



## CHARLA 49: EL PROCESO DE EMPLEADO EXCLUSIVO

**Event Date:** Fecha del evento original: 4 de octubre de 2017

**BARRY WHALEY:** Hi, ¡Buenos tardes a todos y todas! ¡Bienvenidos a WADA ADA en Vivo! ¡Brindado por el Centro del Sureste para la ley sobre estadounidenses con discapacidades de WADA ADA en Vivo del Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse! Este es una traducción de la charla original en inglés.

Barry Whaley es el director ejecutivo del Centro del Sureste para la ley sobre estadounidenses con discapacidades. Octubre es el mes de sensibilización sobre trabajadores con discapacidades. Hoy vamos a charlar sobre empleado exclusivo cual es un método abierto para iniciar una relación profesional entre una persona que quería trabajo y una compañía. En este método, la persona con una discapacidad que desearía trabajo está escogida por una compañía que tiene necesidades específicas que benefician el trabajador y la compañía.

Si tengan preguntas sobre las alergias de comida, las discapacidades relacionadas o alguna pregunta sobre cualquier discapacidad, pueden escribir y entregar sus deudas a nosotros por el sitio de web [adalive.org](http://adalive.org).

En la charla original, Barry, habló con su colega y esposa hermosa quien es la Investigador Principal y Directora del Proyecto de Capacitaciones para Empleado Apoyado con sede en el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de Kentucky. Ella coordina las capacitaciones y asistencia técnica para proveedores de servicios y presenta información sobre apoyo exclusivo para los empleados con discapacidades al nivel estatal y nacional. Katie es la presidenta de la Asociación de Apoyando Genta tan la Primera Prioridad Lograr Trabajos y es una miembro del consejo de directores. Egresada de Ohio Wesleyan Universidad con una licencia en letras y una Maestra de Trabajo Social de la Universidad de Kentucky.

Es posible que ustedes habían escuchado sobre empleado exclusivo antes pero no sabían mucho pues voy a hablar sobre cuál es la diferencia entre el proceso de empleado exclusivo y buscando para un trabajo.

El proceso de empleado exclusivo es una manera diferente encontrar un trabajo y este mes es el mes nacional de concienciación sobre el empleo de personas con discapacidades. Y por qué ¿tenemos este mes? Es porque el porcentaje de trabajadores con discapacidades es muy bajo. Hay confusión sobre cómo analizar las estadísticas de personas con discapacidades, pero un estudio del Departamento de Labor dice que el porcentaje de personas sin trabajo es 4.4% y el porcentaje de personas con discapacidades sin trabajo es 8.4%. Lo es doble pero lo que es más importante es los números sobre participación en el personal ocupado que dicen 68.8%- casi 70% de personas sin discapacidades participan en el personal ocupado, aunque solamente 20.5% de personas con discapacidades participan en el personal ocupado hoy en día. Es obvio que necesitamos hacer algo diferente para que las personas con discapacidades puedan trabajar y el proceso de empleado exclusivo se puede ayudarles.

En lugar de compitiendo con todo el mundo para un trabajo, empleado exclusivo es un proceso flexible cual pone una persona y un negocio en una relación mutualista y benefical. Es basado de las habilidades, interesas y condiciones de la persona y las necesidades del empleador.

Es fácil pensar sobre empleado en maneras tradicionales cómo si hay una vacancia de trabajo entonces se entrega una aplicación al empleador. Siempre competimos, ganamos y pues es fácil pensar sobre que hacemos para trabajar, pero yo no veo personas con discapacidades compitiendo para trabajos en la manera tradicional.

El proceso de empleado exclusivo da la opción cambiar nuestros pensamientos desde competición a contribución. En lugar de preguntando, ¿cómo se puede competir para un trabajo? Entonces preguntamos la cuestión: ¿en cuál manera se puede contribuir ella al negocio? ¿Qué tiene ella ofrecer a un empleador? Después encontramos un negocio que necesita las habilidades de ella y creamos un trabajo que aplica las necesidades de las dos entidades. Se empezó con la idea que todo el mundo puede trabajar y ofrecer algo.

Es moviendo desde la costumbre de competición a contribución. Saber cuáles habilidades únicas y talento innato tiene una persona a la necesidad un empleador tiene. Es interesante y diferente pensar sobre empleado y cómo personas logran un trabajo. Pues ¿cómo puede una persona con una discapacidad significa benefica desde el proceso de empleado exclusivo?

Muchas veces personas con discapacidades significativas son ignoradas por el personal ocupado. Cuando ellos lograron trabajo, son clasificados tan personas que no puede hacer todas las tareas del trabajo asimismo con acomodaciones razonables. A veces, individuos se quedan en el primer nivel de la escalera de trabajos porque puedan competir fácilmente en este nivel y tengan éxito porque hay muchas vacancias para estos tipos de trabajos. Pero es muy posible que los no son muy óptimos para aquellos cómo no habrían personalizados para sus habilidades. Muchas veces hay un mentor de trabajo o alguien que les asiste todas las horas de trabajo pues no pueden lograr trabajo porque no hay chance ni es su pasión. Pues el proceso de empleado exclusivo observa bien las fuerzas y pasiones de una persona y busca para un negocio que necesita estas características. Las personas con discapacidades tienen más oportunidades de empleo cuando pensamos en esta manera.

Es un compromiso de negocio que completa las necesidades de un negocio en una manera diferente y efectiva con la creación de un trabajo. En esta manera, la discapacidad no limita las habilidades de la persona pues podemos definir qué puede hacer la persona. Después logramos en una manera que permite ellos ofrecer sus especialidades propias y sean útiles a sus empleadores completar las metas.

Todos tienen especialidades y ahorita tenemos la oportunidad desarrollar las habilidades de otras personas en que es difícil saber cuáles son sus talentos. Una discapacidad significa puede esconder las habilidades únicas de una persona.

El proceso de empleado exclusivo tiene 4 pasos: 1) encontrar talentos 2) planeación buscar un trabajo 3) desarrollo en trabajo; y 4) negociación con apoyo en las primeras semanas del trabajo. El primer paso es muy crítico.

Muchas veces es muy difícil para una persona con una discapacidad significa ver cuáles son sus talentos y habilidades. Se enfoca sobre cuidando la persona y otras cosas antes de pensando de trabajo pues encontrar talentos es muy importante. El primer paso ocurre típicamente cuando una especialista les ayuda pensar sobre trabajo y entrar el personal ocupado y para descubrir ¿quién es la persona con una discapacidad? La idea descubrir la persona es una fundación de años de las evaluaciones vocacionales porque nos las dicen mucho sobre la discapacidad en lugar de lo que puede hacer una persona única.

La especialista podría pasar tiempo con una persona con discapacidades observar sus rutinas, hablar con él y sus compañeros. No hay una necesidad reinventar quien es él pues es importante hablar con su familia, amigos, profesores, vecinos y conocidos. Cuando hables a él, le preguntes ¿qué haces durante el día? ¿cuáles tareas te gustan hacer? También se puede preguntar estas cuestiones a personas que le conocen.

Es posible que alguien tiene un interés específico en automóviles, en enseñando niños o le gusta trabajar en una oficina. Muchas veces si una persona es una estudiante, sus maestras le conocen muy bien pues les preguntes a sus maestras: ¿Cuándo es el estudiante más exitoso? ¿Cuándo tiene más tiempo completar algo, estaba trabajando en un lugar tranquilo dónde no hay nadie ni distracciones? ¿O era más exitoso cuando hay mucha gente en el ambiente?

¿Si una persona tiene dificultades con concentrando bien a las tareas, en cuales situaciones él paga más atención? ¿Y cuando él es más involucrado en el trabajo? Y cuando aprendimos esas cosas, la especialista interprete las al sitio de trabajo.

Si una persona es muy apasionada e involucrada con sus propios gustos, por ejemplo, automóviles entonces queremos descubrir un negocio que involucra carros en sus servicios y tiene un equipo que disfruta charlar sobre automóviles y tiene el mismo interés. Si alguien le gusta trabajar con las manos, se parece que él tiene una mente mecánica o ¿sabe muchísimo sobre los coches y puede compartir su conocimiento? ¿O prefiere estar con gente quien tiene lo mismo interés, pero sus tareas contribuyen a un parte diferente del negocio? Si las personas comparten lo mismo, este le ayuda la persona con la discapacidad ser más exitoso porque habla más con sus compañeros y ya tiene más motivación y atención. Estos son las cosas que nos ayudan determinar que puede hacer la persona y que tipo de necesidad tiene el negocio.

El siguiente paso es planear cómo buscar para un trabajo pues cuando ya sabemos la personalidad de la persona y que necesita, empezamos a ubicar un negocio con esta necesidad en la comunidad dónde vive la persona que a veces es difícil encontrar, pero es necesario y tiene un proceso específico.

Esperamos que la especialista es involucrada con la comunidad comercial, atiende eventos para negocios aprender más y todavía sabe mucho sobre compañías diferentes, pero también ella debería contactar personas desde la red de la persona.

Muchas veces no es lo que sabes, es quien conoces que lo ayuda lograr un trabajo. ¿pues quien conoce alguien que se puede ayudar una persona con una discapacidad lograr un trabajo?

Si yo fuera coordinando con una persona que desearía trabajar quien es bien peinado y maquillado se parece que está interesada en trabajando en una peluquería. Fuera a hablar con mi estilista preguntarla bien sobre diferentes peluquerías en el pueblo. Es importante cuestionar así: ¿Cómo es el ritmo de trabajo? ¿Cuáles son las obligaciones de trabajadores? ¿Hay otras tareas importantes, pero no son obvios que hagan en una peluquería? Estas son las tareas queremos aprender más porque son útiles.

Encontrar talentos es investigar más profundamente para saber: ¿cómo pases tu día? ¿De qué estás apasionada? ¿Tienes habilidades únicas y cuáles son? Cuando tenemos respuestas, empezamos encontrar un trabajo para una persona en lugar de llenando las aplicaciones y llamando negocios a ver si tengan solícitos. Es más, de un proceso exclusivo para lograr habilidades y negocios específicas para orientar que aprendí sobre alguien. Es muy difícil encontrar un trabajo cuando estás buscando por entregando aplicaciones y esperando para llamadas especialmente si es alguien con una discapacidad significa pues es crítica hablar bien con un empleador potencial.

Ir a un nivel más profundo es importante durante este proceso porque es la base fundamental y apoyar las necesidades de la persona. Se puede ser difícil conocerlo y encontrar cuales talentos tiene cómo si ¿Tengan uso de las manos y habilidades motoras? ¿Y estén interesadas en detalles y quieran hacer cosas bonitas para compartir con otros? ¿O estén interesadas en coches en que los quieran hablar sobre les o coleccionar juguetes?

También necesitamos considerar lo que necesitan ser exitosos. Si alguien tiene foto sensibilidad es importante que trabajan en un ambiente sin luces fluorescentes o un problema con ruido, se necesita un ambiente trabajar sin ruido. Si otra persona es más exitosa cuando recibe apoyo positivo, se parece bien buscar para un negocio en que hay una cultura positiva establecido y la gente cuidase bien. Ya sabemos que algunos negocios tienen eso y otros no tienen eso. Nunca podemos garantizar éxito, pero tratamos a conocer la persona más y cómo se puede ser exitoso para que han manipulado las azares en su favor por logrando bien un negocio específico con una manera específica.

Hay que considerar los asuntos sobre el ambiente del trabajo para encontrar bien los talentos.

¿Pues cómo puede descubrir si un negocio quiere ofrecer un trabajo exclusivo para alguien? Ahorita tenemos una lista de negocios escogidos y un vínculo hablar con el negocio para hacer la negociación del desarrollo de trabajo. Luego, hablamos con el negocio escoger un tiempo para una reunión aprender más sobre la compañía- cómo lo funciona, una entrevista y un análisis de las necesidades del negocio. ¿Hay tareas o análisis que se necesita realizar más veces? ¿Hay áreas que son choclados o aguantados? ¿Hay tareas que se faltan compleción? Se parece bien para la especialista hacer un recorrido del negocio. Después de todo de esto, la especialista puede sugerir un trabajo posible para la persona con una discapacidad.

Katie, la esposa de Barry, sabía de una posición exclusivo en una fábrica porque la especialista paseó tiempo preguntando que hagan en el negocio y observando las tareas de los trabajadores. Ella dio cuenta a veces los soldadores y fabricantes de

herramientas tienen que tomar tiempo hacer una pieza poquita en otro rincón de la fábrica a tiempos raros. Un día ella le preguntó el gerente << ¿Qué hacen cuando van a este rincón raro?>> Y después ella aprendió que hacen, le preguntó, << ¿Usted ha pensado tener un trabajador hacer esta tarea específica y nada más?>> El gerente le dijo <<no, pero voy a considerarlo.>>

No tenía considerarlo, pero pensaba bien y ofreció un trabajo a alguien manufacturar esas piezas poquitas y ya empezó a trabajar por medio tiempo y un salario alto del salario mínimo. El trabajador enfoca en la tarea de las piezas mientras los soldadores y fabricantes pueden hacer sus trabajos más efectivamente sin duda.

El trabajador quien es un joven es muy particular sobre cómo completar las tareas porque de la influencia de su discapacidad. Le gusta tener una rutina y hacer todos los pasos correctamente otras veces, pero no le gusta platicar mucho con sus compañeros porque sus habilidades sociales no son fuertes. Cuando logró el trabajo, la compañía lo promovió a un trabajo con tiempo completo porque dieron cuenta que la compañía es más productiva y eficiente porque de su trabajo específico contribuye a la compañía.

El paso final del proceso de empleado exclusivo es ofrecer apoyo que asegurar que todo va bien con la persona después empezó a trabajar y que está conectado con sus compañeros de trabajo que realizan entrenamiento. También la especialista queda a ofrecer apoyo y asistencia adicional en aprendiendo un trabajo nuevo si es necesario. A veces se necesita alguien reorientar tareas para la persona y añadir más tareas a su lista de órdenes. La especialista puede ofrecer consejo al negocio también si encuentre broncas.

Es importante que encontrar sus talentos bien para aprender sobre las habilidades de las personas y las necesidades de los negocios. También queremos saber más de las características del negocio. Katie explicó muy bien que personas hacen tareas importantes para el negocio en una manera muy útil especializado al trabajador.

Un mentor de trabajo es la acomodación razonable para un trabajador exitoso, ¿no?

Ya hablamos sobre que la persona y el empleador les conocen y les caen bien pues ¿cuál es la meta y cómo le puede beneficiar el negocio?

Cada uno de los negocios va a ser beneficiado en su propia manera porque los trabajadores con especialidades altas enfocan a las tareas esenciales al negocio.

Un ejemplo de esto es cuando las maestras en guarderías infantiles tienen tantos trámites hacer y no hacen tiempo leer a los niños, es importante tener alguien leer a los cómo una mujer que ocupa una silla de ruedas y tecnología asistida que lee el libro

a los niños porque la ocupa un regulador de la cabeza avanzar el texto grabado de las páginas de un libro. La mujer tiene esta oportunidad porque su agencia de rehabilitación vocacional la compró tecnología asistida en que el equipo grabó los textos de los libros. Uno de los niños gira la página cuando oye un sonido grabado girarla.

Ahorita, los niños tienen más acceso a los libros que es un beneficiario documentado por investigaciones infantiles, pero la guardería infantil ya tiene un equipo más diverso y cuando una guardería infantil está analizado para certificación y acreditación- diversidad es una de los temas analizados. Hay beneficios sensibilizar niños a personas, juguetes y música diferente. La esperanza es que puedan hacer el trabajo necesario en una manera eficiente. Los beneficios son varios, pero hay que beneficiar ser exitoso.

Es muy importante dar cuenta que esto no es caridad ni piedad. Este es representando una persona que desearía trabajar y sus habilidades a una compañía que pueda trabajar mejor. ¿Cómo buscar para empleados invaluable a la compañía?

¿Cuáles son los beneficios para los trabajadores?

Los primeros beneficios que consideramos son el trabajo y un salario justo porque muchas veces el trabajo no existe antes de la conversación con la especialista. Muchas veces personas con discapacidades son ignoradas. Ellos puedan participar en un programa para personas con discapacidades y pasean mucho tiempo en el programa y no están en la comunidad mostrando que pueden hacer. Muchas veces otras personas vean la discapacidad y no vean las personalidades de seres humanos con discapacidades.

Muchas veces un trabajo provee amigos e interacciones sociales a una persona. También le da autoestima. En nuestra sociedad, siempre les preguntamos ¿cómo te llamas y en que trabajas? El proceso de empleado exclusivo permite más personas contestar el siguiente parte de la cuestión. Lo se permite personas conseguir un trabajo y hablar sobre sus trabajos con otra gente.

Katie mencionó en la charla original que conoce alguien que trabaja para el canal de radio público y carga el trabajo de guardando fichas de música y entra información en una base de datos para grabar las tareas. Este fue una tarea debajo de una lista de tareas de otras personas. Esta persona dice que le gusta estar pagado por un salario y consideran sus compañeros tan amigos pues el trabajo ya mejoró su trabajo.

Es muy interesante que la pregunta conclave es ¿qué haces? Y con esta pregunta, damos valor o calidad a otras personas, pero aquí personas son definidos por su

trabajo y no por la discapacidad. ¿Si yo fuera un empleador, donde voy a aprender sobre el proceso de empleado exclusivo?

En los tiempos últimos, el proceso de empleado exclusivo está mencionado más en las noticias y hay más lugares obtener información. Hay muchos recursos en el Internet y la oficina de políticos de discapacidades del ministerio de labor tiene fichas técnicas e videos de empleado exclusivo y ejemplos de los trabajos. Algunos de estos recursos son para los proveedores de los servicios y otros son para los empleadores aprender cómo otros negocios beneficiados desde el proceso de empleado exclusivo.

En el estado de Kentucky, ha creado un video se llama <<Customized Employment in Kentucky>> sobre tres personas únicos y sus trabajos lo que está publicado en YouTube. También tenemos un canal de YouTube se llama <<The Employment Files>> que muestra trabajos diferentes porque se permite personas a ver las maneras diferentes los negocios lo realizan, pero cada negocio lo hace en maneras diferentes mientras hay un proceso estable de empleado exclusivo.

Cada estado tiene una agencia de rehabilitación vocacional que sabe sobre las agencias que realizan el proceso de empleado exclusivo y que puedan hablar sobre su negocio cómo realizar el proceso.

Cada sede de la Asociación de People Supporting Employment First tiene los datos de contacto de los proveedores en su área y cómo se puede beneficiar un negocio.

Muchas universidades tienen un Centro de Discapacidades de Desarrollo u otros departamentos que sirven personas con discapacidades que sepan algo sobre el proceso de empleado exclusivo y/o conectar usted con negocios que antes han realizado este proceso con otras personas. Las especialistas de empleado exclusivo son listos para apoyar a ustedes.

Esperamos que todo el mundo va a familiar con la idea de empleado exclusivo para personas con discapacidades en que no pensamos más en la pirámide de empleado tradicional para estos individuos. Hoy en día el proceso está legal por las regulaciones federales y personas están sensibilizados sobre las oportunidades de trabajo para personas con discapacidades.

Siempre les preguntamos los jóvenes ¿qué querían estudiar tan una carrera? Necesitamos empezar a pensar que trabajar es una expectación para todo el mundo-incluyendo las con discapacidades.

## RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD

El Centro Sureste para la ley sobre estadounidenses con discapacidades está autorizada por el Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente y

Investigación de Rehabilitación (NIDILRR), que es una parte de la Administración para la Vida Independiente (ACL)- Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS).

(Subvención #90DP0090-01-00) para proveer información, materiales y ayuda a los individuales y entidades cuales son mencionados en la ley sobre estadounidenses con discapacidades (ADA), pero el NIDILRR no es responsable para la realización del ADA. Los servicios nada más son entendidos tan consejo informal y no son determinaciones de sus derechos legales ni las responsabilidades del ADA ni implicar la responsabilidad de una agencia implementar el ADA.

El Sureste ADA Centro provee estas ligas con cortesía y no respalda, no toma responsabilidad o exigir control de la organización ni endorsar para la precisión o la accesibilidad del texto de la liga. La información tiene la intención dar consejo informal y no es una determinación de los derechos legales o responsabilidades detrás del ADA ni es obligatorio de cualquier agencia con la responsabilidad seguir y ejecutar el ADA. El texto de este publicación es desarrollado con el financiamiento desde el Instituto Nacional para Discapacidad, Vivir Independiente, e Investigación de Rehabilitación (NIDILRR financiamiento #90DP0090-01-00). NIDILRR es un centro adentro de la Administración para Viviendo en Comunidad (ACL), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El texto de este publicación no necesariamente representa las reglas de NIDILRR, ACL, HHS, y no debe suponer que lo tiene la respalda del gobierno federal. La información, materiales, y/o apoyo técnico proveo por el Sureste ADA Centro tiene la intención tan consejo informal y no son una determinación de sus derechos legales o responsabilidades detrás el ley, ni es obligatorio de cualquier agencia con la responsabilidad seguir y ejecutar el ADA. El Sureste ADA Centro no toma la responsabilidad de la precisión de la información de este documento. Cualquier liga a información que no pertenece al Sureste ADA Centro están proveídos tan una cortesía y no tienen la intención ni constituir una respalda de materiales.