo : descripción general y aspectos destacados , Europa Revista de Trabajo y Organización Psicología , (27)1, 40-55, 10.1080/1359432X.2017.1387536

CAPÍTULO 5

Sugerencias para el Empleo de Personas con Discapacidad

(Türkiye, Italia , España y Austria)

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE y Rachel MARTINEZ

Entrada de discapacitados gente en la vida laboral es a menudo posible si ellos son adecuada y correctamente soportado antes vida laboral En este sentido, discapacitados individuos debería beneficio de especial y basico educación servicios , así como médicos tratamiento , rehabilitación / habilitación aplicaciones _ Este la situación también es importante en términos de sostenibilidad empleo de discapacitados gente _ Sostenible el empleo es el inclusión de las personas en la vida laboral , su colocación en un trabajo apropiado a sus intereses y competencias , la determinación del apoyo necesidades en la vida laboral y la minimización del riesgo de despido del _ desactivado individuo como resultado de la reunión estos necesidades y mantenimiento empleo _ Sostenible empleo , en el otro mano , solo se puede lograr con el armonía del individuo competencias y empleador expectativas _ En este sentido , es importante aumentar el competencias de discapacitados individuos a un nivel que puede cumplir empleador expectativas _ Por supuesto , esto responsabilidad mentiras ante todo con el estado _ Además , la gente personas con discapacidad deben ser apoyadas para ingresar la vida laboral y la soportado empleo método debe ser ampliado . Sin embargo , se ve eso el cuota método aún mantiene es peso a lo largo de el mundo y el suposición eso el problemas será resuelto _ por imponente el obligación de emplear desactivado personas en empleadores continúa _

en el otro mano , hay que decir eso el cuota el método también es muy fracasado en la práctica , por lo que debe ser cuestionado sin prejuicio y revisado para obtener _ _ más exitoso resultados _ El se puede sugerir lo siguiente para el cuota solicitud a través de el ejemplo de turquia :

- Con el método de cuotas en Turquía, solo los empleadores que emplean a 50 o más trabajadores están obligados a contratar personas discapacitadas. Sin embargo, la mayoría de las empresas en Turquía son empresas de pequeña escala. El número de empresas que emplean a 50 o más trabajadores, que pueden considerarse de gran

escala, es reducido. Por lo tanto, en nuestra opinión, la obligación de emplear a personas con discapacidad debería llevarse a todos los lugares de trabajo con 20 o más trabajadores. En este punto, también se puede introducir una obligación de cuota gradual. Por ejemplo, la obligación de emplear a personas con discapacidad puede imponerse al menos 1 para lugares de trabajo que empleen de 20 a 49 trabajadores, 2 % para lugares de trabajo que empleen de 50 a 99 trabajadores, 3 % para lugares de trabajo que empleen de 100 a 249 trabajadores, y 4 % para lugares de trabajo que empleen de 250 trabajadores o más trabajadores. Por otra parte, puede preferirse un método como el de imponer cuotas más altas en sectores con alta rentabilidad, como la banca, y cuotas más bajas en sectores con una rentabilidad relativa más baja, como los textiles. Además, será positivo determinar las obligaciones relativas al método de cuotas sobre el número total de empleados en todas las empresas de Turquía, en lugar de aquellos que trabajan en las empresas del empleador ubicadas dentro de las fronteras de la misma provincia.

- En el sistema de nuestro país se menciona la obligación del empleador de emplear a personas “discapacitadas”, pero no se toma en cuenta la edad, el sexo, el índice de discapacidad o el tipo de discapacidad de la persona con discapacidad. Como resultado, los empleadores prefieren a aquellos con bajas tasas de discapacidad (entre 40 y 50%), aquellos con discapacidad auditiva que pueden trabajar fácilmente en trabajos como la limpieza, o aquellos que son hombres y más jóvenes. Eventualmente, puede haber grandes dificultades en el empleo de personas con discapacidad múltiple, mujeres con discapacidad y personas con discapacidad mental, en el marco del método de cuotas. En este sentido, contar con dos o tres personas en lugar de una en el empleo de personas con discapacidad cuya tasa de discapacidad sea superior a un número determinado (por ejemplo, personas con discapacidad de 80 o más), personas con discapacidad mental o mujeres con discapacidad pueden tener resultados positivos en la práctica.

- Se puede sugerir que incluso si reciben una pensión de invalidez (865,76 TL a partir de enero de 2022) o una pensión de invalidez en necesidad de atención (1.298,63 TL a partir de enero de 2022), las personas con discapacidad cuya tasa de discapacidad supera un cierto número (por ejemplo, las personas con discapacidad de 80 años o más) y las que se encuentran en la posición más desfavorecida, como las personas con

discapacidad mental o las mujeres con discapacidad, deben seguir recibiendo sus pensiones incluso si comienzan a trabajar como dependientes. Porque, aunque quieran trabajar, se considera una "aventura" trabajar consiguiendo trabajo para las personas con discapacidad que tienen una determinada cantidad y unos ingresos regulares, aunque sean insuficientes. La persona con discapacidad que consigue un trabajo y se ve privada de la ayuda a la renta que percibía tiene miedo de que la despidan al cabo de unos meses y de que la pensión de invalidez o la pensión de invalidez que necesita atención no se restablezca después de la revaloración.

- Puede que no sea apropiado emplear el método de cupo y empleo para discapacitados en negocios que están en la clase muy peligrosa en términos de salud y seguridad ocupacional, como la minería subterránea y el trabajo como marino en mar abierto. Por esta razón, sería apropiado aplicar diferentes cuotas para diferentes empresas teniendo en cuenta el sector en el que se encuentra la empresa, las calificaciones del trabajo realizado y las condiciones de trabajo.

- Los sectores y empresas donde es difícil emplear a personas con discapacidad pueden tener la oportunidad de realizar contratos de subempleo con otras empresas donde las personas con discapacidad pueden emplearse más fácilmente, en lugar de imponerles que completen la cuota de personas con discapacidad en sus empresas. Así, aunque no sea posible emplear a personas con discapacidad en el negocio en cuestión, se puede asegurar el cumplimiento de la obligación de cuota.

- El trabajo de los discapacitados en el lugar de trabajo a menudo requiere un arreglo u organización especial. Estas medidas, que pueden describirse como arreglos razonables y nuevos arreglos arquitectónicos a realizar que requieren un cierto costo, trae nuevos desafíos en términos de empleo de los discapacitados. En este sentido, en el marco de las posibilidades del Estado; es necesario brindar apoyo financiero y técnico a los lugares de trabajo que emplearán a discapacitados, brindar apoyo en asuntos tales como el rediseño y estructuración del trabajo y el lugar de trabajo según lo requieran los empleadores y la compra y adecuación del equipo necesario. En este contexto, el apoyo brindado por İŞKUR para herramientas y equipos como computadoras que permitirán o facilitarán el trabajo de los empleados discapacitados es positivo. Además, el estado puede implementar solicitudes de empleo subsidiado, como proporcionar energía barata y reducir impuestos como el Impuesto de Limpieza

Ambiental. En muchos países que siguen aplicando cuotas, se observa que se ha revisado el método y se han realizado esfuerzos para alentar a los empleadores a contratar a personas con discapacidad. (Thornton y Lunt, 1995: 14; Öcal , 2014: 59; OIT ve OCDE, 2018: 20). Las exenciones o reducciones en las cuotas de membresía de las Cámaras de Comercio e Industria deben proporcionarse a las empresas que emplean a personas discapacitadas por encima de la cuota. En nuestra investigación, se ve que la demanda general de los empleadores se concentra en esta dirección.

CAPÍTULO 6

Situación Actual del Empleo de las Personas con Discapacidad (Türkiye, Italia , España y Austria)

Deniz KAĞNICIĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Asoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE y Rachel MARTINEZ

Estimaciones de la OMS eso aproximadamente el 16% de los del mundo población , o 1.300 millones gente , experiencia algún tipo de discapacidad (OMS, 2022). Además, aunque un importante parte de ellos están trabajando _ edad , se ve eso el desactivado la población es a menudo excluido de vida laboral debido a la existencia social barreras , percibidas insuficiencias y discriminación (Kuznetsova & Yalçın, 2017; Waddington ; Priestley & Yalçın, 2017).

Según datos de la OMS de 2016 , el 76,1 % de los hombres sin discapacidad y el 53 % de los hombres con discapacidad tenían capaz de encontrar empleo _ Esta tasa es del 49,6% para personas sin discapacidad mujeres y 20% para discapacitados mujeres (OMS, 2016). En este sentido, se puede decir eso desactivado gente tener mucho _ más bajo oportunidad de entrar el vida laboral que no discapacitado personas y discapacitados mujer tener mucho _ más bajo oportunidad que hombres discapacitados .

Otro datos revelador el distribución del empleo de las personas con discapacidad por el genero es el Red Académica de Europa Discapacidad expertos [ANED]. Cuando el institucional datos son examinado se ve eso el empleo tasas de individuos sin discapacidad son más alto que los de los individuos con discapacidad (Red Académica de Europa Discapacidad expertos [ANED], 2018). Este distinción también difiere de acuerdo a los géneros , y el problema de ser mujeres sin trabajo _ _ con discapacidad se profundiza . En la Tabla 6.1, el empleo tasas de individuos con y sin discapacidad tienen estado trató de ser transmitido por haciendo un genero desglose _

Tabla 6.1 Tasas de Empleo de las Personas con discapacidad en seleccionados Países

	No Desactivado Individuos	Desactivado Individuos	Hombres discapacitados	No Hombres discapacitados	Desactivado Mujer	No Desactivado Mujer
Bélgica	75,6%	43,8%	47,6%	78,9%	40,5%	72,3%
Reino Unido	85,1%	58,2%	59,6%	89,3%	57,1%	80,8%
checo República	80,6%	51,9%	54,1%	91,2%	50,7%	73,3%
Dinamarca	81%	60,9%	66,3%	82,2%	56,8%	79,5%
Francia	75,4%	57,2%	57,3%	78,6%	57,1%	72,2%
Italia	67,1%	51,9%	62,3%	78,4%	42,5%	55,9%
Holanda	83,5%	60,6%	sesenta y cinco%	87,6%	57,1%	79%
Portugal	77,4%	58,4%	59,2%	80,5%	57,9%	74,1%
Suecia	81%	52,7%	50,4%	83,5%	54,4%	78,1%
UE27	75%	50,8%	54,3%	81,2%	47,8%	68,8%

Fuente: Elaborado utilizando datos de ANED 2018.

Como puede verse en la Tabla 6.1, el empleo tasas de discapacitados individuos son más bajo que la población en general. Este se observa la situación incluso en lo económico desarrollado países _ Incluso en un escandinavo país con un desarrollado social política, como Dinamarca, la _ brecha entre empleo tasas de personas con y sin discapacidad es notablemente grande _ también es _ notable eso empleo tarifas diferir de por edad En la Tabla 6.2, el empleo tasas de personas con discapacidad por edad grupos en el Reino Unido y 27 países de la UE son comparado con el empleo tasas de personas sin discapacidad:

Tabla 6.2 Tasas de empleo de las personas con discapacidad por grupos de edad en el Reino Unido y 27 países de la UE

Rango de edad	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Tasa de Empleo de las Personas con discapacidad	29,70%	59,80%	64,70%	60,80%	38,90%
Tasa de Empleo de No Discapacitados personas	31,70%	77,80%	86,20%	86,50%	65,40%
Diferencia	2,00%	18,00%	21,50%	25,70%	26,50%

Fuente: Elaborado utilizando datos de ANED 2018.

Como se ve en la Tabla 6.2, la diferencia entre el empleo tasas de ambos grupos aumenta a medida que edad aumenta _ Este situación constituye un importante datos para el políticas a implementar para la empleo de los discapacitado _ Cuando el la situación es generalizada , importante barreras a la participación de discapacitados gente en el mercado laboral , independientemente del país ; falta de acceso a la educación oportunidades , negativo actitudes de los empleadores y colegas , inaccesible transporte sistemas y lugares de trabajo , falta de flexibilidad laboral prácticas o empleo apoyo programas (Waddington ; Priestley & Yalçın, 2017). Este desventajoso situación de la discapacitado en el empleo crea sociales y economicas negativas en ambos el individuo y sociedad nivel _ por esto motivo , varios social políticas son producido en el punto de participación de discapacitados personas en la vida laboral y, en última instancia, en la sociedad . como resultado de estos estudios , varios métodos tener estado creado alrededor el mundo para aumentar _ _ el participación de discapacitados personas en el empleo . Entre estos métodos , hay son métodos como cuota _ sistema , protegido lugar de trabajo , apoyado empleo y asignación (Kağnicioğlu et al., 2021). Öz y Orhan (2012), sobre la otro mano , examinada el métodos aplicado para el empleo de discapacitados personas en siete categorías : cuota sistema , protegido lugares de trabajo , personales laboral método , empleo de discapacitados por parte de los empleadores gente sin obligación , trabajo a domicilio , cooperativa laboral método y empleo en seleccionados trabajos dónde solo desactivado gente son empleado _ factores como país _ condiciones , la específico condiciones de la importante sector y empleo las tasas pueden ser efectivas en el

selección de la anteriormente mencionado métodos _ Sin embargo , considerando la situación general , se puede decir eso el cuota el sistema está en el vanguardia _ Malender et al. (2015) afirman en su estudiar eso el mayoría común método utilizado para aumentar y apoyar el empleo de discapacitados individuos en europeo Unión países es empleo cuotas _ en el estudio , se dice que 21 de 28 países , incluidos 27 países de la UE y el Reino Unido , tienen una cuota sistema _ Entre el importante países , el países que no tienen un mandato cuota solicitud son Dinamarca , Estonia , Finlandia , Lituania , el Países Bajos , Suecia y Reino Unido (Mallender et al., 2015) . Sin embargo , cabe señalar eso el implementación de la cuota sistemas difiere de país a país . en este contexto , cuota sistemas son dividido en tres diferente categorías en el estudio : de base voluntaria (Países Bajos), una obligación legal sin eficaz ejecución (Portugal), y una obligación legal basado en efectivo cumplimiento (Italia) (Mallender et al., 2015). OIT (2019b), sobre la otro mano , declaró eso aproximadamente 103 países alrededor el mundo son implementar el cuota sistema en su estudio , que ofertas con el cuota sistema dentro el alcance del empleo oportunidades para las personas con discapacidades Dentro el alcance de la examen , cuotas son soportado por multas en 33 de 103 países con cuota sistemas , aunque cuotas son vinculante en 64 países , no hay una clara información acerca de el implementación método (OIT, 2019).

REFERENCIAS

- Académica de Europa Discapacidad expertos [ANED] (2018). Estadísticas sobre personas con discapacidades _ Erişim Adresi: <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018> (Erişim tarihi: 09.02.2022).
- Trabajo Internacional Organización [OIT] (2019). Promoviendo empleo oportunidades para las personas con discapacidades cuota esquemas _ Volumen 2, Ginebra .
- Kağncıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Belgin-Boyacı, N. (2021). Türkiye'de engelli istihdamı, kota yöntemi açısından durum analizi: İşveren ve işveren vekilleri ile bir araştırma, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kuznetsova , Y. ve Yalçın, B. (2017). Inclusión de personas con discapacidad en la corriente principal empleo : ¿Es realmente todo acerca de el dinero ? un caso

estudio de cuatro grande empresas en Noruega y Suecia , *Disability and Society* , 32:2, 233-253, DOI: 10.1080/09687599.2017.1281794

Mallender , J., Liger , Q., Tierney , R., Beresford , D., Eager , J., Speckesser , S. ve Nafilyan , V. (2015). razonable alojamiento y refugio talleres para personas con discapacidad: costos y rendimientos de las inversiones . estudio para la Comisión EMPL . Erişim Adresi: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf) (Erişim tarihi: 06.02.2023).

Oz, CS y Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.

Waddington , L., Priestley , M. y Yalcin , B. (2017). ¿ Igualdad de oportunidades en el empleo ? Discapacidad derechos y activo políticas del mercado laboral , *Routledge manual de discapacidad derecho y humano rights* , (Ed. Blanck , Peter ve Flynn , Eilionóir), Routledge , Nueva York, 72-87.

Salud mundial Organización [OMS] (2022). Discapacidad , Erişim adresi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf (Erişim tarihi: 02.02.2022) .

SECCION 3

MODELOS DE EMPLEO EN EUROPA

CAPÍTULO 7

Modelos de Empleo en España

María Carracedo

I. Empleo Protegido en España

En España , la protegido se gestiona el modelo de empleo de el Centro Especial de Empleo – Centro Especial de Empleo (CEE en adelante). ECO son compañías cuyo principal objetivo es brindar trabajadores con discapacidad con productivo y remunerado trabajo , adecuado a sus personal características y que facilita su integración en el común mercado laboral

Destinatarios : Desactivado empleados de CEE OMS están en cualquiera de los siguiente situaciones :

- Personas con cerebral parálisis , gente con mental enfermedad o gente con discapacidad intelectual , con un reconocido grado de discapacidad igual a o mayor que del 33%.
- Personas con físico o discapacidades sensoriales , con un reconocido grado de discapacidad igual a o mayor que del 65%.

El Apoyo a la Actividad Profesional Unidades puede también proporcionar servicios a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluido arriba , siempre y cuando dedicación a estos trabajadores no socava _ el atención de aquellos incluido en el anterior sección _

a. Apelación/Interés

Subvenciones : El la subvención está destinada a financiar laborales y sociales seguridad costos derivado de el contratación de mano de obra . El cantidad de la la subvención se fija en 1.200 euros por año para cada desactivado trabajador en los destinatarios finales sección , que será reducido _ proporcionalmente dependiendo de la duración de la contratos y la longitud de la laboral día si es a tiempo parcial . Estos

subsidios se concederá por un máximo período de uno año y estará sujeto a la existencia de presupuesto disponibilidad para este propósito

b. Evaluación

ECO tener su relevancia como solución a algunos de los problemas asociados con discapacidad : la desactivado ellos mismos , familia miembros , publico administraciones , empresarios y sociedad en su conjunto . El Los efectos de los CEE se pueden dividir en tangibles e intangibles efectos , que se pueden cuantificar económicamente o no Además , los CEE tener el capacidad para ser socialmente útil Por ejemplo , una empresa sera de sociales utilidad si es actividad contribuye a la luchar contra la exclusión y las condiciones económicas y sociales desigualdades , a la reducción del aislamiento , etc.

Podemos analizar hasta qué medida ECO ayudar a aumentar empleo y sociales cohesión para garantizar el derechos y necesidades de los población

1. Trabajo integracion de personas con discapacidad
2. sociales integracion de personas con discapacidad

c. Empleo de la persona para un trabajo adecuado en el lugar de trabajo protegido

Personas que deseen acceder empleo en un Centro Especial de Empleo debe registro con el correspondiente empleo oficinas , que voluntad clasificar protegido trabajo buscadores basado en el tipo y grado de discapacidad ellos tener y el grado de trabajo capacidad Reconocido por el multiprofesional equipos en el otro mano , CEE debe aplicar a la correspondiente empleo oficina para el desactivado trabajadores ellos pretende emplear , describiendo en detalle en el ofertas ellos publicar el puestos de trabajo por cubrir , el características de la posición o posiciones y el personal / profesional circunstancias eso el trabajadores debe conocer

El trabajar realizado por el desactivado obrero debe ser productiva y remunerada , adecuada a la individual características de la trabajador , con el fin de favorecer su desarrollo personal y social . adaptación y facilitar su posterior integración en el común mercado laboral para asegurar esto , el multiprofesional equipos voluntad revisar el trabajo , al menos cada dos años Si como resultado de esto revisar , ellos encontrar eso el trabajar realizado supone un riesgo para la del trabajador salud , ellos debe declararlo no apto , debiendo trasladar el trabajador a otro

trabajo más adecuado a sus características , dentro de el mismo trabajar centro si posible _

d. Criterios de éxito

Un ejemplo de Centro Especial de Empleo es Artmo Bene, de la Fundación INTRAS, que comenzó operando en abril de 2002. El principal objetivo es desarrollar líneas de negocio eso permitir el mano de obra integracion de personas con discapacidades debido a graves y prolongados mental enfermedad , gente OMS incluso hoy seguir teniendo _ grave dificultades para acceder el mercado laboral Desde su inicio , Artmo ha sido comprometido a contratar gente con discapacidad, que actualmente hacer arriba casi el 90% de los mano de obra

f. Planificación de la transición al siguiente modelo

Según el informe de la OCDE " Transforming Discapacidad en capacidad " la mayoría eficaz países en términos de protección empleo políticas son Polonia y el Holanda _ Estos dos países tener similar reglamentos , y en ninguno de ellos se transición a la mercado ordinario contemplado como objetivo CEE . A pesar de el recomendaciones de la europeo Comisión y la OCDE, no hay cortes son actualmente conocido por tener estado hecho en este respeto _ en el contrario , en el Países Bajos , incentivos para empresas tener estado convertido en incentivos para empleados con discapacidades

Solo Noruega tiene una muy alta tasa de transición a la mercado ordinario , en torno al 30%, pero su la normativa no considera la transición como objetivo principal . en el contrario , CEE son considerado un elemento esencial mecanismo para el empleo de personas con discapacidad, y el transición Se considera que el debate tiene estado superar , hasta tal punto eso estos transición recomendaciones tener desaparecido de mayoría europeo regulaciones de los países .

II. Empleo con Apoyo en España

Los Servicios de Empleo con Apoyo son el conjunto de individualizados orientación y acompañamiento acciones en el lugar de trabajo , que objetivo de facilitar el sociales y laborales adaptación de discapacitados trabajadores con especial dificultades del trabajo inclusión en empresas de la común mercado laboral bajo

similar condiciones al resto de los trabajadores OMS llevar a cabo equivalente trabajos
_ Soportado empleo servicios será regulado _ por su propio regulaciones _

a. Apelación/Interés

El concepto de Empleo con Apoyo representa una revolución en el acercamiento a los servicios y centros regulados por estado legislación _ De programas basados en centros o edificios , nosotros hay que pasar a ofertar real inclusión programas basado en el comunidad ; por lo tanto no es necesario tener un gran infraestructura para talleres en zonas protegidas sistemas , pero el implementación de un servicio que da el persona con una discapacidad el oportunidad de entrenar directamente en un puesto de trabajo en un ordinario medio ambiente

con Apoyo es el activo política eso se las arregla para pelear desempleo entre este grupo , sin el administración tener que hacer grande inversiones ; es solo necesario invertir en la _ apoyo eso gente con discapacidad necesitan acceder y mantener _ el trabajo y en políticas eso alentar contratación _

b. Objetivos

- Conseguir un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario para la persona con discapacidad.
- Promover la inserción social de las personas con discapacidad a través del trabajo, como medio para la plena incorporación del individuo a la comunidad, mejorando la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad.
- - Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa.

El Empleo con Apoyo se basa en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la prestación de las ayudas imprescindibles a la persona para que pueda desarrollar una actividad laboral.

c. Evaluación

Se describirán las capacidades, destrezas, habilidades, habilidades e intereses laborales de la persona con discapacidad. Esta información permitirá colocar al candidato en la bolsa de trabajo y comenzar una búsqueda activa de empleo. El foco estará puesto en la recogida y análisis de la información del candidato, en los aspectos

funcionales de capacidad en el desempeño de las tareas propias de su perfil profesional, y en los aspectos indispensables para la integración en el puesto, como la motivación hacia el trabajo, socio- habilidades laborales y autonomía.

d. Identificación y análisis de puestos de trabajo adecuados a las cualificaciones de la persona.

Tiene por objeto definir las tareas a desempeñar en dicho puesto por el futuro trabajador con discapacidad, y las competencias y habilidades requeridas para su desempeño, de acuerdo con la identificación del puesto de trabajo, su definición, la descripción de demandas o requisitos básicos. , el nivel de conocimientos previos requeridos, y las posibles enfermedades y riesgos laborales. El objetivo es determinar la idoneidad del puesto para el candidato o establecer las adaptaciones persona-puesto necesarias para incorporar y mantener con éxito en el puesto a la persona con discapacidad. La recogida de esta información es realizada y evaluada por el preparador laboral previo a la incorporación del candidato al puesto. A continuación, se realiza el emparejamiento oferta-demanda, seleccionando al candidato que mejor se ajusta a las características del puesto que se está evaluando.

e. Acercamiento del individuo al lugar de trabajo

En esta fase, el candidato contacta con la empresa y el puesto para el que ha sido seleccionado. Se realizará una reunión informativa previa con el trabajador, pudiendo ser invitada su familia. En esta reunión el profesional explicará las características de la empresa y el puesto para el que ha sido seleccionado.

Con la incorporación al puesto de trabajo comienza el apoyo del preparador laboral. En función de las características del sujeto y del puesto concreto, se establecerá un plan de apoyo externo, que preverá su retirada progresiva, siguiendo siempre el siguiente esquema: un primer momento donde el apoyo del preparador laboral será más intenso (apoyo intensivo) , para proceder progresivamente a un retiro de apoyo (apoyo medio), hasta llegar a un retiro total de apoyo o solo supervisión esporádica (supervisión).

Será función del preparador laboral fomentar la interrelación del usuario con su entorno empresarial, especialmente con el personal que interactúa directamente con él, propiciando así el nacimiento de un apoyo interno (apoyo natural) que irá aumentando en proporción inversa. al propio apoyo del formador. El apoyo del

preparador laboral se centrará en tres aspectos fundamentales: la calidad en el desempeño de las tareas, el desempeño adecuado y las competencias sociolaborales. La intensidad o tipo de apoyo varía de un caso a otro y la retirada es progresiva y planificada.

f. Seguimiento y retiro de apoyo

Se realiza un seguimiento para el mantenimiento del puesto de trabajo, mejora de las condiciones de trabajo y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipatoria de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como la detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.

El proceso de Empleo con Apoyo finaliza cuando la persona con discapacidad logra la autonomía laboral, mediante una salida o baja positiva del programa. Esta salida se producirá siempre que no se produzcan incidencias durante un período de tiempo previamente determinado y exista un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador discapacitado y, en su caso, su familia.

g. Planificación de la transición al siguiente modelo

Se desarrollarán acciones que favorezcan la continuidad del trabajador en el puesto de trabajo en condiciones favorables. Se recogerán los aspectos fundamentales del seguimiento: evaluación del trabajo realizado por el trabajador dentro de los criterios de calidad y cantidad marcados por la empresa. La información recogida permitirá analizar desviaciones, establecer medidas correctoras y estudiar acciones de mejora.

tercero Modelo de empleo competitivo en España

a. Apelación/Interés

Común el empleo es ese proporcionó por un trabajador con discapacidad en normalizados _ empresas , reguladas por el común mano de obra régimen _ Este modelo de empleo se caracteriza por el adopción por el público autoridades de una serie de acción medidas eso tienden a animar el contratación de discapacitados trabajadores y garantizar su integración en el común mercado de trabajo , por lo que garantizando el principio de igualdad oportunidades _ El objetivos a alcanzar son el siguiente :

- Promover acceso al empleo de las personas con discapacidades

- Facilitar el transición de protegido a regular empleo _
- Realizar el reservar cuota
- Facilitar el común de la empresa mejor conocimiento de la habilidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidades

empresas , publico o privado , que contratar a varios trabajadores _ superior a 50 estará obligado a emplear a un número de trabajadores con discapacidades de no menos del 2%, como regla general . en el otro mano , en publico empleo ofertas , una cuota de nada menos del 7% de los vacantes a cubrir por gente con discapacidades _ también ser reservado .

en el caso de permanente contratos , para cada permanente contrato de tiempo completo con una persona con una discapacidad , el empleador voluntad recibe 3.907 €. Si el contrato es a tiempo parcial , este cantidad será reducido _ proporcionalmente según el _ laboral día _ Además , para el adecuación de puestos de trabajo , la provisión de protección equipo o el eliminación de barreras , la empleador voluntad recibir hasta 902€. Allá son también diferente bonificaciones en redes sociales seguridad contribuciones durante el plazo de la contrato , entre 4.500 € y 6.300€/ año , dependiendo del características de la trabajador _

en el caso de temporal contratos para el fomento del empleo , cotización a la Seguridad Social reembolsos durante el plazo de la contrato son entre 3.500€ y 5.300€/ año , dependiendo de la empleado _

para alternar capacitación contratos , incentivos son :

- Bonificación entre el 100% y el 75% de las cotizaciones a la seguridad social en empresas, según su tamaño, durante la vigencia del contrato.

Para En los contratos para la obtención de prácticas profesionales , las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

para el sustitución contrato , la empresa obtendrá una bonificación del 100% de las cotizaciones patronales a la seguridad social durante la vigencia del contrato .

b. Evaluación

en el evento eso el público empleo servicios o colocación agencias son incapaz de reunirse el trabajo oferta después teniendo hecho el necesario intermediación esfuerzos , y en el evento eso el empresa puede probar eso allá son producción ,

organización , técnica o económico asuntos eso hacerlo particularmente _ difícil de contratar trabajadores con discapacidad, alternativa medidas se puede tomar , como el _ siguiente :

- Entrando en un comercial o civil contrato con un Centro Especial de Empleo o con un autonomo desactivado persona _
- Donaciones o patrocinio comportamiento
- Constitución del Trabajo enclaves

c. Identificación y análisis de puestos de trabajo adecuados a las cualificaciones de la persona.

empleadores son obligado a tomar adecuado medidas para el adaptación de la lugar de trabajo y el accesibilidad de la empresa , según el _ necesidades de cada uno específico situación , a fin de permitir gente con discapacidad para acceder empleo , realizar su trabajo , progreso profesionalmente y acceder capacitación a menos que semejante medidas colocar un indebido carga sobre el empleador _ Este excesivo se alivia la carga cuando el compañía contrata a un discapacitado trabajador permanente _ base , en la que caso de que pueda solicitar un subsidio de el Estado Servicio Público de Empleo para adaptarse trabajos y/ o proporcionar el necesario personal proteccion equipo para evitar trabajar accidentes , así como eliminar barreras o obstáculos eso prevenir o impedir su inserción en el mercado laboral . El objetivos de tal subvención _ son , en el uno mano , eso el desactivado obrero se adapta a la máquina , instrumentos o herramientas él o ella voluntad necesidad de realizar su trabajo ; _ _ en el otro mano , que él o ella recibe el necesario herramientas para poder realizar su trabajo en óptimas condiciones y sin _ _ cualquier peligro para su seguridad y salud ; _ y, finalmente , que él o ella realiza su actividad en el _ _ mayoría apropiado y favorable condiciones , adaptándose el estructuras , construcciones y mobiliario .

d. Determinación del cumplimiento de la persona con el lugar de trabajo.

El objetivo es desarrollar individualizado orientación y acompañamiento acciones en el lugar de trabajo con el objetivo de facilitar el sociales y laborales adaptación de las personas contratado con discapacidad con especial dificultades del

trabajo inclusión en empresas del _ común mercado laboral bajo similar condiciones a otras trabajadores OMS llevar a cabo equivalente posiciones _

Estos comportamiento consisten en: orientación , asesoramiento y apoyo a la desactivado persona , elaborando un plan de adaptación a la trabajo para cada uno trabajador ; el trabajo de acercamiento y mutuo asistencia entre el trabajador , empleador y empresa personal OMS compartir tareas con el desactivado trabajador _ Para facilitar _ _ el transición a regular empleo de discapacitados trabajadores con especial dificultades para acceder a ella, mano de obra se pueden crear enclaves , a través de cual el transición de protegido empleo en el especial empleo centro a regular empleo se facilitará . _ por esto propósito , un contrato será firmado _ entre el trabajar empresa (colaboradora empresa) y el Centro Especial de Empleo. El colaborando compañía sabe Bueno el habilidades y potencial de los desactivado obrero antes firma el empleo contrato _

e. Determinación de un compañero de trabajo en el lugar de trabajo y formación de los compañero de trabajo

Soportado el empleo es necesario para la desactivado trabajador para lograr lleno integración en el regular mercado laboral Siguiendo este modelo, el figura de la trabajo entrenador es esencial para lograr el indicado objetivo _ Este persona debe tener al menos un intermedio profesional capacitación grado o equivalente , y acreditar anterior experiencia de al menos uno año de trabajo integración actividades para personas con discapacidad que califica ellos para realizar el funciones de sus posición _

en el lugar de trabajo , además , el compañeros de trabajo de la persona con una discapacidad puede ofrecer típico verbal asistencia en el aprendizaje situaciones , como la _ manejo de oficina equipo , que cualquier obrero OMS acepta conseguir un trabajo como administrativo asistente , por ejemplo , tiene que hacer frente . en este caso , incluso si el Los trabajadores no tienen una determinada cualificación , pueden ofrecer _ aprendiendo ayudas _

CAPÍTULO 8

Modelos de empleo en Austria

Manulea Mittermayer y Tom Salamon

I. Empleo protegido en Austria

a. Introducción

en el nacional nivel , allí son muchos diferente definiciones de protegido talleres , reflexionando diferente comportamientos , culturas , tradiciones e historia . en algunos países , el definiciones de protegido Talleres de trabajo son parte de un sólido marco legal . En otros , ellos son definido como parte del apoyo general esquemas y no están respaldados por ley _ un informe publicado por IGOS sobre la ' Calidad Trabajar Configuraciones para todos los proyectos comparados el nacional definiciones de protegido Talleres de trabajo en ocho Miembro estados _

Él encontró que en los países dónde la CNUDPD ha sido ratificado , el humano derecho de las personas con discapacidad para ser ofrecido el mismo empleo derechos como no discapacitados la gente es a menudo presentado en nacional discapacidad legislacion _ Este proporciona una base legal para la protección Talleres de trabajoindependientemente de si ellos son económicamente rentable , como lo es el caso en **Austria , Bélgica ,Francia , Alemania , Grecia , Irlanda , Italia y portugal** _ en términos de _ solidez de las disposiciones legales para talleres , la mayoría de los países eso eran analizado había establecido fuerte legislación en el nacional nivel _ El excepciones eran **Austria** y **Bélgica** eran , dado el federal naturaleza de su administración , robusto legislación cubierta protegido talleres habían sido adoptado en el federativo estado nivel , cual es responsable para el competencia _

Dónde protegido se entiende que el empleo está dirigido a poblaciones OMS son incapaz de ganar empleo en el abierto mano de obra mercado, allá son significativo diferencias en el empleo estatus y nivel de remuneración de los refugiados empleados en la UE. Para ejemplo , en **Austria** gente en protegido empleo son definido como servicio usuarios , por lo tanto no sujeto a empleo proteccion leyes , ni con derecho a ser independiente social seguridad _ como la mayoría Talleres de trabajo al otro lado de la UE no es parte del _ obligaciones y

derechos de los Mano de obra Código , deshabilitado los participantes no tienen ' empleado estado _ Este situación a menudo da como resultado el pago abajo el salario mínimo , que podría potencialmente resultado en un mayor riesgo de pobreza . Sin embargo , protegido el empleo es a menudo proporcionó con otro apoyo mecanismos , que proporcionar intangible beneficios a el usuarios _

Otro Miembro Los estados definen a las personas en refugios talleres como empleados . Por ejemplo , en **Francia** y **Alemania** gente en protegido empleo tener a legal estado similar a esode empleados _ A pesar de protegido los empleados en **Alemania** son pagué una pequeña reembolso por su trabajar bastante que el salario mínimo , ellos son derecho a elegir un órgano representativo para defender su intereses en cada protegido taller. En **Bélgica** (Flandes), protegido empleados del taller tener el derecho a ganar el salario minimo _ El empleado estado de gente con discapacidades que trabajan en refugios Talleres de trabajo también existe en **Grecia , Irlanda , Italia y portugal** _

b. Tendencias en protegido empleo

en el últimos 15 años ha habido una expansión de iniciativas para ayudar _ desactivado gente integrar en el abierto mano de obra mercado. Razones para este cambiar de acercarse incluir :

- A sentimiento por alguno Miembro estados eso **tradicional protegido Talleres de trabajo** perpetuar el segregación de personas con discapacidad y obstaculizar su integración en el regular empleo ;
- **Económico presiones** en el gobierno para hacer Corto plazo ahorro y por lo tanto retirar apoyo a tradicional protegido talleres _

El debatir sobre qué el objetivo de refugio Talleres de trabajo debería ser está ilustrado por el caso de Reemplear en el **Reino** Unido

En **Bélgica** (Valonia), la situación aparece relativamente similar _ El *Agencia Valona verter l'Emploi de Personnes discapacitados* (AWIPH) ha basado es prioridades en la experiencia de Escandinavia . ha dibujado _ arriba criterios sobre los cuales el objetivo grupo de beneficiarios debe ser basado _ Estos incluir ' aquellos más en dificultad frente a empleo ' (pero capaz de trabajar dentro el estructura de el mano de

obra mercado en Bélgica).

Otro Miembro estados tener también desarrollado nuevo formularios de abrigado empleo más cerca de el regular mercado de trabajo , tales como empresas en **finlandia** y **Francia** , que tener un más fuerte centrarse en la transición en el abierto mercado laboral Se da énfasis a los trabajadores ' profesional desarrollo y el habilidades aprendió mientras en protegido trabajo _ En el **Holanda** , reformas enfatizar el derecho a la medida protegido empleo que puedetambién ser ofrecido por regular empresas _ **Alemania** también ha experimentado un cambio hacia integrando protegido empleados en el abierto mercado laboral Esto se evidencia por el general aumentar en el número de integración proyectos , cual aumentó por 7 % en el período 2007-2010 con 684 proyectos en funcionamiento .

Varios otro Miembro estados tener desplazada el responsabilidad de proteger empleo para servir como instrumento de rehabilitación _ Para ejemplo, **Polonia** y **Hungría** introducido acreditación sistemas (como a requisito previo a recepción subsidios) a garantizar eso el laboral ambiente es adecuado para gente con discapacidad. Estos ejemplos claramente ilustrar a cambio en política hacia a más transicional modelo de abrigado talleres _

c. Rehabilitación y VETERINARIO medidas en Polonia y Alemania

En **Polonia**, el Fondo Estatal para la Rehabilitación de Personas con Discapacidad (PFRON) proporciona financiación para profesional actividad lugares de trabajo, cual emplear gente con moderado y severo discapacidades El objetivo de profesional actividad lugares de trabajo es a proporcionar profesional actividades y oportunidades de empleo destinadas a permitir que las personas con discapacidad lideren una relativamente independiente vida en el comunidad. Además, estos Talleres de trabajo proporcionar rehabilitación vocacional en forma de talleres de terapia ocupacional, que se enfocan en restaurando el capacidad de discapacitados gente a ganar empleo en el abierto mano de obra mercado.

PFRON también subvenciona el sueldos de protegido empleados como Bueno como el sueldos de desactivado personas que están en transición de protegido a no protegido empleo. En 2013, PFRON proporcionó cofinanciamiento

para 77 lugares de trabajo de actividad vocacional que a su vez empleado 3,067 gente con discapacidades Este era un aumentar de 1,844 gente desde 2005.

Protegido Talleres de trabajo en **Alemania** también proporcionar profesional y educativo capacitación para arribaa 2 años, junto con el apoyo para la transición de los empleados protegidos al trabajo regular mercado laboral Además, *los proyectos de integración* se financian a través del Fondo Compensatorio Tasa a las empresas que no cumplan la cuota de ocupados con discapacidad. Estos los proyectos incluyen talleres de integración, empresas de integración y departamentos de integración que emplean entre el 25 y el 50 % de las personas con discapacidad grave. son parte del abierto mano de obra mercado y oferta trabajar, profesional apoyo, avanzado profesional capacitación y en curso empleo apoyo al otro lado de el abierto mano de obra mercado. El números de estos proyectos son continuamente creciente con 684 en operación en 2011, a elevar de encima 7 % sobre 2010.

En suma a VETERINARIO y transición al trabajo oportunidades, protegido Talleres de trabajo a menudo proporcionar a diverso rango de terapéutico/rehabilitación medidas. Para ejemplo, en **Bélgica** (Flandes), a número de 'rehabilitación a través de empleo' iniciativas tener estado establecido en cooperación con adaptado trabajar empresas, protegido Talleres de trabajo, psiquiatras y organismos de protección social para atender a personas con discapacidad en centros de día. **A pesar de protegido Talleres de trabajo en Flandes son no concebido como médico centros de rehabilitación, ofrecen oportunidades para la rehabilitación vocacional y desarrollo.** Ellos son requerido a poner en lugar personal desarrollo planes para sus empleados que contienen acciones para mejorar sus competencias y, en algunos casos, también para preparar el transición a un habitual laboral ambiente.

A reciente comparativo evaluación de rehabilitación medidas proporcionó por protegido Talleres de trabajo en el UE identificado a número de similitudes en ocho Miembro estados En En particular, algunos talleres protegidos ofrecen programas técnicos para que las personas con discapacidades para trabajar en profesiones como carpintería, metalurgia, jardinería, embalaje y textiles. Estos servicios también incluir interpersonales capacitación a través de grupo actividades, Ejercicios de desarrollo

personal y formación de equipos. Otros talleres protegidos ofrecen rehabilitación a través de programas sociales y culturales, así como programas centrados en anciano gente con discapacidad ⁶³.

d. Conclusión

Allá son significativo diferencias con respecto a el definiciones, actividades, estructura y marcos legales de los talleres protegidos en toda la UE, que provienen predominantemente de puntos de vista diferentes de sus objetivos. También hay importantes diferencias en los derechos laborales de las personas con discapacidad empleadas en Talleres de trabajo, y remuneración es generalmente bajo, cual pone protegido empleados en mayor riesgo de pobreza. Si bien este informe buscó algunas respuestas en términos de costos y rendimientos de las inversiones de los talleres protegidos en su conjunto, no puede proporcionar respuestas empíricas sobre el impacto de diferentes tipos de talleres. Más investigación es necesario proporcionar más empírico evidencia.

II. Empleo con apoyo en Austria

a. Introducción

También en Europa, el concepto de empleo con apoyo se desarrolló y amplió a principios de la década de 1990. Al principio, el concepto se difundió en Gran Bretaña e Irlanda. Con algunas excepciones, la propagación en Europa fue de oeste a este. Al principio, hubo proyectos modelo más grandes en Irlanda, el Reino Unido (Inglaterra y Gales, Escocia e Irlanda del Norte), los Países Bajos, Alemania, Noruega, Portugal, España y el norte de Italia. Estos fueron seguidos por Austria, Suecia, Finlandia, Islandia, Chipre desde mediados de la década de 1990 (Doose , 2007). Cinco años después de que se fundara una organización paraguas para el Empleo con Apoyo en los EE. UU., se introdujo una contraparte europea. La Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE) se fundó con el objetivo de promover el desarrollo del Empleo con Apoyo en Europa. Una de las principales tareas de la organización paraguas para el Empleo con Apoyo es la organización de conferencias internacionales, que se celebran cada dos años (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2007). Mientras tanto, la organización paraguas consta de los siguientes 19 miembros: Alemania, Inglaterra,

Noruega, Finlandia, Austria, Grecia, Portugal, Irlanda, Escocia, Islandia, Suecia, Italia, España, Países Bajos, República Checa, Dinamarca, Suiza, Irlanda del Norte y Gales . (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2009).

En Austria, la integración profesional de las personas con discapacidad comenzó en 1992 con dos proyectos modelo. El objetivo era ayudar a las personas con enfermedades mentales a permanecer o conseguir un empleo remunerado. Una evaluación de estos proyectos mostró que entre el 43 y el 50% de las personas apoyadas fueron asistidas con éxito. Una comparación entre los costos de los proyectos y los causados por el desempleo mostró el éxito de ambos proyectos. El resultado fue la expansión de los proyectos de asistencia al trabajo en todas las provincias (Blumberger , 2001).

Un gran paso adelante para la integración de las personas con discapacidad en Austria fue la Ley sobre el Empleo de Personas con Discapacidad (BEinstG), que entró en vigor en su primera versión en 1969. Esta ley se aplica específicamente a las personas con discapacidad en el contexto laboral (Secretaría Federal de Seguridad Social, Generaciones y Protección al Consumidor/IV, 2006). Otro logro importante para las personas con discapacidad es la Ley Federal de Igualdad de Discapacidad, que está en vigor en Austria desde el 1 de enero de 2006. Prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidad a fin de garantizar una participación equitativa en la vida de la sociedad y permitirles llevar una vida vida autodeterminada (Ley Federal de Igualdad de Discapacidad).

La Ley de Discapacidad de Estiria (2007) también contiene un párrafo sobre el empleo con apoyo. Establece que el empleo asistido se otorgará a las personas "... cuya capacidad exceda los requisitos para la asistencia a través del empleo en guarderías o empresas de acuerdo con el § 16 y que solo sean empleables bajo condiciones marco especiales ...". (S. 6). También se estipula que la persona debe ser apoyada y acompañada en este trabajo por asistencia personal. En Austria, se han logrado avances positivos desde el comienzo de la integración de las personas con discapacidad, lo que se refleja en el anclaje legal.

b. Proceso

El Empleo con Apoyo procede en diferentes fases, que se seleccionan individualmente y se adaptan según las necesidades de apoyo del caso concreto.

El curso ideal de empleo con apoyo se divide en las siguientes fases:

1. información inicial y asignación
2. planificación de carrera individual con la creación de un perfil profesional
3. Adquisición de empleo individual y desarrollo de empleo: apoyo a la búsqueda de empleo.
4. preparación del trabajo, análisis del trabajo y ajuste del trabajo
5. coaching laboral: apoyo para la familiarización con el trabajo, la integración en la empresa y, si es necesario, la calificación en el lugar de trabajo
6. apoyo de integración de seguimiento, si es necesario, intervención de crisis y asistencia laboral" (Doose 2007, p. 119).

c. Normas de calidad

La Unión Europea de Empleo con Apoyo proporciona un punto de referencia para permitir que los proveedores de Empleo con Apoyo desarrollen y optimicen la calidad de sus servicios. Por un lado, los estándares de calidad sirven para la autoevaluación, por otro lado, también proporcionan un marco para optimizar continuamente los servicios a través de acuerdos de objetivos. Dado que el modelo de empleo con apoyo ha crecido en los últimos años, parecía importante establecer estándares de calidad uniformes (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2007).

Se formulan los estándares de calidad de la organización así como el proceso de empleo con apoyo y sus resultados. Los estándares de calidad individuales se definen con más detalle por características, y también hay referencias a los procedimientos de evaluación con los que se registrarán las características. Todos los proveedores de Empleo con Apoyo en toda Europa deben esforzarse por cumplir estos estándares. A continuación, se presentarán los estándares de calidad individuales, ya que son importantes para la evaluación de la formación para el trabajo en la empresa.

d. Estándares de calidad de la organización.

En total, se articulan cuatro estándares de calidad de la organización:

1. "El liderazgo y la gerencia establecieron un estándar de alta calidad.
2. la organización promueve y valora la participación de las partes interesadas en la planificación y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.
3. la O. se compromete a proteger y promover los derechos de las personas desfavorecidas.
4. El personal profesional y competente realiza un trabajo de calidad en todos los niveles de la organización". (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2007, p. 27ff.)

En total, se definen 29 características para estos cuatro estándares.

e. Estándares de calidad del proceso

Los estándares de calidad del proceso se refieren a las fases individuales del Empleo con Apoyo.

Los estándares de calidad del proceso de Empleo con Apoyo son:

Fase 1: Puesta en marcha

1. "La persona con discapacidad ha recibido toda la información necesaria en la forma adecuada para decidir si contrata al proveedor de Empleo con Apoyo.

Fase 2: perfil de habilidades

1. Se utiliza un enfoque centrado en la persona para recopilar datos relevantes sobre los intereses, aptitudes y habilidades profesionales del individuo.
2. Se apoya a los solicitantes de empleo para que tomen decisiones informadas y realistas sobre su trabajo y su futura carrera.
3. Se desarrolla un plan de participación flexible individual junto con cada solicitante de empleo.

Fase 3: desarrollo laboral

Se proporciona capacitación y apoyo apropiados para identificar un trabajo.

2. se apoya al solicitante de empleo para que encuentre el mejor trabajo posible.

Fase 4: contacto con el empleador

1. Se asiste al empleador en la búsqueda del empleado más adecuado.

Fase 5: Soporte dentro y fuera de la empresa

1. la inducción y el apoyo del trabajador son adecuados y eficaces y favorecen la independencia y la progresión en el puesto de trabajo." (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2007, p. 31 y ss.)

f. Estándares de calidad de los resultados

La Unión Europea de Empleo con Apoyo también formula estándares de calidad para los resultados del Empleo con Apoyo.

1. "El demandante de empleo encuentra y obtiene un trabajo remunerado en el mercado laboral general.
2. el trabajador es un colega valioso y un miembro igual del equipo.
3. el trabajador tiene oportunidades de desarrollo profesional." (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2007, p. 39f.)

g. Éxito y sostenibilidad del Empleo con Apoyo

En el mercado laboral actual, es habitual cambiar de trabajo con mayor frecuencia. Se ha vuelto bastante raro comenzar a formarse en una empresa y trabajar allí hasta la jubilación. Por supuesto, esto también se aplica a los trabajos para personas con discapacidad. Sin embargo, dado que la situación del mercado laboral es mucho más difícil para ellos, como se describió anteriormente, la sostenibilidad de una colocación en el mercado laboral primario es aún más importante. Varios estudios se ocupan de la sostenibilidad de los trabajos inclusivos. Ahora se presentarán en extractos.

Doose (2007) realizó un estudio de retención y progresión sobre el tema del empleo con apoyo. Para ello, elaboró un cuestionario sobre la situación de vida y trabajo, que administró a 251 personas con dificultades de aprendizaje que habían sido previamente insertadas en el mercado laboral primario por diversos servicios especializados de inserción. Descubrió que al menos dos tercios de los trabajadores colocados con dificultades de aprendizaje todavía están empleados en el mercado laboral general en promedio nueve años después de su colocación.

Otro hallazgo muestra que el 70% de los trabajadores con dificultades de aprendizaje están empleados en el mercado laboral general. El 11% está en talleres para

personas con discapacidad y el 8% está desempleado. El 3% de los trabajadores está en pensión de invalidez o capacidad laboral reducida y el 2% está en permiso parental. Estos resultados se refieren a la situación laboral actual a cinco años de su colocación en un servicio especializado y excluyen a las personas cuya trayectoria se desconoce.

También hubo un alto grado de estabilidad en las relaciones laborales, ya que tres años después de la colocación, el 76% de los trabajadores con dificultades de aprendizaje todavía estaban en su primera colocación. Después de cinco años, todavía era del 62% y después de diez años del 55%. En cuanto a la duración de la relación laboral, se encontró que las personas que se encontraban empleadas al momento de la encuesta tenían en su relación laboral actual un promedio de 7 años y 8 meses. Si se mira a las personas que se encontraban desempleadas en el momento de la encuesta, también se puede hablar de personas colocadas por un período de tiempo más largo, ya que anteriormente habían estado trabajando una media de 44 meses. Doose también pudo establecer que la mayoría de las relaciones laborales terminan en el primer año y que la proporción disminuye anualmente a partir de entonces. Solo en el quinto año vio un aumento en las relaciones laborales terminadas.

Kaßelmann y Rüttgers (2005), que realizaron un estudio sobre la historia laboral de personas con discapacidades graves con dificultades de aprendizaje que fueron colocadas en el mercado laboral general por los servicios de integración, hicieron hallazgos similares. En el momento de la encuesta, el 65,6% de los encuestados seguían empleados en el mercado laboral general. El 14,4% trabajaba en talleres para personas con discapacidad y el 16,8% estaba desempleado en el momento de la encuesta. También encontraron que había diferencias entre las personas que todavía trabajaban en las empresas en las que fueron colocados y las que cambiaron de trabajo. Las primeras colocaciones tienen un nivel promedio más bajo de discapacidad, es menos probable que tengan un tutor legal y tienen menos discapacidades adicionales, como discapacidades mentales.

Doose (2007) también encontró relaciones laborales relativamente estables con respecto a las relaciones laborales terminadas. Si bien las relaciones laborales terminadas fueron significativamente más cortas que las existentes, tuvieron una duración promedio de tres años y cinco meses. Por lo tanto, también pueden

clasificarse como relaciones laborales a largo plazo. Llama la atención que el 25% de las relaciones laborales se terminaron en el primer año.

En su estudio, Doose (2007) también encontró que las personas que estaban empleadas en el mercado laboral primario estaban significativamente más satisfechas en diversas áreas de la vida, como las finanzas, la salud, el ocio y la vivienda, que las personas con empleos protegidos o los desempleados. Esto no se aplica al área de "contacto", ya que aquí los empleados en trabajos protegidos son los más satisfechos. En cuanto a la integración social en el se encontró que los empleados apenas tienen contactos privados con los compañeros. Sin embargo, durante las horas de trabajo, la integración es de buena a muy buena.

Sin embargo, dado que para las organizaciones contratantes la sostenibilidad no es la única garantía de calidad, sino que las tasas de colocación se consideran decisivas, también es importante mostrar resultados al respecto. En Austria no hay encuestas al respecto, pero en Alemania ya se han realizado algunas investigaciones por parte de varios servicios de integración especializados. Por ejemplo, se encuentran tasas de colocación entre el 16 y el 49% para los servicios de integración especializados que funcionan según el concepto de empleo con apoyo (Trost & Schüller , 1992; Schön, 1993; Meuth , 1996, Barlsen , Bungart , Hohmeier & Mair, 1999 ; Trost & Kühn , 2001; ZENTRAS, 2000; Kastl & Trost , 2002; citado de Doose , 2007).

El Hamburger Arbeitsassistentz (Asistencia al Empleo de Hamburgo), que ayudó a un total de 129 personas en el período de 1996 a 2003, puede mostrar un mayor éxito. Un estudio de estas personas mostró que el 59% ingresó al empleo después de dejar la medida (Hamburger Arbeitsassistentz , 2004). Kastl y Trost (2002) encontraron una variación considerable entre los servicios individuales, lo que también se puede ver en los metanálisis de Bond.

Ya en 2004, Bond comparó varios estudios para mostrar los efectos del empleo con apoyo y pudo establecer éxitos positivos. Se demostró que los participantes en los programas de empleo con apoyo encuentran empleo con más frecuencia que los grupos de comparación. En una revisión más reciente, Bond, Drake y Becker (2008) compararon once estudios sobre empleo con apoyo publicados entre 1996 y 2008. Solo se incluyeron los estudios en los que los solicitantes de empleo fueron asignados aleatoriamente al programa de empleo con apoyo o a otra medida. En todos los

estudios, muchos más buscadores de empleo del programa de empleo con apoyo se integraron en el mercado laboral que en los grupos de control. En promedio, la tasa de colocación en los programas de empleo con apoyo fue del 61%, mientras que en los grupos de control fue solo del 23% en promedio. La Figura 6 muestra una comparación de las tasas de colocación de los estudios individuales. En todos los estudios se puede observar a primera vista que las tasas de colocación de los programas de colocación integrada con apoyo, una forma especial de empleo con apoyo, son claramente superiores a las de los respectivos grupos de control. Sin embargo, también hay una gran variación dentro de los programas de empleo con apoyo entre los estudios individuales. Además de la tasa de colocación, Bond, Drake y Becker (2008) también encontraron una diferencia en el tiempo de espera para el primer empleo entre los dos grupos. Siete estudios mostraron que los grupos de control tardaron en promedio el doble de tiempo en encontrar trabajo. En los programas de Empleo con Apoyo, las personas esperaban entre cuatro y algo más de cinco meses por un puesto de trabajo. También se encontraron diferencias en las horas de trabajo semanales en cuatro estudios. Mientras que el 43,6% de los participantes en los programas de empleo con apoyo trabajan veinte o más horas a la semana, solo el 14,2% de los grupos de control lo hacen.

Como ya se mencionó, la duración de los trabajos también es de gran importancia. En siete estudios se demostró que los participantes de los programas de Empleo con Apoyo trabajaron más del doble de tiempo en trabajos en la economía libre que los de los grupos de control. Sin embargo, este efecto desaparece si solo se consideran aquellas personas que encontraron trabajo (Bond, Drake & Becker, 2008). El éxito en la colocación en el mercado laboral primario también ha sido demostrado en otros estudios (Drake, McHugo, Becker, Anthony & Clark, 1996; Doose, 1998; Cook et al., 2005). En definitiva, se puede decir que el concepto de empleo con apoyo es una buena manera de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral primario. Los efectos de la formación para el trabajo en la empresa de alpha nova, que funciona según el concepto de Empleo con Apoyo, se investigarán en el siguiente estudio empírico. Primero, sin embargo, se explicará la información básica sobre la evaluación.

tercero Empleo competitivo en Austria

a. Introducción

De acuerdo con la Ley de empleo para discapacitados (sección 1, párrafo 1), todas las empresas en Austria que empleen a 25 o más empleados están obligadas a contratar a una persona discapacitada con estatus de beneficiario (persona discapacitada registrada) por cada 25 empleados. Por ejemplo, una empresa que emplea a 100 personas está obligada a emplear a cuatro personas discapacitadas registradas (número obligatorio de empleados discapacitados: cuatro). Los empleados con ciertas discapacidades particularmente graves (por ejemplo, personas ciegas, usuarios de sillas de ruedas) se cuentan doble.

En relación con el empleo de personas con discapacidad, los empleadores están exentos del impuesto de las autoridades locales, de los pagos al Fondo de Nivelación de Cargas Familiares, de la tasa de la Cámara de Comercio y, en Viena, del impuesto para financiar el sistema subterráneo.

b. Personas con discapacidad que reciben apoyo especial (personas con discapacidad registradas)

Los ciudadanos austriacos con un grado de discapacidad de al menos el 50 por ciento pueden solicitar una decisión oficial (*Bescheid*) que establezca que son personas discapacitadas que reciben apoyo especial (también conocidas como personas discapacitadas registradas).

[Las personas con discapacidad que reciben un apoyo especial](#) se benefician de numerosas ventajas:

- **Protección especial contra el despido y el despido:** Los empleadores deben obtener el acuerdo del Comité de Personas con Discapacidad antes de poder despedir a una persona.
- **Subvenciones en relación con la vida laboral :** la gama de ofertas se extiende desde beneficios económicos a través de ayudas técnicas al trabajo hasta cursos de formación especiales.

- **Vacaciones complementarias** : Se permiten en la medida en que así lo establezca el respectivo convenio colectivo, reglamento de empleo de la función pública o convenio de empresa.
- **Desgravación fiscal:** Las desgravaciones fiscales se pueden solicitar en la oficina de impuestos local a partir de un grado de discapacidad del 25 por ciento.

Las personas que tienen un pase de discapacidad no reciben automáticamente un apoyo especial en el sentido de la Ley de Empleo para Discapacitados.

c. Protección especial contra el despido y el despido

Además de la obligación de emplear a personas con discapacidad, el artículo 8 de la Ley de Empleo para Personas con Discapacidad también prevé una mayor protección contra el despido y el despido de las personas con discapacidad. La relación laboral de una persona discapacitada registrada solo puede rescindirse si se respeta un período de preaviso de al menos cuatro semanas y si el Comité de Personas Discapacitadas con sede en las oficinas provinciales del Sozialministeriumservice está de acuerdo. En casos excepcionales, el acuerdo también puede obtenerse retroactivamente, pero el despido o el despido no surten efecto sin él.

La protección especial contra el despido ha sido vista por los empleadores, pero también por los representantes de las personas con discapacidad, como un obstáculo para la contratación de personas con discapacidad. Por ello, se ha flexibilizado la protección especial contra el despido y el despido en coordinación con los agentes sociales y las asociaciones de personas con discapacidad. Para las nuevas relaciones laborales concluidas después del 1 de enero de 2011 con personas con discapacidad registradas, la protección especial solo se aplica después de cuatro años, aunque existen algunas excepciones legales. Las relaciones laborales existentes no se ven afectadas.

d. Ofertas de soporte del servicio Sozialministerium

Desde hace años, el [servicio Sozialministerium](#) ofrece una amplia gama de instrumentos de apoyo para apoyar la participación en el empleo, incluidos varios subsidios individuales y basados en proyectos o una combinación de ambos.

Red de Asistencia Ocupacional (NEBA)

La [Red de Asistencia Ocupacional](#) (NEBA) da a las personas con discapacidad y jóvenes en riesgo de exclusión una oportunidad en un mercado laboral que les resulta difícil. NEBA, con sus servicios de asistencia ocupacional (coaching juvenil, escuelas de producción, asistencia a la formación profesional, asistencia laboral y coaching laboral), forma la marca paraguas de este sistema altamente diferenciado de apoyo a las personas con discapacidad, y es el núcleo del panorama de subsidios y un elemento clave de la política del mercado laboral austriaco. Aquí, el servicio Sozialministerium, con el apoyo del Fondo Social Europeo y en cooperación con numerosas organizaciones asociadas, realiza una valiosa contribución a la participación en la vida laboral de las personas con discapacidad. El [programa operativo Empleo en Austria 2014-2020](#), y, en particular, las respectivas prioridades de inversión, forman la base para el gasto de los recursos del Fondo Social Europeo (FSE). De toda la financiación del FSE que se pone a disposición de Austria para el período 2014-2020, casi el 30 % se reserva para medidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Los programas de coaching juvenil, escuela de producción y asistencia a la formación profesional de la Red de Asistencia Ocupacional (NEBA) para jóvenes con discapacidad y para jóvenes en riesgo de exclusión del mercado laboral, están cofinanciados con fondos del Fondo Social Europeo Fondo. Esto también se aplica a los servicios de consultoría de fit2work para empresas que emplean a trabajadores mayores con problemas de salud. Estos programas NEBA también desempeñan un papel importante en el plan gubernamental de educación y formación hasta los 18 años, ya que también llegan a aquellos jóvenes que, de otro modo, abandonarían prematuramente el sistema educativo y de formación.

[El coaching para jóvenes \(PDF, 279 KB\)](#) tiene como objetivo brindar perspectivas de futuro a los jóvenes a través del asesoramiento, el apoyo y la gestión de casos. El coaching juvenil no es un curso de formación profesional en sí mismo: es un programa de asesoramiento para garantizar que los jóvenes no caigan en la red de seguridad social y terminen en las calles. El objetivo es permitirles una transición exitosa a la vida laboral.

[Las escuelas de producción \(PDF, 279 KB\)](#) están destinadas a ayudar a todos los jóvenes que necesitan apoyo debido a déficits en el campo de las competencias básicas definidas para estar aptos para ingresar o completar con éxito la formación profesional superior o la formación profesional en una escuela). Las escuelas de producción cultivan las capacidades individuales para el siguiente paso hacia la formación.

[La asistencia de formación profesional \(PDF, 279 KB\)](#) apoya a los jóvenes con discapacidades y otros factores que les dificultan encontrar un trabajo proporcionándoles un aprendizaje prolongado o una calificación parcial de acuerdo con la Sección 8b de la Ley de Formación Ocupacional (BAG). Estos jóvenes reciben apoyo durante toda su formación, tanto en la empresa como en la escuela, asegurando así sus itinerarios formativos de forma duradera.

[La asistencia laboral \(PDF, 279 KB\)](#) ayuda a las personas con discapacidades a obtener y mantener un trabajo. Las empresas que quieran contratar a personas con discapacidad reciben apoyo del régimen de ayuda al trabajo en temas de marco legal, información sobre subsidios y ayuda en caso de problemas en la empresa.

[La orientación laboral \(PDF, 279 KB\)](#) brinda apoyo individual directo en el lugar de trabajo para las personas que tienen una necesidad de asistencia más amplia (por ejemplo, debido a una discapacidad de aprendizaje o múltiples problemas). Fomenta sus habilidades especializadas y comunicativas, así como sus habilidades sociales, para que puedan cumplir con las demandas que se les imponen de forma independiente y a largo plazo.

entrenamiento de habilidades

En [los proyectos de formación de habilidades, \(PDF, 158 KB\)](#) se ofrecen a las personas con discapacidad medidas específicas para obtener habilidades y así aumentar sus posibilidades de participar en el mercado laboral.

Asistencia personal en el lugar de trabajo.

[La asistencia personal en el puesto de trabajo \(PDF, 254 KB\)](#) es un servicio individual en el que las personas con discapacidad reciben el apoyo individual y personal que necesitan para trabajar o completar la formación profesional. El objetivo de la

asistencia personal en el lugar de trabajo es una participación en la vida laboral orientada a las necesidades, autodeterminada, autoorganizada y equitativa.

fit2work

El [plan de gestión de \(re\)integración laboral fit2work](#) ofrece información, asesoramiento y apoyo a los empleados que han estado fuera del trabajo por períodos más largos y/o tienen problemas de salud, personas que están desempleadas y tienen problemas de salud, así como empresas y representantes de los trabajadores. El objetivo es preservar y aumentar la capacidad de trabajo de estas personas, para evitar que abandonen prematuramente la vida laboral. y reintegrarlos de manera duradera al proceso de trabajo.

Subsidios individuales para compensar el aumento de los costos/esfuerzos involucrados en el empleo de personas con discapacidad

Además de las subvenciones para proyectos, se ofrece un gran número de [subvenciones individuales y personalizadas \(PDF, 298 KB\) a las personas con discapacidad y/o a sus empleadores para brindarles apoyo y/o compensar los costos y esfuerzos adicionales que implican y los menores costos relacionados con la discapacidad.](#) productividad.

Se pueden conceder subvenciones individuales para:

- trabajo y formación (ayudas técnicas al trabajo, costes de formación, subsidios de formación, asunción de costes de intérpretes de lengua de signos, etc.);
- subsidios salariales (subsidio de inclusión/plus, subsidio de salario y lugar de trabajo, bono de inclusión para aprendices, subsidio de seguridad para trabajadores por cuenta propia con discapacidad), y
- movilidad (orientación y formación en movilidad, adquisición de un perro de asistencia, subsidio de movilidad, obtención del permiso de conducir, compra de un vehículo, etc.).

Subvenciones para empresas

Se diseña un programa integral de subsidios para costos laborales no salariales para alentar a las empresas a crear puestos de trabajo para personas con discapacidad y asegurar que la nueva relación laboral sea de largo plazo.

Subsidios de inclusión/subsidios de inclusión plus

Si una empresa ha percibido un subsidio de integración del Servicio Público de Empleo (AMS) para una persona con discapacidad registrada (grado de discapacidad mínimo del 50%), se puede obtener posteriormente un subsidio de inclusión del 30 por ciento de su salario bruto durante un período de doce meses. Las empresas que no están obligadas a contratar a personas con discapacidad pueden recibir un subsidio de inclusión del 37,5 por ciento del salario bruto de la persona (subsidio de inclusión Plus).

Bonificación de inclusión para aprendices/practicantes

El bono de inclusión apoya a ciertas empresas cuando contratan aprendices/aprendices que son personas discapacitadas registradas. Este apoyo es posible durante toda la duración del aprendizaje o aprendizaje prolongado, independientemente de la edad del aprendiz/aprendiz. El monto depende de la tasa aplicable del impuesto compensatorio.

subsidio salarial

Se pueden conceder subvenciones salariales a empresas para una persona con discapacidad registrada (grado de discapacidad de al menos el 50%) de acuerdo con el nivel reducido de rendimiento de la persona que se haya establecido. El subsidio depende de la reducción del rendimiento relacionada con la discapacidad.

Subsidio para salvaguardar el empleo

El subsidio de salvaguarda del empleo se puede otorgar a personas con un grado de discapacidad de al menos el 30%. El monto específico de este subsidio de costos laborales no salariales está determinado por el grado de peligro del puesto de trabajo, la edad del empleado afectado y sus oportunidades de encontrar otro trabajo en un

futuro próximo . Además, existen subvenciones para compensar las desventajas competitivas causadas por discapacidades. Estos incluyen ayudas técnicas, ayudas para la movilidad o capacitación en habilidades individuales relevantes.

Empresarios con discapacidad

Para ayudar a las personas con discapacidad a trabajar por cuenta propia, existen subsidios para mejorar su situación financiera y asegurar sus medios de subsistencia.

Los empresarios con discapacidad pueden recibir subvenciones para encontrar un negocio por cuenta propia o para dar seguridad a una actividad por cuenta propia ya existente cuando una situación relacionada con la discapacidad temporal amenaza su sustento.

más información sobre el apoyo a empresas y **personas con discapacidad** en el sitio web del [Sozialministeriumservice](https://www.sozialministeriumservice.at) y en www.arbeitundbehinderung.at.

Empresas sociales

[Las empresas sociales](#) son establecimientos para la integración laboral de personas con discapacidad que, debido a la gravedad de su discapacidad, aún no pueden trabajar (o reincorporarse) al mercado laboral general.

Las empresas sociales se gestionan como sociedades limitadas sobre la base de principios comerciales. Las empresas sociales solo reciben financiación para compensar las desventajas que surgen en la competencia con otras empresas como resultado de la contratación de personas con discapacidad. De esta manera, las empresas sociales se ponen en pie de igualdad con otras empresas. Al igual que otras empresas, tienen que ofrecer productos y servicios que sean competitivos en el mercado libre. Hay ocho empresas sociales en Austria con más de 20 ubicaciones.

Módulo de empleo

En el Módulo de Empleo, las empresas sociales proporcionan alrededor de 1700 puestos de trabajo (equivalentes a tiempo completo) para personas con discapacidad. A estas **personas** se les pagan al menos los salarios del convenio colectivo, sus contribuciones a la seguridad social se pagan en su totalidad y tienen voz en la forma

en que se administra la empresa, al igual que todos los demás trabajadores. Además, se ofrece apoyo médico, social y psicológico integral a las personas con discapacidad.

Para que estas empresas sociales sean financieramente viables, las personas con discapacidad empleadas en ellas deben poder proporcionar un nivel mínimo de desempeño económicamente utilizable. En el momento de su contratación, este debe ser al menos la mitad del nivel de desempeño de una persona sin discapacidad que realiza el mismo trabajo.

El módulo de preparación para el trabajo

En el módulo de preparación para el trabajo, las empresas sociales brindan plazas de formación para personas con discapacidad. En otoño de 2015 se estableció un nuevo enfoque: un aprendizaje en empresas sociales. A las personas con discapacidad no solo se les ofrece una oportunidad de bajo umbral para adquirir habilidades, sino que también obtienen acceso a una formación profesional de alta calidad en forma de aprendizaje. El plan es extender gradualmente esta medida para que para 2021 se puedan habilitar un total de alrededor de 130 plazas de aprendizaje.

El objetivo de la formación es que, al aprobar un examen de aprendizaje, los participantes puedan colocarse en puestos de trabajo más fácilmente y que puedan integrarse de forma sostenible en el mercado laboral general.

CAPÍTULO 9

Modelos de Empleo en Italia

Danilo CALABRESE

La integración laboral de las personas con discapacidad en Italia entre los talleres protegidos y la entrada en el mercado laboral abierto utilizando el instrumento de empleo con apoyo.

Este artículo describe el desarrollo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y los servicios de apoyo que, en consecuencia, se han creado para hacer efectivo este derecho, en el contexto italiano. Luego de una breve reseña histórica de la evolución de la legislación que regula la inclusión laboral de las personas con discapacidad, este artículo introduce la distinción entre la experiencia en el mercado laboral abierto y en los talleres protegidos. Finalmente, el artículo concluye con la presentación de los servicios ofrecidos a los empleados con discapacidad en Italia.

1. Breve resumen histórico

La Ley 481 de 25 de marzo de 1917 sancionó el internamiento obligatorio de los heridos de guerra y de los amputados; esta legislación fue vista como una especie de compensación para aquellos que habían sufrido daños a causa del conflicto. (Medeghini , 2011). Sin embargo, con la promulgación de la Constitución italiana, este derecho se amplió a todas las personas con discapacidad y se identificaron los servicios públicos responsables de su implementación. Esto provocó el surgimiento de una serie de autoridades locales y nacionales que, con diferentes tareas, se encargaron de implementar acciones para ayudar a los trabajadores discapacitados. (D'Alonzo , 1998).

Las necesidades de las personas con discapacidad se han categorizado según la patología y, en base a esta clasificación, se han promulgado leyes especiales, como las de ciegos o sordos. (Violini , 2011). Además de esta categorización, este período histórico también se caracterizó por la voluntad de gestionar la presencia de discapacitados separándolos del resto de la sociedad a través de la creación de escuelas especiales y talleres tutelados. (Canevaro , 2007). Un papel especialmente significativo lo jugaron los centros de día, que se concretaron en espacios especialmente

acondicionados, gestionados por trabajadores sociales, en los que funcionaba una organización similar a la de la empresa. (Cebolla, 2011). Aquí, los usuarios podían pasar su día experimentando con sus habilidades y tratando de adquirir habilidades útiles para una eventual entrada en el mundo de la producción (Errani, 2000). En una época caracterizada por el mito de la producción, quien asistía a estos talleres tenía la oportunidad de adquirir una identidad como trabajador y, al mismo tiempo, podía seguir residiendo dentro de su unidad familiar. (Rausei , 2011). A pesar de que el objetivo declarado de los centros era la rehabilitación, y por tanto estaban pensados como lugares de tránsito y paso, muy a menudo se convertían en zonas de aparcamiento, donde el trabajador permanecía durante largos periodos (Mannucci, 1997).

Dentro de la instalación, el usuario realizaba actividades repetitivas, que no estimulaban la adquisición de nuevas habilidades; además, la escasa posibilidad de tener contactos y oportunidades de confrontación con el mundo exterior no favorecía la socialización. (Colombo, 2007). Entrar en estos espacios, por tanto, corría el riesgo de ser una elección definitiva e inmutable, que no tenía posibilidad de desarrollo futuro. (Lepri , 2004).

2.Integración laboral de personas con discapacidad: vía rápida

Desde la década de 1960 se ha abierto un amplio debate sobre una serie de cuestiones:

- las asociaciones de personas con discapacidad han introducido una nueva percepción y una nueva forma de abordar sus necesidades en la sociedad; (Napoli, Occhino , Corti , 2010)

- creció el número de alumnos que asistían a las escuelas, lo que hizo cada vez más urgente la necesidad de aclarar el papel que la educación podría desempeñar en su crecimiento; (Rondanini , 2011)

- surgió un proceso de desinstitucionalización (denominador común de las políticas sociales y sanitarias en varios países europeos) que transfirió ciertos aspectos de la atención a las personas con discapacidad de las instituciones cerradas a las comunidades locales; Gasparre , 2012)

- se han desarrollado una serie de movimientos que se han opuesto a las formas de asistencia psiquiátrica implementadas dentro de los hospitales e instituciones

obligatorias, lo que ha contribuido a un aumento en la atención y el sentido de responsabilidad social hacia las personas con discapacidad (Giustini, 2011).

Todos estos elementos han fortalecido la convicción de que las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades que los demás ciudadanos (vivienda, educación y trabajo, por ejemplo) (Canevaro & Mandato, 2004) y que es deber de la sociedad no sólo protegerlas, sino sobre todo diseñar todos los espacios necesarios para que estos derechos sean respetados. (Michelle, 1981). En este sentido, la posibilidad de tener una ocupación es un factor clave tanto a nivel individual como para poder participar activamente en la vida de la sociedad (Pavone , 2010).

Para poder aprovechar las oportunidades que brinda la legislación, los aspirantes a trabajadores con discapacidad deben presentarse ante una comisión médica, la cual: certifica la posibilidad de trabajar, les asigna un porcentaje de discapacidad y elabora un informe en el que se señalan todas las restricciones a las actividades laborales. Este documento será el punto de referencia para entender qué tareas puede realizar el trabajador y de cuáles, por el contrario, debe estar exento. (Bofo, 2012).

Cuando el candidato está en posesión de la certificación, tiene dos posibilidades diferentes para acceder al mercado laboral: la cooperativa social o la evaluación dentro de las realidades de libre mercado (Battafarano , Fontana, 2001). En la cooperativa social pueden emplearse todos los trabajadores desfavorecidos (independientemente de su patología), por un porcentaje igual al 30 % de la plantilla; las empresas, por su parte, pueden emplear a personas con un índice de invalidez superior al 45%, por un porcentaje proporcional al número total de empleados. (Assennato & Quadrelli , 2012).

La legislación también establece el sistema de incentivos (y sanciones) que acompañan la contratación. En particular, las cooperativas sociales se benefician de reducciones en el pago de las cotizaciones de sus empleados; las empresas se benefician de mayores incentivos para mayores porcentajes de invalidez, mientras incurren en sanciones cuando no cumplen con sus obligaciones (Batarella, 2009). Finalmente, las principales multas pueden ser de dos tipos: multa, proporcional al número de días de retraso en el cumplimiento de las obligaciones, o la obligación de integrar en el trabajo al candidato con discapacidad, que es seleccionado por los garantes de la regulación, sin posibilidad de denegación. (Messori & Silvagna, 2012).

3. Talleres Protegidos: Cooperativas Sociales

Las cooperativas sociales son un instrumento de integración y crecimiento, tanto colectivo como subjetivo, basado en el reconocimiento de los derechos de todo trabajador. La cooperativa se basa en un modelo que es capaz de apoyar la emancipación de los ciudadanos en dificultad, fomenta un enfoque proactivo y promueve un proceso de crecimiento que apunta a la conquista de formas de vida y comportamiento, como autodeterminación, como sea posible. Si bien existe una dimensión de productividad y eficiencia, la cooperativa actúa sobre todo en términos sociales y participativos, ya que está atenta al crecimiento personal y profesional de sus empleados y pretende promover su bienestar. (Vella, 2011).

En efecto, su principal objetivo es la creación de oportunidades de formación específicas para personas con discapacidad en diferentes sectores económicos como la agricultura, el comercio y los servicios. De esta forma, persigue también el interés general de la comunidad, que tiende al desarrollo humano y la integración social de los ciudadanos a través de la gestión de los servicios sociales, la salud y la educación (Villa, 2011). La cooperativa social se convierte así en un entorno especialmente idóneo para dar respuestas eficaces a las demandas laborales de las personas con discapacidad, ya que ofrece un itinerario individualizado, capaz de ofrecer competencias técnicas para la realización de las tareas requeridas, y para hacer frente a la incertidumbre, la inseguridad y el estrés, resultante del trabajo. En concreto, el modelo de cooperativa social ofrece determinados servicios (Striano, 2010):

- promueve el desarrollo de habilidades en los empleados, que pueden ser gastables en el mercado laboral, a través de la formación profesional y el aprendizaje activo en el campo;
- ofrece asesoramiento para la orientación y, si es necesario, el reciclaje profesional de sus usuarios;
- construye relaciones con la comunidad local, caracterizadas por una flexibilidad de servicios y una fuerte motivación del personal, que está especialmente capacitado para trabajar con personas con discapacidad;
- puede celebrar acuerdos con empresas para obtener pedidos; en este caso, el empleado es empleado de estas empresas, pero trabaja dentro de la cooperativa;

- planifica y sigue, la activación de experiencias profesionales fuera de la cooperativa, a través de acuerdos con estructuras y organismos activos en el territorio;
- proporciona consultoría y diversas formas de apoyo empresarial, así como formación específica de compañeros interactuando con el empleado y seguimiento de actividades.

En resumen, la cooperativa social: favorece el reconocimiento social de las necesidades humanas; fomenta la cooperación y el intercambio de experiencias; mejora el sentido de la responsabilidad individual y colectiva; permite la construcción de un proyecto estructurado y continuo, basado en las necesidades de los usuarios individuales. (Borgnolo , 2009). A pesar de sus numerosos méritos, esta solución tiene algunas limitaciones, principalmente de naturaleza económica.

La mayoría de las intervenciones están ligadas a la presencia de recursos económicos que, en muchas ocasiones, son limitados, y esto condiciona las posibilidades de generar oportunidades de contacto con el mundo exterior. Además, cuando las personas con discapacidad cruzan el umbral de la instalación, corren el riesgo de quedarse allí, sin ninguna oportunidad de acceder al mundo del trabajo. En otras palabras: de un lugar de transición, la cooperativa puede convertirse en un gran (y estático) contenedor, que ocupa la mayor parte del tiempo diario de sus usuarios. (Lepri , 2008).

4.Ingreso al Mercado Laboral Abierto: Colocación Dirigida en Empresas

Además de la posible presencia dentro de las cooperativas sociales, las personas con discapacidad también pueden ser empleadas dentro de las empresas. La primera legislación que reguló esta oportunidad fue la Ley 482 del 2 de abril de 1968, denominada Colocación Obligatoria. En la práctica, los empleadores con más de 35 empleados estaban obligados a emplear una cuota de trabajadores discapacitados. (Scorcelli , Santus , 2006). La colocación fue gestionada por el servicio público autonómico, según el orden en que se encontraban en el listado de categorías protegidas. Así, el empleador señaló su obligación y el candidato que ocupaba el puesto más alto de la lista en ese momento era automáticamente asignado a esa empresa. Esta ley, sin embargo, demostró ser ineficaz y no se implementó debido a los muchos problemas críticos que presentó.

En primer lugar, no había coincidencia entre las habilidades del trabajador y las necesidades de la organización. (Buzzelli , 2012). Además, no existían formas de apoyo y acompañamiento del neófito dentro del ambiente de trabajo y, en ocasiones, también podían existir condicionantes objetivos que le impedían permanecer (barreras arquitectónicas, por ejemplo). Finalmente, las empresas a menudo prefirieron pagar multas (a menudo irrazonables) en lugar de asumir la carga de contratar al empleado (Bucci, 2010).

Todas estas razones llevaron a que la norma fuera derogada por la Ley 68 de 12 de marzo de 1999, conocida como Collocamento Mirato dei Lavoratori discapacitados nelle Organizzazioni . (El Cairo, 2007). El elemento de continuidad con la ley anterior es la obligación de los empleadores de asegurarse de tener un porcentaje de empleados con discapacidad, proporcional al número de empleados. Los números se distribuyen de la siguiente manera: un empleado con discapacidad, si son quince trabajadores; dos empleados con discapacidad, si son menos de cincuenta trabajadores; y el 7% de la fuerza laboral, para organizaciones más grandes. (Provincia de Milán, 2001).

El aspecto innovador es el cambio de perspectiva, resumido en el paso del empleo obligatorio al empleo focalizado. Esto significa que el empleo ya no es un emparejamiento mecánico, sino el resultado de un proceso que involucra a varios actores, además de los empleados discapacitados y las personas de contacto de las organizaciones. El empleo focalizado, por tanto, es el conjunto de herramientas que permiten incluir a las personas con discapacidad en el lugar adecuado para ellas, a través del análisis de los puestos de trabajo disponibles y la evaluación de sus capacidades.

El objetivo final es activar un círculo virtuoso que lleve a que tanto el empleado como la organización estén satisfechos con la experiencia que comparten. La legislación sigue contemplando que el servicio sea gestionado por los gestores provinciales pero, esta vez, ofrece una serie de oportunidades, que están disponibles de forma gratuita para las organizaciones, en virtud de un incentivo estatal específicamente destinado a la integración laboral. (Capai , 2003). Los principales servicios que se pueden ofrecer a las empresas son:

- el convenio: la empresa puede firmar un convenio con los servicios públicos, con el fin de planificar con ellos el momento de la contratación, y decidir juntos los pasos

útiles para favorecer la contratación de un candidato que responda, en la medida de lo posible, a las necesidades de la empresa; (Giorgini , 2010).

- la selección del candidato, entre los de la lista de categorías objetivo, para identificar el perfil que mejor se adapta a las necesidades de la organización (Cendon , 1997).

- exploración de la empresa para evaluar las posibles tareas a asignar al nuevo recluta (Buzzelli , 2012);

- la pasantía, es decir , un período de prueba de duración variable (de 60 a 90 días), que no implica ningún costo para la empresa y permite probar las habilidades del empleado directamente en el campo;

- el apoyo de un tutor que pueda acompañar la trayectoria del empleado con discapacidad y ofrecer asesoramiento y apoyo a la organización. (Angeloni , 2010).

En resumen, la legislación pretende garantizar que los empleados puedan ocupar un puesto adecuado, a través del análisis del puesto y de las características del candidato, y la presencia de apoyo para la solución de los problemas que puedan encontrar con el entorno, las herramientas y las relaciones dentro de el lugar de trabajo. (Bombelli , Finzi , 2008). A pesar de las oportunidades destacadas, las limitaciones persisten. En primer lugar, incluso si la colocación laboral se ha convertido en un objetivo, la imposición legislativa sigue siendo el principal, si no el único, modo de entrada de los trabajadores con discapacidad en las organizaciones. En segundo lugar, se mantiene la restricción de los recursos económicos disponibles: en función del número de personas a ubicar, se asigna una cuota a cada empleado, que también determina los servicios que se pueden prestar. (Colasanto, 2007). Además, la posibilidad de implementar medidas de seguimiento, especialmente a largo plazo, es particularmente crítica, lo que dificulta obtener retroalimentación sobre los resultados alcanzados. (Cardini , 2005). Y nuevamente, la legislación define los instrumentos e identifica los servicios públicos responsables de su provisión, pero no determina específicamente cómo se implementarán. Es por ello que cada región gestiona de forma autónoma todo el proceso con la ayuda de las distintas autoridades locales, creando disparidades entre los diferentes territorios. (Depretis, 2011).

5.La Implementación de Proyectos de Integración Laboral en las Empresas: El Modelo de Lombardía

Cada servicio público regional organiza y gestiona de forma independiente su propio servicio de empleo específico. Al utilizar este servicio, las empresas le encomiendan la tarea de identificar al candidato que mejor se adapte a sus necesidades; por el contrario, los candidatos delegan la identificación de la organización que más se acerque a sus características. El servicio regional de Lombardía ha preparado un formulario operativo, que se utiliza en todo el territorio, para recopilar información sobre la oferta y la demanda de mano de obra. Posteriormente, constituyó mesas de trabajo, definidas como Mesas de Área, que se reúnen periódicamente, con el objetivo de concretar de manera concreta el emparejamiento entre trabajadores y empresas. Cada mesa está coordinada por un organismo, denominado socio líder, que ha sido acreditado por la región como responsable de todo el proceso de selección. Suelen ser instituciones que operan en el campo de la formación, que son apoyadas en su tarea por otras organizaciones, ya activas en el territorio:

- cooperativas sociales que puedan evaluar las capacidades de los trabajadores y sean capaces de ofrecer espacios de trabajo útiles para identificar las actividades más adecuadas para ellos;
- asociaciones de padres que sean capaces de construir redes de cooperación entre diferentes familias, y sean capaces de ofrecer información sobre las patologías que padecen sus hijos;
- centros de salud mental que atiendan a determinados tipos de trabajadores y puedan prestar asesoramiento, tanto al propio trabajador como a las empresas;
- las personas de contacto de las escuelas secundarias (institutos y centros de formación profesional) que implementan itinerarios personalizados de alternancia escuela-trabajo para los estudiantes que asisten al curso de tres años y se preparan para ingresar al mundo laboral.

La participación de estas organizaciones en la definición de la conciliación de la oferta y la demanda de trabajo no está directamente exigida por la ley, sino que es el resultado de la valorización de las diferentes experiencias ya activas en los territorios. Todos estos actores son importantes, ya que además de sus competencias técnicas, son

capaces de aportar un punto de vista particular que puede favorecer el éxito de la experiencia. Finalmente, testimonian el compromiso y la presencia de un conjunto de prácticas que, con el paso del tiempo, se han convertido en un valioso bagaje que permite ir más allá de las meras exigencias impuestas por la legislación. Por otra parte, como ya se ha subrayado, una organización de este tipo conlleva el riesgo de fragmentación de proyectos, y la consiguiente diferenciación entre las diversas realidades territoriales.

Conclusiones y Desarrollos Futuros

La legislación pretende garantizar el empleo de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo a través de dos vías diferentes: las cooperativas sociales y el mercado libre de trabajo. El primero se preocupa por la elaboración de proyectos personalizados para sus usuarios, que favorezcan su crecimiento personal y profesional y les permitan adquirir habilidades que puedan ser utilizadas en el segundo contexto. Aquí, los candidatos pueden ingresar en virtud de la obligación de las empresas de emplear un porcentaje de empleados con discapacidad. Esta regulación por sí sola puede no ser suficiente para garantizar una experiencia positiva.

La obligación, de hecho, corre el riesgo de ser considerada injusta por los empleadores si no existen formas de apoyo adecuadas para reconocer y valorar la contribución que los empleados con discapacidad pueden hacer a la empresa. Por eso son importantes los servicios de empleo dirigidos que, a través del proceso de selección, tienen como objetivo definir la mejor combinación posible entre las características de los empleados y las de las organizaciones. La ley otorga a cada territorio la posibilidad de definir, de forma autónoma, las modalidades para implementar estas formas de apoyo. La Región de Lombardía ha creado las Mesas de Área que involucran a las organizaciones que, en diversas capacidades, tienen las competencias útiles para una experiencia laboral exitosa. Parecen emerger una serie de aspectos decisivos, que deben tenerse en cuenta en la ejecución de los proyectos:

- la elaboración de un perfil de candidato que contenga toda la información sobre las características de la patología, capacidades laborales (actuales y potenciales), expectativas e intereses;
- la identificación de una tarea que responda a una necesidad real de la organización

en ese momento, garantizando un beneficio real tanto para el empleado como para la empresa;

- la sinergia entre los diferentes servicios, útil para permitir el intercambio de información sobre el candidato y la puesta en común de las diferentes competencias de cada uno;
- colaboración entre las instituciones educativas y los servicios que se ocupan de la inserción laboral, con el fin de construir proyectos que acompañen a los jóvenes discapacitados y sus familias;
- la preparación de los empresarios que, para poder acoger a los trabajadores con discapacidad, deben tener una formación adecuada que les ayude a comprender las necesidades de las personas con discapacidad, pero también de los compañeros que tienen que relacionarse con ellas.

Tal perspectiva, capaz de potenciar el encuentro entre las características de los empleados y las de las organizaciones, puede favorecer el reconocimiento de las capacidades de los empleados, incluidos aquellos con discapacidad. Finalmente, el mecanismo de empleo focalizado, que pretende identificar la mejor posición para el neófito, puede entonces ser utilizado para todas las rutas de contratación y no solo para aquellas destinadas a personas con discapacidad. Solo para aquellos que pertenecen a categorías protegidas. Siguiendo esta perspectiva, para cada colaborador se identifica el puesto que, dentro de la empresa, favorece el realce de sus características.

EJEMPLOS DE MEJORES PRÁCTICAS

La Gobernanza del Sistema Cooperativo de Trentino: El Papel de la Federación de Cooperativas de Trentino

Un sistema de gobernanza complejo: la importancia de las redes para el movimiento cooperativo Desde el principio, la organización de redes ha sido una característica clave de las cooperativas en muchos países occidentales. Por ejemplo, los intentos de las cooperativas de consumo de centralizar los almacenes o las actividades de compra mediante la creación de grupos mayoristas regionales o nacionales en Suecia, el Reino Unido e Italia durante los siglos XIX y XX (Friberg et al 2012; Consumerism 2005), o la creación de Federaciones Nacionales integradas por todas las

cooperativas de un mismo país, desde las últimas décadas del siglo XIX. Para resaltar la importancia de las redes, en 1966 la idea de cooperación entre cooperativas se convirtió en uno de los Siete Principios Cooperativos. Por lo general, la cooperación entre cooperativas toma dos formas distintas. El primer tipo de red está representado por organizaciones de segundo piso, que normalmente tienen una multitud de agencias provinciales o locales. Estos grupos se constituyeron en casi todas partes para representar las instancias cooperativas en la arena social o política. Las dos organizaciones italianas más importantes son Legacoop (de origen socialista) y Confcooperative (de origen católico). En el contexto italiano, también brindan asistencia técnica, legal y contable a las cooperativas, así como también supervisan sus cuentas (desde 1947, según lo exige la ley italiana, se envían periódicamente inspectores para verificar las cuentas de las cooperativas individuales y asegurarse de que observado sus propios estatutos). Las funciones de la organización central italiana se completan con la presencia de un conjunto de Asociaciones Nacionales, una para cada sector individual en el que operan las cooperativas italianas.

Estos últimos proporcionan una gestión independiente y diseñan estrategias específicas para todo el sector que representan. Esta descripción podría parecer una organización de arriba hacia abajo en la que la única cooperativa aplica una estrategia elegida en otro lugar. Sin embargo, la situación es completamente diferente porque tanto la organización de punta como las asociaciones sectoriales tienen muchas agencias locales (a nivel provincial o regional) que juegan un papel fundamental dentro del sistema cooperativo. Podemos considerar cada agencia local como una especie de sistema local que a su vez está vinculado con todo el sistema cooperativo.

El segundo tipo de red se basa en motivos económicos para sociedades mayoristas en el comercio minorista, cámara de compensación en el sector bancario o grupos de comercialización y comercialización en la agroindustria. Permite la explotación de economías de escala, el uso de habilidades y capital humano que no están disponibles dentro de las cooperativas individuales, o el ejercicio del monopsonio (Menzani Zamagni 2010). Con frecuencia también se establecía algún tipo de conexión formal que fomentaba la actitud colaborativa de las cooperativas. Por ejemplo, los grupos mayoristas a menudo se formaban como cooperativas de segundo

nivel, llamadas consorcios, que por lo tanto podían admitir sólo cooperativas como miembros.

La idea de un consorcio tiene una larga historia tanto en la historia italiana como en la austriaca. Como ya hemos mencionado en la primera parte de este informe, en Austria la idea de consorcio surgió de Raiffeisen. Además, la ley de 1873 que hizo posible la creación de empresas cooperativas también incluía los consorcios. En Italia, los consorcios obtuvieron un estatus legalmente independiente en 1909 (Ley n° 422, 25/1909), lo que les permitió participar en licitaciones por valor de hasta 2 millones de liras. En verdad, tales consorcios ya existían desde hacía varios años, en forma local o provincial, creados por las cooperativas de consumo para dotarse de las estructuras necesarias para fines mayoristas, pero sin personería jurídica propia. La segunda mitad del siglo XX fue testigo de un mayor uso extensivo de los consorcios, como un medio para fomentar el crecimiento y la eficiencia económica de las cooperativas más pequeñas. En 1951 había por lo menos 109 de estos consorcios, que operaban en varios sectores. Destacaron especialmente en el sector agrícola (especialmente en la recogida de leche y la elaboración de queso), en el comercio minorista y en el sector de la electrónica. En general, estaban bien capitalizados y, en algunos casos, eran de tamaño considerable. En 1981 había 882 consorcios de este tipo en Italia.

Aunque todavía eran más comunes dentro del sector agrícola, también había un número importante en los sectores de la artesanía, la construcción y el transporte. La historia de los consorcios revela que hicieron una contribución vital al desarrollo y la modernización de las cooperativas en muchos sectores y contribuyeron significativamente al éxito de varias cooperativas agroindustriales y de consumo. Durante las últimas tres décadas, muchos consorcios han cambiado su estructura debido a la Ley de 1983 (n. 72 de 19 de marzo, la llamada Visentini) que dio a las cooperativas (incluidos los consorcios) la oportunidad de convertirse en accionistas en acciones. Esto creó las condiciones previas para la creación de los grupos cooperativos. En resumen, la creación de los consorcios y su posterior desarrollo está íntimamente ligada a la historia del movimiento cooperativo italiano y ha sido un punto de referencia en el modelo Raiffeisen. Han permitido un sistema que vincula los diferentes cooperativas y fomentó la modernización. El movimiento cooperativo

italiano se puede representar como una red libre de escala con muchas tipologías diferentes de centros: los Consorcios, la Organización Apex Nacional, la Organización Apex Regional (como la Federación de Trentino), las Asociaciones Sectoriales, las cooperativas más grandes. (que por lo general se organizan como grupos cooperativos). La Federación de Trentino y sus Asociaciones Sectoriales, así como los numerosos consorcios con sede en la provincia de Trento, son centros importantes de los movimientos cooperativos italianos.

A lo largo de los años, el movimiento de cooperación, representado por la Federación de Cooperativas de Trentino (Federazione Trentina della Cooperazione), ha operado con éxito actividades económicas y sociales, al mismo tiempo que ha servido como catalizador para la organización y la cohesión social. El concepto de autonomía es ampliamente utilizado por su Presidente en las reuniones anuales de la Federación. Con una preocupación primordial por el desarrollo de la comunidad, las cooperativas continúan representando un modelo de empresa económica que otorga gran importancia a los valores democráticos y humanos. Su capacidad para evolucionar desde un modelo defensivo de familias pobres y pequeños agricultores hacia un actor (o jugador) económico que atiende las rentas económicas o las fallas asignativas del mercado es la prueba de su fuerza y determinación política para construir una acción para satisfacer las preferencias de los miembros.

La Federación de Trentino es la única organización reconocida que representa, asiste, protege y supervisa el crecimiento del movimiento de cooperación en la provincia de Trento. La Federación se fundamenta en los valores y principios cooperativos establecidos por la ACI (Alianza Cooperativa Internacional) y en los sólidos principios de la doctrina social de la Iglesia. La Federación pretende así “contribuir a la mejora social y económica de la persona, la comunidad y el territorio coordinando el desarrollo de la cultura y el emprendimiento cooperativo” (FTC, 2010). El método es unir esfuerzos actuando como un centro de servicio que promueve y supervisa a los miembros (art. 4 del Estatuto, 2014). Es por tanto una plataforma con reglas y rutinas formales internas para alcanzar decisiones compartidas y políticas comunes inspiradas en los principios de la cooperación y mitigar las tensiones que inevitablemente se originan en los diferentes sectores cooperativos.

Aparte de la coordinación con la Provincia (registro provincial de cooperativas), como guía para la interacción con los miembros, la Federación combina una mezcla de políticas duras y blandas. Las políticas duras se ocupan principalmente de la financiación de nuevas cooperativas o iniciativas estratégicas para la cooperación. Como parte de una estrategia proactiva, Promocoop finaliza préstamos y donaciones Trentina SPA en su papel de brazo financiero de la Federación (80% de propiedad) que opera y administra el Fondo Mutualista y el Fondo Participativo establecido por LP n. 16 de 12 de septiembre de 2008. Otra herramienta es proporcionada por Cooperfidi SC, que garantiza los préstamos a las cooperativas miembros otorgados por bancos u otros prestamistas. Fundada en 1980, la cooperativa cuenta con 1 175 socios, la mayoría del sector agrícola.

Las políticas blandas son, en cambio, parte de los servicios que se ocupan de cambiar el comportamiento individual centrándose en aspectos organizativos, formación, auditoría y consultoría. Gran parte de las actividades diarias de la Federación son realizadas por los Departamentos/Oficinas de la Federación (parte inferior del gráfico 15). Las actividades están diseñadas para supervisar las cooperativas miembros y reforzar su estructura empresarial.

Cuando sea necesario, la Federación también proporciona servicios de procesamiento de datos y soporte administrativo (contable, legal, fiscal, sindical, organizativo, técnico y financiero). Como se puede ver, la Federación está altamente institucionalizada, con estructuras y procesos formales que son importantes para convertir su Directorio en un dispositivo de gobierno efectivo. La Asamblea es el órgano que establece la dirección estratégica general de la Federación. Está integrado por todas las cooperativas asociadas, empresas o asociaciones que complementan el sistema cooperativo local y las empresas sociales sin fines de lucro. La Asamblea (ordinaria) se convoca por lo menos una vez al año.

La Junta (Consiglio di Amministrazione) está compuesta por un Presidente y 22 miembros que son elegidos entre la gama de directores y miembros de las categorías cooperativas federadas. Los miembros del Patronato tienen las más amplias facultades para dirigir y gestionar la administración ordinaria y extraordinaria de la Federación y para adecuar el estatuto a las disposiciones legales. El Consejo podrá también delegar en una Comisión Ejecutiva para que decida sobre las facultades de su competencia. La

Junta nombra al Director General de la Federación. El Comité Ejecutivo: su cometido es la coordinación de las actividades del Directorio, velando por la ejecución de las directrices determinadas por el Directorio. El Director General es el Jefe de Gabinete, ejerce las funciones de coordinación y control de la estructura operativa. Es deber especial del Director General ejecutar las resoluciones e indicaciones del Directorio y del Comité Ejecutivo, asistir al Directorio en la definición de estrategias, planes y programas y asegurar la coordinación y el vínculo entre los comités.

Comités Consultivos. La Federación cuenta con dos comités consultivos que actúan como cauce para el intercambio de ideas y opiniones. El Directorio designa a los componentes de ambos comités. Desde dos perspectivas diferentes, estos comités juegan un papel fundamental para una Federación grande y diversificada. Desempeñan un papel fundamental al implementar tres asignaciones distintivas: orientación al desarrollo empresarial, métodos para mejorar la participación de los miembros y estrategias para maximizar el capital de los miembros y superar rivalidades potenciales. Por lo tanto, los Comités están involucrados en áreas específicas de intercambio de información, entre miembros electos y entre los sectores de cooperación. En la práctica, las reuniones son una forma efectiva de coordinación que contribuye a una mayor alineación dentro y entre sectores.

Los Comités Sectoriales (Comitati di Settore) reflejan la base sectorial de la Federación. Con unos 25 miembros electos cada uno, incluidos algunos miembros de la Junta, los cuatro comités tienen una tarea de asesoramiento para el análisis de los problemas específicos del sector y la definición de la dirección estratégica dentro de cada sector cooperativo. Sus miembros son designados por el Directorio.

El segundo comité, el Comité Técnico Intercooperativo (Comitato Técnico Intercooperativo), con 18 miembros electos y 11 gerentes o directores internos de la Federación, tiene la tarea de asesorar en asuntos técnicos y en temas generales de política estratégica relacionados con la cooperación internacional y la geocooperación. Los dos comités se reúnen al menos cuatro veces al año. Sus recomendaciones van dirigidas a los Directores Generales. El debate sobre la gobernanza no parece afectar la dinámica organizativa y la compleja estructura de la Federación, que se mantiene alineada a los valores fundamentales y los

principios históricos de cooperación. En la práctica, la resiliencia se debe a varios otros factores: pragmatismo basado en los resultados positivos que se han logrado; gradualismo en la aceptación de la dimensión comercial que satisfaga los fines sociales; confianza en la nueva gestión profesional y en los métodos de gestión de los grandes consorcios sectoriales. En esta perspectiva evolutiva, la cooperativa es una empresa en sí misma, con muchos proveedores de insumos (agricultores, ahorradores/hogares, trabajadores) como propietarios y un objetivo común para maximizar el excedente o el bienestar agregado de los miembros (Feng- Hendrikse 2008). Sin embargo, parece que los valores y prácticas cooperativas tradicionales, así como la perspectiva evolutiva, han sido desafíos por parte de las cooperativas sociales que trajeron a la Federación nuevos conocimientos e ideas y, a menudo, plantearon preguntas difíciles que reflejan su base. fomentar la cultura y la práctica orientada a la acción. Las nuevas ideas se basan en los valores de la empresa social, la responsabilidad social y los conceptos de sociedad cívica (Putman, 2004; Bruni- Zamagni , 2004).

Siendo los miembros más activos, propusieron e implementaron iniciativas en apoyo a la participación de la mujer, la promoción del emprendimiento, el autoempleo y la cooperación intersectorial. Estos temas son considerados estratégicos para el renacimiento de una “sociedad civil” (Salvatori 2011) en particular para la nueva generación de cooperativistas con propuestas interesantes como el “Piano d'ambito economico”, “el Hub”, y PartecipAzione . El gobierno interno se apoya en 7 empresas asociadas:

1. Promocoop Trentina spa fue creada en 1992 como una entidad sin ánimo de lucro que tiene encomendada la tarea de gestionar los Fondos Hipotecarios (Fondo Mutualistico) del movimiento de cooperación en Trentino. Los recursos del fondo se utilizan para promover y desarrollar nuevas empresas e iniciativas cooperativas. Con LP n. 16/09/2008 Promocoop , como parte de un plan estratégico de apoyo al movimiento, gestiona el Fondo El participativo con participación pública es del 49% de cada intervención.

2. Cooperfidi SC fue creada en 1980 con el objetivo de facilitar el acceso de los socios al crédito en las mejores condiciones posibles y coordinar las relaciones con los bancos

para limitar el costo de las garantías financieras . Cooperfidi también se abrió a la agricultura y las empresas individuales en 1998.

3. Coopersviluppo spa fue creada para promover y sostener iniciativas de desarrollo para cooperativas de consumidores. Fue creado en 1996 en Trento por los miembros SAIT, la Federación de Trentino, Cassa Centrale Banca, Cooperfidi y Promocoop .

4. Formación Lavoro spa es una organización creada por la Federación, los consorcios de segundo nivel y las cooperativas en 2001 para brindar oportunidades formales de aprendizaje y capacitación para empleados, gerentes y miembros de empresas cooperativas. Formación Lavoro también realiza investigación, educación a distancia y ofrece apoyo en capacitación para la creación de nuevas empresas.

5. Assicura Brokers srl, fundada en 2012, trabaja con las principales compañías de seguros para ofrecer servicios de seguros a las cooperativas miembros. Assicura ofrece paquetes y planes de seguros que cubren las necesidades de la empresa cooperativa, en función de sus necesidades específicas, y realiza investigaciones para encontrar las mejores ofertas disponibles en el mercado. Assicura también gestiona pólizas y eventuales siniestros, lo que ayuda a reducir el estrés adicional de las cooperativas.

6. Fincoop spa es la sociedad financiera de la Federación, cuyos socios fundadores son los consorcios, con el depósito original de 5 millones, y las cajas rurales con 6,8 millones.

7. Piedicastello , establecida en 2005 con un capital social de 1 500 000 €, es una sociedad anónima propiedad al 100% de la FTC para el desarrollo de la "Ciudadela de la Cooperación". La prioridad incluye la recuperación y conversión de un sitio industrial despedido de 52 300 metros cuadrados que albergará las oficinas de la propia Federación, la Cassa Centrale, los Consorcios de segundo grado y sus filiales. Los costos incurridos por el socio implementador, cubiertos inicialmente por préstamos garantizados por la FTC, en 2013 fueron transferidos a la Federación con la provisión de un préstamo de € 14,83 millones, el primer evento en la historia reciente de la

Federación. Aunque no actúa como un brazo de la Federación, en la red sistémica del movimiento cooperativo podemos incluir Cooperazione Salute, una asociación mutua fundada en 1996, que ofrece beneficios complementarios y complementarios a los miembros de las cooperativas para la salud y el bienestar. En los últimos años, Cooperazione Salute organizó y propuso varios convenios innovadores con instituciones públicas y privadas para cubrir los copagos y los costos de los servicios (por ejemplo, atención dental) excluidos del paquete de beneficios legales financiado por el sistema nacional de salud.

El papel actual de la Federación para/para el movimiento cooperativo La Federación reúne a 273 000 miembros individuales organizados en 533 cooperativas (501 cooperativas y 32 entidades afiliadas respectivamente) de todos los sectores cooperativos. La Federación emplea a 187 personas, de las cuales 92 son mujeres y 95 hombres (FTC Assembly, 2014). La efectividad del gobierno de la Federación y su proceso de toma de decisiones se ve significativamente afectada por las redes profesionales y sociales formales e informales que los cooperativistas han podido construir. Durante la revisión examinamos el papel de las personas electas y las redes de directores en varios niveles, dentro de la Federación y dentro de las cooperativas federadas. Estos cooperadores han sido definidos como personas que tienen un cargo electivo en los órganos de gobierno que no participan en la gestión diaria o que tienen un cargo ejecutivo en las cooperativas o consorcios afiliados.

Las redes pueden ser valiosas para la Federación por las siguientes razones: primero, las conexiones con cooperativas (pares) a través de miembros de la junta y directores permiten que una cooperativa o consorcio obtenga acceso a la información, incluso antes de su divulgación pública. Dicha información es especialmente valiosa cuando los cooperativistas están planificando alianzas estratégicas o expandiéndose a nuevos mercados o negocios. La notificación temprana de cambios comerciales críticos permite a las cooperativas reconsiderar y ajustar su propia estrategia a tiempo. Además, los cooperativistas con redes sólidas son figuras respetables en la comunidad local con acceso a políticos, organizaciones de empleadores y reguladores.

Las redes no solo aumentan la influencia de los cooperativistas, sino que también aportan habilidades, conocimientos e información adicionales a las cooperativas ya la Federación, lo que puede conducir a una mejor gobernanza y mejoras en el

desempeño. Así, una gran red refleja información, reputación y experiencia, y puede considerarse como garantía de la calidad de la FTC. Las conexiones y relaciones formales se pueden construir para diferentes propósitos: acumular discreción gerencial y poder de gobierno que podría permitir al cooperador influir en la toma de decisiones de la junta o recopilar y compartir información entre otros actores y cooperativas federadas.

Mientras que la primera función se puede medir por conexiones adyacentes o directas, la última se puede representar por la distancia de las conexiones indirectas como un proxy de la red orientada a la información. Sin embargo, estas dos funciones no son exclusivas: las medidas directas que expresan influencia y poder gerencial también capturan la capacidad de recopilación de información que podría influir en muchas actividades posteriores (indirectas) que benefician la gobernanza de todas las cooperativas (Hendrikse & Feng, 2013).

SECCIÓN 4

ACUERDOS Y PROTOCOLOS LOCALES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Y DEL GOBERNADOR

Şenay Kızılkum , Ebru Söğüt y Kadir Kılıç

En el era de la información y la tecnología , que es la último punto de la humanidad , el cualidades de la humano poder para tomar parte en el proceso tener también cambiado _ El social desarrollo mover eso sociedades voluntad hacer para no retrasarse _ detrás el tiempos y competir con el mundo , se logrará _ con calificado mano de obra en el economía para alcanzar el nivel eso voluntad encontrarse el necesidades de la época. El entrenamiento de este necesario mano de obra será posible _ con educación Con el educación regulaciones eso el edad necesidades , la mercado económico , donde feroz se experimenta la competencia , se también tener el oportunidad de quedarse por delante de la competencia con es calificado mano de obra El personal con el necesario equipo y calificaciones se ha convertido importante no sólo a nivel local base , sino también en el globalizando mundo _ El calidad de la educación y su respuesta a las necesidades directamente afectar económico y social desarrollo _ Ser incluido en la vida empresarial es un derecho de la humanidad , así como un importante factor en la búsqueda el dirección de un individuo vida social y ser incluidos en la sociedad . Ser involucrado en la vida empresarial también contribuye a la adquisición de una sociedad ambiente y socialización de los persona por agregando un material valor a la persona _ Desde el lugar dónde el individual gasta el la mayor parte del tiempo en la vida diaria es el trabajar ambiente , otro áreas en la vida son determinado de acuerdo a esto área _ en otros palabras , un gran parte de la vida tiene forma por vida empresarial es un científico hecho eso trabajar también da una identidad a la individuo y otros identidades son conformado según esta identidad . En este punto , la vida empresarial tiene una muy importante lugar en orden para los individuos con intelectual discapacidad que puede trabajar para continuar su Vive en una calidad camino _ La participación en la vida empresarial

puede ser un medio de proporcionar financieras oportunidades a la persona , además de posibilitar ellos para tomar parte en la vida social .

Desactivado individuos quiere ser empleado en puestos de trabajo adecuado para ellos con el fin de contribuir a la sociedad por producir para sostener __ su vidas como otro individuos , pero ellos encontrar muchos obstáculos en este respeto _ En este punto , normativa legal tener estado hecho en muchos áreas en nuestro país _ Estos regulaciones tener proporcionó relativamente fácil empleo para el discapacitado _ El primero regulación acerca de el empleo de los discapacitados en nuestro el país es bastante viejo _ Acerca de el responsabilidad de emplear desactivado gente , está regulado por Artículo 13 de la Marítimo Mano de obra Ley N° 854 aprobada el 20.04.1967. en este artículo , se afirma que " La empleador o del empleador representantes dentro el alcance de este ley son obligado a emplear discapacitados y ex-convictos marinos en su lugares de trabajo de acuerdo con el disposiciones , principios , medidas y condiciones de la Mano de obra la ley y la relacionado reglamento ". En cuanto empleo en el artículo 50 de la Constitución de 1982 , "Nadie puede ser empleado en trabajos que no cumplen con su edad , género y poder . Los menores y las mujeres , así como aquellos con discapacidades físicas y mentales , son especialmente protegido en términos de trabajo condiciones _ Además , según el artículo 61/2 de la Constitución , la se da el estado responsabilidad de proporcionar el necesario herramientas para el reintegración de los desactivado con el disposición que " el estado acepta medidas para asegurar el protección de la discapacitados y sus integración en vida social ". El artículo 30 de la Mano de obra La Ley N ° 4857 ha legalizado obligatorio emplear _ desactivado personal no solo para el público sector sino también para el privado sector _ También hay un delincuente _ sanción por evitar esta obligación legal . empleadores son obligado a emplear al 3% de discapacitados o ex convictos y detenidos . Esta tasa es del 4% para los públicos. instituciones _ Él no debe ser olvidado que " trabajan " para el discapacitado no es sólo un trabajo . es el _ vínculo que él hará establecer con el realidad de la vida. es una herramienta a través de que puede sentir que él es una parte " respetable " de la sociedad y que pueda respetar él mismo es un derecho eso voluntad prevenir a él de pasando su vida dentro del murallas , abandonadas a la misericordia de su familia . Este es también un requisito para ser un estado y tener una sociedad conciencia _ en nuestro país ,

normativa legal en este campo son basados en muy viejos años y cada período mantiene su lugar e importancia en el plan de desarrollo de nuestro país. A pesar de esto, el deseado punto en el empleo no ha sido alcanzado. En el comienzo de las políticas eso debe ser producido para el inhabilitado, nuevo empleo políticas en ambos niveles nacional y local. Ven a la adelante para traer a los discapacitados para la vida laboral. Por esto razón, pública, civil, sociedad, universidad e industria colaboraciones ganar excelente importancia, y es necesario formalizar estas colaboraciones con protocolos para ser preparados y mutuamente firmados. De acuerdo con el Institución de la Lengua Turca (TDK), la palabra protocolo, que tiene varios significados, ha pasado en nuestro idioma de el francés "protocolo" y significa "el documento firmado en el fin de una reunión, sesión, investigación, el minutos de la acuerdo hecho entre diplomáticos".

Protocolos son contratos firmados entre dos partes. El acuerdo firmado entre las dos instituciones, en las que el propósito, alcance y todas las otras normas son determinados, son llamados protocolos. Se pueden hacer protocolos entre dos instituciones o entre más que dos instituciones. Períodos de protocolo son generalmente hechos para ser válidos para dos años, pero esto se puede extender el plazo o acortado si deseado. Si el situaciones especificado en el protocolo por escrito por el no se dan fiestas, el protocolo puede ser terminado unilateralmente o bilateralmente.

Protocolos son un texto legal que apoya interinstitucional cooperación y asegura que los negocios y transacciones son transportados de forma saludable camino. Ellos son los textos que definen el trabajar y determinar el finalidad, así como las deberes y responsabilidades de las partes. Ellos son textos que hay que ser cuidadosamente preparados y son vinculantes. Ellos son textos que eliminan disputas entre las partes.

Textos de protocolo, que son preparados descuidadamente y sin atención y carecen de base legal, pueden poner a las instituciones en una situación difícil. Situación. Él no debe ser olvidado que el preparado protocolos no pueden contener regulaciones contrarias a la ley internacional, convenciones, constitución, leyes, decretos, leyes, reglamentos y circulares.

Protocolos deben cumplir con disposiciones legales vigentes. El propósito de los protocolos deben ser considerados como textos secundarios interinstitucional cooperación que no están regulados o contrarios a las leyes, reglamentos, circulares, y

no debe contener normas ilegales . En consecuencia , el protocolo preparación debe ser como en el Anexo-1 con el cuestiones a considerar .

Anexo-1 Guía para la Preparación de la Muestra protocolos

PROTOCOLO GUIA DE PREPARACION



CONTENIDO



Programa De Estudio.....	3
Preparación Del Protocolo	4
Formato Del Texto Del Protocolo.....	13
Borrador De Protocolo	14

PROGRAMA DE ESTUDIO



1. ESTUDIO DE PROTOCOLO RECOMENDADO

Instituciones u organizaciones que quieran hacer un protocolo, con oficio expresando el contenido y propósito del protocolo, manifiestan que quieren hacer un protocolo. ellos informan

2. PROGRAMA DE ESTUDIO DE PROTOCOLO

Después de que los socios reciben la solicitud de un protocolo, la Comisión de Evaluación del Protocolo se reúne y decide si el protocolo se puede hacer o no. Si se decide hacer un protocolo; A la institución u organización que quiere hacer un protocolo se le pide que elabore el borrador del protocolo.

El borrador de protocolo elaborado es examinado por la Comisión de Evaluación de Protocolos y presentado al director de la institución u organización después de hacer las correcciones finales.

Luego de la aprobación de los gerentes de los socios, se firma el protocolo entre las partes.

SECCIÓN DE PROTOCOLO



SECCIONES DEL PROTOCOLO

En esta sección se da información sobre las estructuras generales, contenidos y formatos de los protocolos.

El protocolo consta de los siguientes elementos:

1. Cubierta
2. Propósito
3. Alcance
4. Base
5. Partes
6. Abreviaturas y Definiciones
7. Obligación

Veamos el proceso de elaboración del protocolo en un esquema:

CUBIERTA DE PROTOCOLO

CUBRIR:

En la esquina superior derecha de la portada se encuentra el logo de la institución u organización que suscribió el protocolo. En el medio de la portada, el nombre de las partes y el tema del protocolo están escritos en letra temática Times New Roman, en letras mayúsculas y en caracteres de 18 puntos. En la parte media inferior de la portada, se escribe en 12 puntos el nombre y el año del mes en que se firmó el protocolo.

A continuación se muestra un ejemplo de la portada del protocolo:

INSTITUCIÓN
LOGO

INSTITUCIÓN
LOGO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE APRENDIZAJE A LO LARGO
DE LA VIDA
CON

ENTRE
EDUCACIÓN ESPECIAL
PROTOCOLO DE COOPERACIÓN

..... , 2022

SECCIÓN DE PROPÓSITO

OBJETIVO:

En esta sección, se establece brevemente el propósito del protocolo.

A continuación se muestra un ejemplo de la intención del protocolo:

OBJETIVO

Artículo 1.

El objetivo de este protocolo es aumentar la calificación de los empleados en nuestro país en cooperación con la Dirección General de Aprendizaje Permanente del Ministerio de Educación Nacional y para garantizar que quienes participarán en el empleo reciban certificados al brindar capacitación vocacional.

SECCIÓN DE ALCANCE

ALCANCE:

En este apartado se indica qué principios y procedimientos se aplicarán en la ejecución del protocolo.

A continuación se muestra un ejemplo del alcance del protocolo:

EJEMPLO:

ALCANCE

Artículo 2.

El presente protocolo está suscrito por el Ministerio de Educación Nacional,
Dirección General de Aprendizaje Permanente

Abarca los principios y procedimientos relacionados con el aumento de la calificación de los empleados en nuestro país, la formación profesional y la certificación de los empleados

SECCIÓN BÁSICA

BASE:

En esta sección, se indica que el protocolo fue elaborado en base a qué ley, reglamento y decreto.

A continuación se muestran ejemplos de leyes, reglamentos y decretos que deben escribirse en la sección de referencia:

EJEMPLO:

BASE

Artículo 3.

este protocolo

- Ley Básica de Educación Nacional N° 1739,
- Ley de Educación Profesional N° 3308,
- Decreto Ley N° 652 sobre Organización y Funciones del Ministerio de Educación Nacional,
- Reglamento de Educación Profesional y Técnica,
- Reglamento de Instituciones de Educación No Formal del Ministerio de Educación Nacional,
- Ha sido elaborado en base al Reglamento de Bienes Muebles.
- Ley de Educación Profesional N° 3308,
- De la Organización y Funciones del Ministerio de Educación Nacional No. 652

Decreto-Ley,

- Reglamento de Educación Profesional y Técnica,
- Reglamento de Instituciones de Educación No Formal del Ministerio de Educación Nacional,
- Ha sido elaborado en base al Reglamento de Bienes Muebles

SECCIÓN FIESTAS

FIESTAS:

En esta sección se indican los nombres, domicilios abiertos, números de teléfono y fax y direcciones de internet de las partes que suscribirán el protocolo.

A continuación se muestra un ejemplo de cómo indicar las partes.

EJEMPLO:

FIESTAS

Artículo 4.

Las partes de este protocolo;

a) Ministerio de Educación Nacional Dirección General de Escuelas Técnicas de Aprendizaje Permanente / Ankara Teléfono: 0312 212 99 56 Fax: 0312 212 99 58

b).....

ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

ABREVIATURAS Y DEFINICIONES:

Esta sección contiene abreviaturas y definiciones en el protocolo. Aquí hay un ejemplo de cómo especificar abreviaturas y definiciones:

EJEMPLO

ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

Artículo 5.

MNE	:	El Ministerio de Educación Nacional,
LLVTC	:	Dirección General de Aprendizaje Permanente,
PEC	:	Centros de Formación Profesional,
Instituto	:	Centros de Educación Pública,
medio.	:	institutos de maduración,
	:	

SECCIÓN DE OBLIGACIONES

OBLIGACIONES:

En esta sección se especifican en detalle las obligaciones de las partes del protocolo. A continuación se muestra un ejemplo de cómo especificar obligaciones.

EJEMPLO:

OBLIGACIONES

Artículo 6.

6.1. Obligaciones de LLVTC:

-
-

6.2. Obligaciones de las Direcciones Nacionales de Educación Provinciales/Distritales:

-
-

6.3. Obligaciones del HEM, MEM e Institutos:

-
-

6.4. Obligaciones de Empresas, Instituciones u Organizaciones:

-
-

EJECUCIÓN Y DISPOSICIONES VARIAS

EJECUCIÓN Y DISPOSICIONES VARIAS:

Esta sección contiene varias disposiciones relativas a la ejecución del protocolo.

Un ejemplo de esto se da a continuación.

EJECUCIÓN Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 7.

..... --

Artículo 8.

En los cursos, no se cobrará ninguna tarifa a los aprendices/estudiantes bajo ningún nombre.

Artículo 9.

Si los centros lo consideran necesario, se pueden realizar protocolos adicionales.

Artículo 10.

Este protocolo tiene una vigencia de 2 (dos) años, y LLCTV puede hacer uso de su derecho de terminar el protocolo unilateralmente si lo considera necesario.

Artículo 11.

Materias que no estén incluidas en el protocolo, en primer lugar conforme a la legislación pertinente, si no, en el marco de las reglas de buena voluntad, entendimiento mutuo y conciliación entre las partes. esta resuelto.

Artículo 12.

Este protocolo es.... consta de artículo y páginas, / /2022

Fue firmado en tres ejemplares en la fecha de

FORMATO DEL TEXTO DEL PROTOCOLO

1. Diseño de página

En el texto del protocolo se deben dejar 4 cm del borde izquierdo de cada página y 2,5 cm de los demás bordes (inferior, superior, web). El texto debe estar alineado con los bordes izquierdo y derecho.

2. Fuente a utilizar, Interlineado y diseño

El protocolo está preparado con programas avanzados de paquetes de procesamiento de textos que pueden ejecutarse bajo el sistema operativo Windows en un entorno informático. Las impresiones se toman de impresoras láser o de inyección de tinta. No hay correcciones, eliminaciones o raspados manuales o escritos a máquina en el protocolo.

En textos sin formato, se utiliza el carácter Times New Roman de 12 puntos. El texto está escrito en letras verticales y regulares. Generalmente se utilizan letras en negrita en los encabezados. Sin embargo, si se desea llamar la atención sobre algunas palabras o frases, se ponen en negrita y/o cursiva. escribible

Los textos sin formato se escriben con interlineado de 1,5. Longitud (rango) desde el borde inferior de una línea hasta el borde inferior de la otra línea, 0 pt antes y después es . Mientras que los títulos de primer grado se escriben justificados a la izquierda, los títulos de segundo, tercer y cuarto grado se escriben con sangría de 7 caracteres (1 cm) (como un párrafo). Se deja 1 espacio después del título de 1er grado; Después de los títulos de 2°, 3° y 4° grado, no se deja espacio entre el título y el texto. Sin embargo, se deja 1 espacio al final del texto bajo el título de cada grado.

Los encabezados de párrafo comienzan con 7 caracteres (1 cm) con sangría. Sin espacios antes o después de los párrafos.

Las líneas rectas justifican la derecha y la izquierda. Dos espacios después del punto, signo de exclamación e interrogación; se deja un espacio de carácter después de los demás.

No se escribe ningún encabezado en la última línea de la página. Si no caben al menos 2 líneas más, el título está en la página siguiente.

La primera línea de un párrafo no se puede escribir como la última línea de la página y la última línea del párrafo no se puede escribir como la primera línea de la página.

PROYECTO DE PROTOCOLO



KURUM LOGOSU

**T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İLE**

İŞ BİRLİĞİNDE
İLİŞKİN PROTOKOL

..... 2013

PROYECTO DE PROTOCOLO

OBJETIVO

Artículo 1.

El presente protocolo tiene por objeto cooperar con el Ministerio de Educación Nacional, Dirección General de Aprendizaje Permanente. Aumentar las calificaciones de los empleados en nuestro país en cooperación con brindar capacitación vocacional a quienes participarán en el empleo y obtener certificados.

ALCANCE

Artículo 2.

El presente protocolo está suscrito por el Ministerio de Educación Nacional, Dirección General de Aprendizaje Permanente en cooperación, para aumentar la calificación de los empleados en nuestro país, los principios y procedimientos relacionados con la formación profesional y la certificación de los empleados. cubre

BASE

Artículo 3.

Este protocolo;

- Ley de Educación Básica Nacional N° 1739,
 - Ley de Educación Profesional No. 3308,
 - Ley N° 652 de Organización y Funciones del Ministerio de Educación Nacional Decreto,
 - Reglamento del Ministerio de Educación Nacional sobre Instituciones de Educación No Formal, Reglamento de Educación Técnica y Vocacional del Ministerio de Educación Nacional,
- preparado de acuerdo con sus términos.

PARTES Artículo 4.

Las partes de este protocolo;

a) Ministerio de Educación Nacional Dirección General de Escuelas Técnicas de Aprendizaje Permanente / Ankara Teléfono: 0312 212 99 56 Fax: 0312 212 99 58

b)

PROYECTO DE PROTOCOLO

ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

Artículo 5.

En este protocolo;

NEM	: Ministerio de Educación Nacional,
LLGD	: Dirección General de Aprendizaje Permanente,
FP	:Centros de Formación Profesional,
PEC	:Centros de Educación Pública,
Instituto	: Institutos de maduración,

expresión que hace.

OBLIGACIÓN

Artículo 6.

6.1 Obligaciones de LLGD:

6.1.1. Informar a las gobernaciones (direcciones nacionales de educación) del protocolo y publicar el programa de educación relacionado con la educación que se realizará dentro del alcance de este protocolo en el sistema de automatización de difusión electrónica. para asegurar.

6.1.2 . Dar una opinión sobre los problemas que no se pueden resolver en el sitio durante la capacitación.

6.2. Obligaciones de las Direcciones Nacionales de Educación Provinciales/Distritales:

6.2.1. Los cursos que se abran dentro del ámbito del protocolo, la ejecución y supervisión de toda clase de obras y transacciones relacionadas con las actividades a realizar de conformidad con la legislación. es responsable.

6.2.2. Pancartas, banderines, folletos, libros, etc. para ser utilizados en las actividades de promoción y capacitación a realizar en el ámbito del protocolo. Asegurar que se da la aprobación necesaria comprobando la conformidad del material con la legislación pertinente.

PROYECTO DE PROTOCOLO

6.3. Obligaciones de VET, PEC e Institutos:

6.3.1 Elaborar el calendario de actividades del curso en colaboración con la institución u organización.

6.3.2 Disposición de bala en el centro en el caso, formación teórica y práctica. Preparar el espacio físico necesario para la educación para la educación.

6.3.2 De ser requerido y solicitado por la institución u organización, se acuerda con la institución u organización asignar un número suficiente de profesores al curso. para asegurar.

6.3.3 Cooperar con la institución u organización para determinar y suministrar los insumos a utilizar en el curso de acuerdo al programa de capacitación.

6.3.4 de los aprendices; Llevar sus registros, asistencias-ausencias y colaboración con la institución u organización respecto a estos asuntos a realizar.

6.3.5 Asistencia necesaria a los instructores a ser designados por la institución u organización a realizar.

6.3.6 Procedimientos de seguimiento y control necesarios para asegurar que el plan de estudios se elabora e implementa de acuerdo con la legislación. hacer.

6.3.7 Entrega de un certificado de éxito a través del sistema e-widespread a quienes completen con éxito los cursos, en cooperación con la empresa, ejecutan.

6.3.8 En caso de necesidad, de acuerdo con la empresa, se proporcionará a los profesores técnicos que trabajan en el centro/escuela las oportunidades necesarias para la formación en cumplimiento en el nivel requerido para que puedan aplicar los programas de formación aplicada. para asegurar.

PROYECTO DE PROTOCOLO

6.4. Obligaciones de la Firma, Institución u Organización:

6.4.1 Colaboración con los responsables del centro en la identificación de los alumnos que participarán en el curso junto con la dirección del centro, siguiendo sus registros y asegurando que los alumnos continúan su formación y cumplen las normas de disciplina del centro. hacer.

6.4.2 Proporcionar maquinaria, equipos, materiales, herramientas y útiles de aplicación que no estén disponibles en el centro pero que sean necesarios para la formación práctica de la asignatura.

6.4.3 Duplicar las notas del curso y los documentos de capacitación necesarios para el curso tanto como el número de alumnos y entregarlos a la dirección central donde se abre el curso, preparar las notas del curso y pagar la tarifa de regalías si se considera necesario.

6.4.4 Proporcionar la ropa de trabajo que utilizarán los pasantes durante el curso, proporcionar almuerzo y/o cena gratis durante el curso.

6.4.5 Toda clase de libros técnicos, catálogos, publicaciones continuas, etc. relacionados con el ámbito de los cursos. al centro aportando el documento a entregar.

6.4.6 En caso de daños en el mobiliario del centro, equipos de formación y demás bienes utilizados en los cursos, hacerlos reparar o proporcionar otros nuevos de las mismas características y entregarlos a la dirección central.

6.4.7 En caso de necesidad, adaptación de la formación al profesorado de taller y de formación profesional que trabaje en el centro según el calendario y programa que determine el Ministerio. dar.

6.4.8 En su caso, los gastos de transporte y hospedaje del personal de la Dirección General que participará en las reuniones, exámenes y observaciones a realizarse en el lugar del curso por parte de los funcionarios de la Dirección General, en el ámbito de lo dispuesto en la Ley de Servidores Públicos. N° 657 y la Ley de Asignación N° 6245. para cumplir.

6.4.9. Pagos de los participantes del curso relacionados con el negocio de seguros y transacciones durante el curso. reunirse.

6.4.10. Al menos una vez al año preparando el Informe de Implementación a LLL envió

PROYECTO DE PROTOCOLO

EJECUCIÓN Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 7.

La institución u organización que es parte del protocolo no puede transferir sus obligaciones y poderes en el protocolo a otra persona física o jurídica bajo ningún nombre.

Artículo 8.

En los cursos se utilizarán programas aprobados por la Dirección General y disponibles en el sistema de automatización e-widespread.

Artículo 9.

La organización ya sea en establecimiento, a los entrenamientos asistirán cargo bajo ningún nombre de los que no tomarán.

Artículo 10.

Si los centros lo consideran necesario, se pueden realizar protocolos adicionales.

Artículo 11.

Este protocolo tiene una vigencia de 2 (dos) años y LLL hace uso de su derecho de rescindir el protocolo unilateralmente si lo considera necesario. Al final del período, el protocolo termina automáticamente; Sin embargo, al final del protocolo, se completan los cursos continuos.

Artículo 12.

Las cuestiones no previstas en el protocolo se resuelven en el marco de las reglas de la buena voluntad, el entendimiento mutuo y la reconciliación entre las partes.

Artículo 13.

Este protocolo consta de 13 (trece) artículos y cinco páginas. es,

...../. Fue firmado en tres ejemplares el /2013 y entró en vigor. Ha entrado.



Bağımsız Yaşam İçin İstihdam