

Informe ejecutivo de evaluación del pilotaje de implementación



**Empleo
Personalizado**

Innovación para la inclusión sociolaboral


Índice

- 1 Introducción — 3
- 2 El empleo personalizado en España — 5
- 3 Diseño y resultados del proyecto para la inclusión social:
Pilotaje Empleo Personalizado — 9
- 4 Conclusiones — 18



**Empleo
Personalizado**

Innovación para la inclusión sociolaboral



1.

Introducción

El proyecto para la inclusión social: **“Pilotaje de Empleo personalizado”** impulsado por la Confederación Plena inclusión España en colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se enmarcó en el componente 23, inversión 7 «Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia **financiado** con los Fondos Next Generation.


El **Ingreso Mínimo Vital**, establecido en mayo de 2020 en España, es una política de renta mínima que tiene como objetivo garantizar unos mínimos ingresos a los colectivos vulnerables y proporcionar vías que fomenten su integración sociolaboral. En el marco de esta política, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) impulsa el **Laboratorio de Políticas de Inclusión**, una estrategia para el fomento de la inclusión mediante proyectos piloto de innovación social. Estos proyectos se evaluaron conforme a los estándares de rigor científico y usando la metodología de **ensayos aleatorizados** (Randomized Control Trials, en inglés). El “Proyecto para la Inclusión Social: Pilotaje de Empleo Personalizado”, fue llevado a cabo en **cooperación** entre el **MISSM, Confederación Plena inclusión España**, diferentes **Entidades del Tercer Sector** de Acción Social pertenecientes a Plena Inclusión y el Instituto de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL), de la **Universidad de Valencia**.

El objetivo de este proyecto fue analizar la **eficacia de la metodología de Empleo personalizado**, aplicándolo a un grupo de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo para compararlo con otro grupo del mismo colectivo al que no se le aplicó.

A través de un enfoque experimental con ensayo controlado aleatorizado, se distribuyeron al azar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a los tratamientos control y experimental. En el tratamiento control, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo seguían con su vida habitual, que incluía actividades de empleo. En el tratamiento experimental, las personas se involucraron en un programa de implementación de empleo personalizado. La evaluación midió el impacto en tres ámbitos en base a unos indicadores definidos bajo el paradigma de la teoría del cambio: el empleo, la inclusión social y el bienestar de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo,

El proyecto tuvo lugar en doce comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, La Rioja, Principado de Asturias y región de Murcia) y en una ciudad autónoma (Ceuta). **Participaron 512 personas**.

En relación con las características sociodemográficas principales de los participantes: el 43% fueron mujeres, la edad media fue de 32 años. El nivel educativo de los participantes fue bajo, siendo superior a la educación primaria solo en el 32% de los casos. El 92% nació en España y el 97% tiene la nacionalidad española. El grado de discapacidad medio de los participantes fue del 54%, oscilando entre el 33% y el 78%, y mayor del 65% en el 51% de los casos. El 48% de los participantes tenía la dependencia reconocida oficialmente y el 58% percibía una prestación económica.



2.

El empleo
personalizado
en España

El Empleo Personalizado es un proceso flexible diseñado para personalizar la relación laboral entre un demandante de empleo y un empleador de manera que satisfaga las necesidades de ambos diseñando un puesto de trabajo a medida. Pone el foco en la exploración de los talentos, habilidades e intereses de la persona, en la vinculación con su entorno y en la negociación personalizada con el empleador.

El empleo personalizado se compone de 4 fases:

1 Fase de **descubrimiento**

Se trata de un proceso de escucha, conocimiento e indagación profunda de la persona y su entorno. Mediante una exploración centrada en la persona, ésta identifica sus puntos fuertes, preferencias, intereses y necesidades. En ella participan la persona que busca empleo, su familia y otras personas de su círculo más cercano. Este proceso incluye crear círculos de apoyo, realizar visitas y entrevistas con la familia y conocidos, acompañar a la persona en actividades en las que participa con éxito, participar en actividades nuevas y realizar visitas a empresas, para elaborar un perfil profesional donde se reflejan sus tres áreas vocacionales.

2 Fase de **planificación**

Se realiza un plan de empleo que recoge un listado de 20 negocios del entorno relacionados con cada área vocacional identificada; de este listado, se escogen empresas para visitar; el objetivo es ampliar posibilidades de empleo aprendiendo más sobre el empleador, conociendo los trabajos y tareas que se realizan y obteniendo información sobre otros empleadores que hacen un trabajo similar. Además, se proponen acciones que potencien el desarrollo de las áreas vocacionales y la inclusión en el entorno.

3 Fase de **negociación**

Después de conocer empresas e identificar las necesidades que en ellas existen, se diseña un puesto de trabajo a medida que cubra esas necesidades y acorde con las habilidades de la persona. En la negociación se establecen los beneficios que el puesto aporta a la empresa y los apoyos y mecanismos necesarios para lograr el éxito.

4 Fase de **apoyo**

En esta fase se asesora a la empresa para la formación continuada del nuevo trabajador, a la vez que se apoya a la persona en su puesto, facilitando su inclusión no solo en el plano estrictamente laboral, sino también en la cultura de la empresa y en su vida fuera del entorno laboral.

El Empleo personalizado llega a España en el año **2016** de la mano de Plena Inclusión y bajo el lema “Todos somos todos”. Ese año se inician acciones que ponen el foco en las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo con mayores necesidades de apoyo.

Plena inclusión, junto con un grupo de federaciones (Plena inclusión Castilla La Mancha, Plena inclusión Madrid, Plena inclusión Región de Murcia, Plena inclusión Cataluña y Plena inclusión Andalucía), inician un proyecto de pilotaje **durante los años 2016 y 2017**, indagando en las posibilidades del Empleo Personalizado como recurso para apoyar a personas con grandes necesidades de apoyo y necesidades complejas.

En ese pilotaje se crea una Comunidad de Aprendizaje para desarrollar de forma colaborativa un modelo de apoyo, basándose en las fuentes del exitoso desarrollo que se estaba produciendo en Estados Unidos desde el año 2001. Participaron 17 personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. En este momento no se contó con ningún tipo de financiación.

Durante este pilotaje, en el año 2017 se incorporan las federaciones de Plena inclusión Asturias, Plena inclusión Galicia y Plena inclusión Ceuta, desarrollando el proyecto “Empleo personalizado para personas con más necesidades de apoyo y necesidades complejas” en el marco del Programa operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de “Promover la igualdad, la salud y la inclusión social”. Gracias a esta financiación y la colaboración de la entidad bancaria BANKIA, se contó con la participación de la consultora Griffin Hammis Associates, de Estados Unidos, a través de la experta internacional Beth Keeton. En total participan **52 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo**.

Este primer proyecto de dos años, culmina con un documento a modo de guía “Cuaderno de Buenas Prácticas. Empleo Personalizado. Una oportunidad para crear situaciones únicas” documento de referencia en España hasta la fecha para la implementación de Empleo Personalizado.

Además, se presenta el empleo personalizado en diferentes espacios internacionales.

En el **año 2018** se continúa con la Comunidad de Aprendizaje de Empleo Personalizado iniciada en 2016. Además de las federaciones que ya participaban, en este año se incorporan: Plena Inclusión Extremadura, Plena inclusión Aragón, Plena inclusión La Rioja, Plena inclusión Valencia. Plena inclusión Cantabria y Plena inclusión Castilla y León. Participan un total de **71 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo**. En esta ocasión se cuenta con la financiación de F. Once y Unión Europea: Programa POISES, Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad (IRPF).


En el **año 2019** se continua con el Empleo Personalizado mediante la financiación del Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad (IRPF). En esta ocasión participan **41 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo** de los territorios de: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cataluña, Ceuta, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid y Murcia.

Este proyecto contó con una evaluación pre y post para medir el impacto en la vida en comunidad de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que participaron en el pilotaje. Como resultado se traducen y publican una serie de artículos relacionados con el empleo personalizado de Griffin Hammis y se difunde el empleo personalizado mediante publicaciones, vídeos y encuentros.

En el **año 2020** se realiza una transferencia de conocimiento a la entidad social Hogar Sí. Se impulsan una serie de **conferencias y talleres** en los que se implicar a administraciones públicas, empresas, entidades del tercer sector, instituciones académicas y personas expertas tanto nacionales como internacionales. El objetivo del proyecto fue **reflexionar sobre las alternativas de empleo personalizado que permitan la inserción de personas con mayor necesidad de apoyo consideradas “no empleables”**. Se busca avanzar en el conocimiento y **generación de propuestas tanto para administraciones como empresas**, basadas en la personalización del empleo.

En el **año 2021** el Ministerio de Inclusión Seguridad y Migraciones y Plena inclusión España firman un convenio de colaboración para que esta última participe en el Laboratorio de Políticas de Inclusión, una iniciativa ligada a las políticas del Ingreso Mínimo Vital en el marco del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia y financiado con los Fondos Next Generation (Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre).

Este proyecto se llevó a cabo en **12 comunidades autónomas y Ceuta**, con la participación de **44 organizaciones** miembros de Plena inclusión España. Participaron **512 personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo**, se involucraron 632 familiares o allegados de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y se implicaron 148 profesionales.

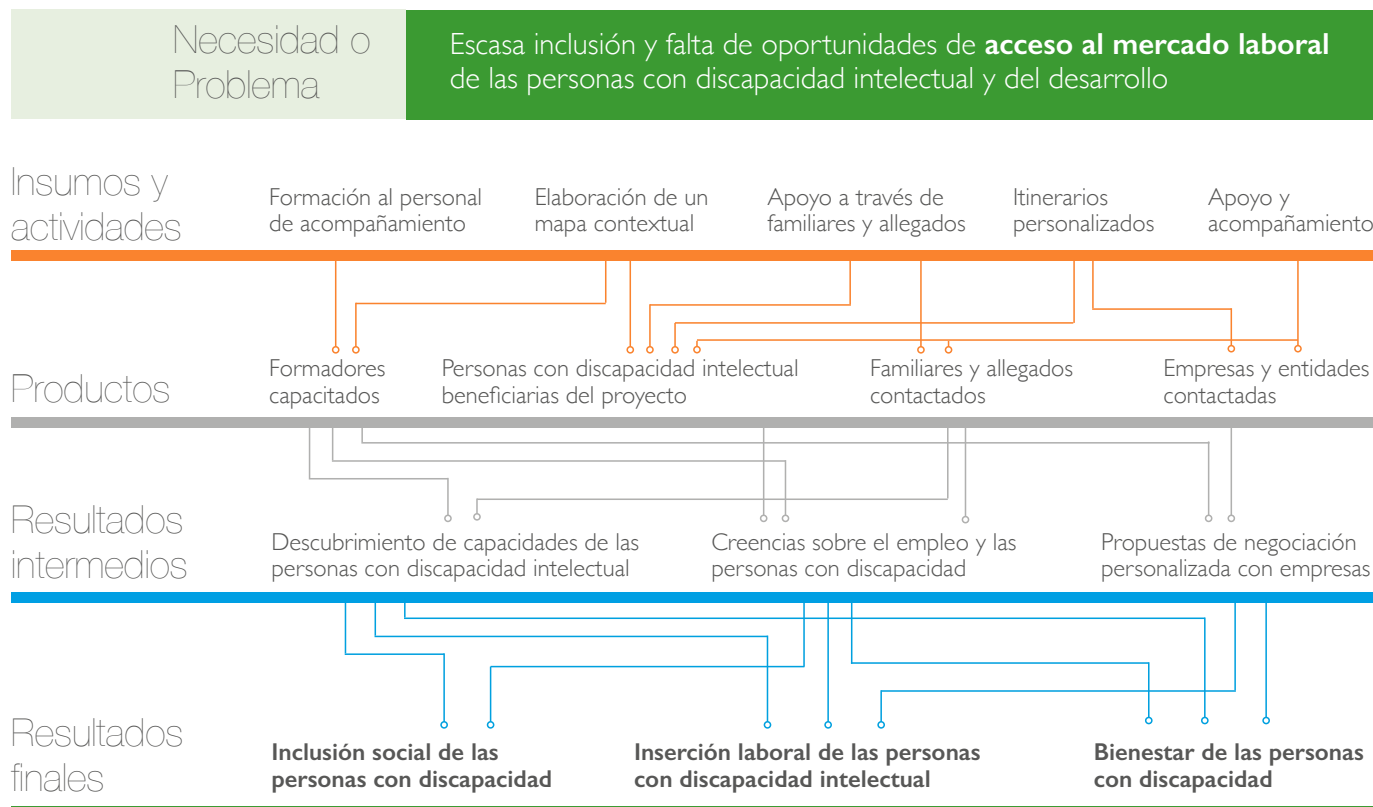


3.

Diseño y
resultados del
proyecto para la
inclusión social:
Piloteo Empleo Personalizado

El diseño del proyecto se hizo en base a la **teoría del cambio**. Esta estrategia permite identificar y explicar todos los pasos y las condiciones necesarias para crear un cambio a largo plazo. Además, representa visualmente lo que hay que implementar y cómo se prevé que el cambio se puede producir.

Teoría del cambio



En total se definieron 69 indicadores en base a la teoría del cambio.

La manera de recoger información relativa a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo se hizo teniendo en cuenta a tres tipos de informante: profesionales, familiares /allegados y la propia persona con discapacidad intelectual y del desarrollo. En el caso de la información relativa a los profesionales la información fue recopilada por ellos mismos.

El proceso planificado de captación de la información derivó en 4 cuestionarios diferentes recogidos en 4 momentos de tiempo distintos: el cuestionario pre antes de la intervención, el cuestionario post1 durante la intervención, cuestionario post2 al finalizar la intervención y un último cuestionario postergada a los 6 meses de finalizar la implementación del Empleo Personalizado.

Los indicadores utilizados para la medición de resultados se clasificaron en tres grandes grupos:

- Empleo
- Inclusión
- Bienestar vinculado al proyecto de vida laboral.

El proyecto contó con 4 líneas de trabajo para su implementación y evaluación:

- Plan de formación a los profesionales
- Implementación de la metodología de Empleo Personalizado
- Oficina de coordinación del proyecto
- Evaluación del proyecto

Plan de formación de los profesionales

Uno de los requisitos del proyecto era la contratación de profesionales sin formación previa en la metodología a aplicar. Así pues, en el periodo comprendido entre junio y septiembre de 2022, tuvo lugar una formación online tutorizada, destinada principalmente a las figuras técnicas implicadas en el proyecto. En el curso de formación online, también participaron otros profesionales no asignados directamente al proyecto como coordinadores de los servicios y programas de las organizaciones de Plena Inclusión y otros técnicos, que cumplían la función de sustituir al profesional designado inicialmente en caso de causar baja. En total se formaron en la metodología de Empleo Personalizado 116 profesionales y de estos, 72 fueron los responsables de aplicar el Empleo Personalizado.

Los indicadores evaluados en este sentido **confirmaron el impacto de la formación** entre los profesionales del tratamiento experimental en cuanto a capacitación, innovación y autoeficacia en la implementación del Empleo Personalizado.

Implementación de la metodología de Empleo Personalizado

La implementación de cada una de las fases de empleo personalizado se realizó en 10 meses (septiembre 2022 a julio 2023).

Para corroborar que los efectos en el grupo de tratamiento experimental se deben a la implementación de Empleo Personalizado, se realizó un chequeo previo sobre las actividades efectuadas en relación con las fases de descubrimiento, planificación y negociación.

Los resultados obtenidos al medir todos los indicadores corroboraron que la metodología se había aplicado.

Oficina de coordinación del proyecto

Para garantizar la calidad en la gestión del proyecto y en la ejecución técnica se implementaron una serie de actuaciones tanto dentro como fuera de la Comunidad de aprendizaje generada.



Se mantuvieron **encuentros mensuales** a nivel estatal y territorial con las entidades miembro de Plena inclusión:

- A **nivel estatal** participaron los coordinadores del proyecto de las 12 comunidades autónomas más Ceuta. Estas sesiones sirvieron para hacer seguimiento de las actuaciones, espacio para compartir experiencias, para solventar dudas y dificultades encontradas relativas a la implementación de la metodología y gestión del proyecto.
- A **nivel territorial** se realizaron sesiones mensuales (131 sesiones) y visitas a entidades de tercer nivel (170 visitas) para hacer un seguimiento cercano de la implementación de la metodología Empleo personalizado.

Del mismo modo, se ha colaborado con la Secretaria General de Inclusión del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones **para el diseño de la metodología RCT, aportando la información necesaria para el diseño y para el seguimiento y evaluación del itinerario de inclusión social. Además, para la realización del estudio se ha contado con el equipo de investigadores coordinados por el CEMFI (Centro de Estudios Monetarios y Financieros) y con el IDOCAL (Instituto de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral, de la Universidad de Valencia), en todas las fases del proyecto, incluidos la adaptación de la propuesta inicial a las necesidades de la evaluación mediante experimentos aleatorios, el diseño de la evaluación, el diseño de instrumentos de medición, el procesamiento de los datos y el plan estadístico.**

Evaluación del proyecto

Para la evaluación de la metodología de empleo personalizado, se llevó a cabo un ensayo controlado aleatorizado con la participación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, familiares/ allegados y profesionales de Plena inclusión.

Las federaciones de Plena inclusión y sus entidades se comprometieron a implementar el presente proyecto con un número concreto de personas para el **grupo experimental y el grupo control. Este hecho implica que la entidad ejecutora del proyecto se comporta como un estrato, donde se ha equilibrado el grupo experimental y control en función del número de personas que inicialmente estaban comprometidas.**

El primer paso fue presentar el proyecto a las personas que participan en las federaciones y entidades de Plena inclusión comprometidas con el proyecto. Se recogió una muestra de **5707 personas con datos relativos a la edad, sexo, grado de discapacidad y nivel de ingresos.**

Para obtener la muestra de **personas idóneas, se llevó a cabo un primer filtrado en función de las variables pactadas como necesarias para la participación en el proyecto relativas a grado de discapacidad (**33% a 75%**), edad (**20 a 50 años**), nivel de estudios (no tener estudios superiores) y situación de empleo (desempleados o personas con contrato máximo 20h semanales).**

A las personas seleccionadas se les pasó un formulario-entrevista para explorar si cumplían las condiciones establecidas. Se hicieron un total de 1055 entrevistas, 598 personas declinaron su participación en el proyecto, 43 personas seleccionadas causaron baja antes de implementar la metodología de Empleo Personalizado y otras 10 personas fueron sustituidas durante los dos primeros meses del inicio hasta completar la muestra comprometida de 502 personas.

Una vez recibidos y depurados los datos de los participantes en el proyecto, la Secretaría General de Objetivos e indicadores de Inclusión procedió a una asignación aleatoria a grupo experimental y grupo control de los mismos.

La **aleatorización funcionó** en cuanto a:

- Variables sociodemográficas
- Variables relacionadas con la discapacidad intelectual o del desarrollo reconocida
- Vinculación con Plena inclusión (programa de empleo, servicio utilizado)

La **aleatorización no funcionó** en una serie de variables relacionadas con el empleo donde sí hubo diferencias iniciales:

- Tener contrato laboral
- Número de horas de trabajo remuneradas a la semana

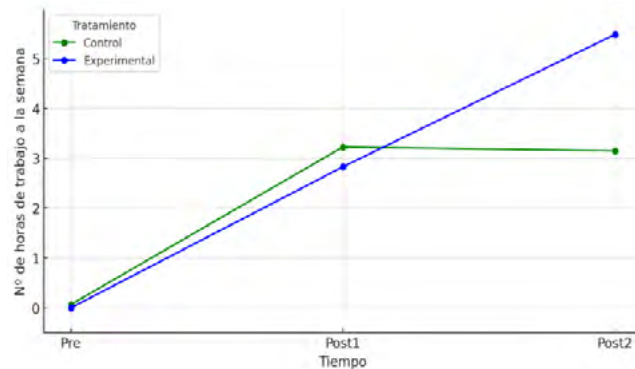
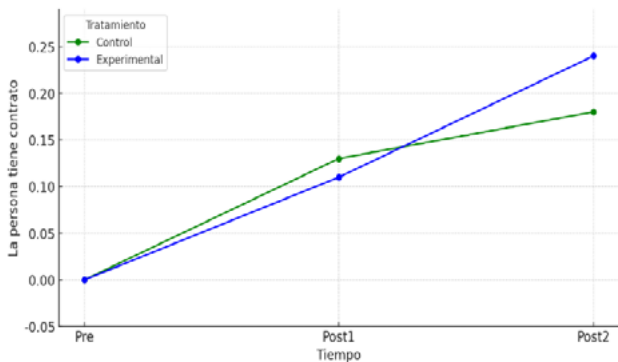
Dadas estas diferencias iniciales en este informe solo se presentan resultados de las personas sin contrato en el primer momento de medida (85% de la muestra inicial, 435 personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo).

A continuación, se presentan los **resultados principales** obtenidos en cuanto a empleo, inclusión social y bienestar de las personas que participaron en el proyecto sin contrato laboral a su inicio.

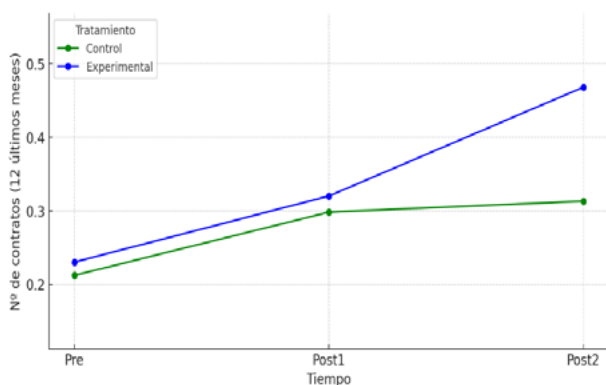


Efectos del Empleo Personalizado en el **empleo**

Entre las asignadas al empleo personalizado, **el número de personas con contrato se triplicó** a lo largo del proceso, mientras que las **horas de trabajo remunerado a la semana se cuadruplicaron**.



El **45% de las personas** asignadas al empleo personalizado **consiguió al menos un contrato reciente** (últimos 12 meses).



La **satisfacción con las oportunidades laborales** siguió una trayectoria muy positiva entre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo asignadas al empleo personalizada. Su satisfacción **se incrementó en un 25%** a lo largo del proceso.

Se **incrementó en un 50%** el número de personas con discapacidad que accedió a **formación en contextos laborales ordinarios**, entre los que se involucraron en el empleo personalizado.

Hay un impacto diferencial sobre las prácticas (134%) y la intensidad laboral equivalente a tiempo completo (ETC) (98%), para las personas con discapacidad superior al 65%, cuando se compara con la muestra del grupo experimental y un porcentaje de discapacidad menor al 65%.

El tratamiento aumenta las horas trabajadas y la intensidad laboral sólo de las personas sin dependencia reconocida (126%).

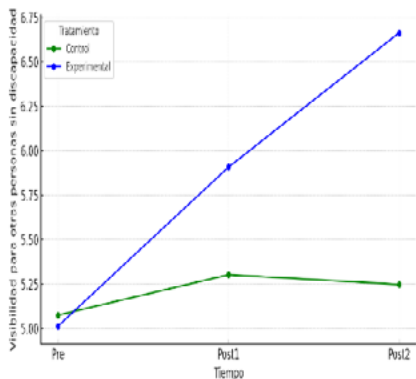
Para las que tienen dependencia reconocida, causa un aumento de las prácticas (95%).

El empleo personalizado **incrementó** de manera evidente **el optimismo** de las personas con respecto a la **facilidad para encontrar empleo**

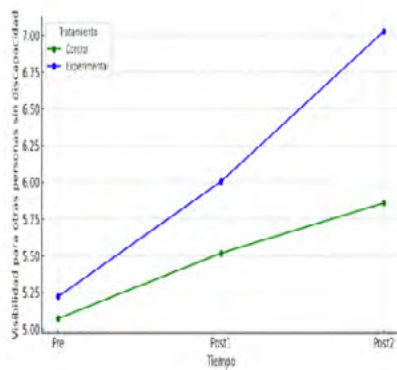
Efectos del Empleo Personalizado en la **inclusión social**

El Empleo Personalizado, **incrementó en 25% la visibilidad** de las personas en un entorno “natural” como es el **laboral**.

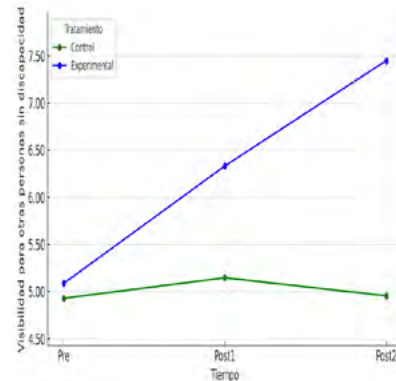
Informante PCDID



Informante familiar/allegado

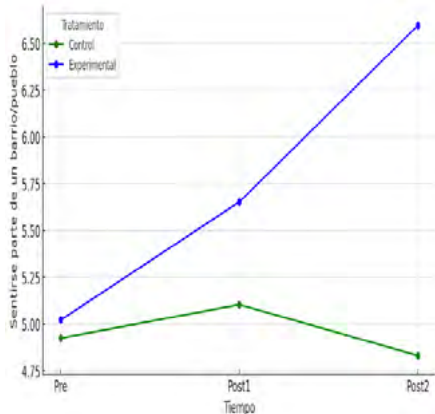


Informante profesional

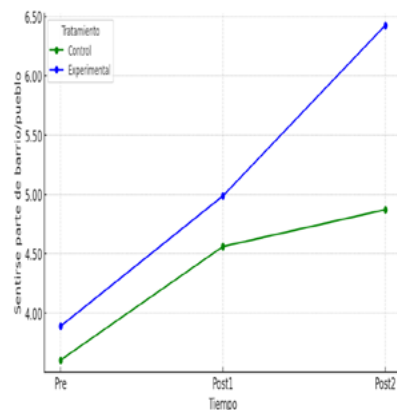


Con el empleo personalizado, **se incrementó en un 25% el sentimiento de pertenencia al barrio o pueblo**.

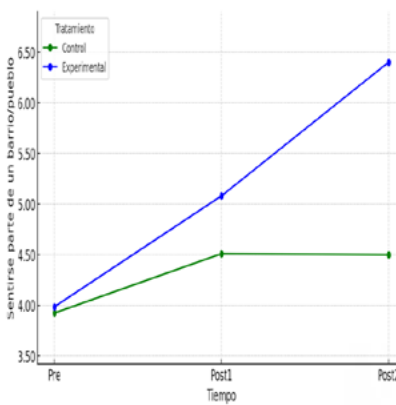
Informante PCDID



Informante familiar/allegado



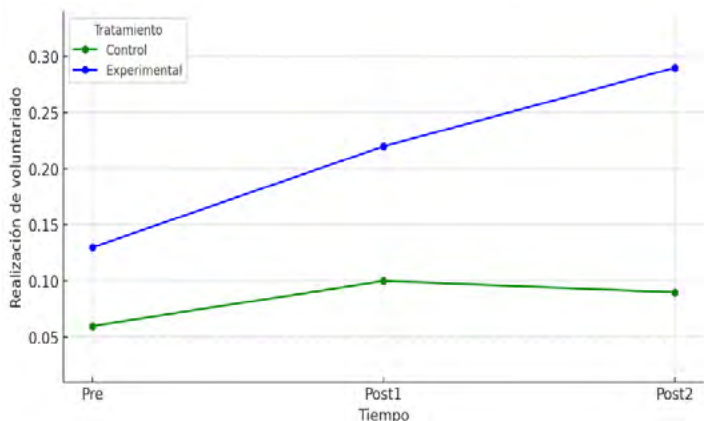
Informante profesional



Entre las personas que se involucraron en el empleo personalizado, un **80%** acabaron conociendo al menos a **otra persona** nueva por motivos de trabajo al final del proceso (frente a un 15% al principio del proceso).

Entre las personas que se involucraron en el empleo personalizado, un **90%** acabaron visitando al menos un **lugar nuevo** recientemente (frente a un 15% al principio del proceso).

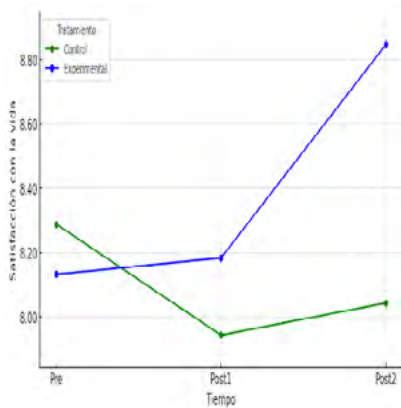
—○ Con el empleo personalizado, **se triplicó** el número de personas involucradas en **actividades de voluntariado**.



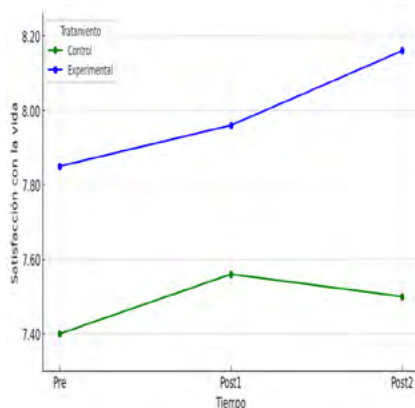
Efectos del Empleo Personalizado en el **bienestar**

—○ Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, **involucradas en el empleo personalizado**, reportaron un **incremento del 7% en su satisfacción con la vida** asociada a su proyecto de vida laboral (frente a un **descenso del 6% entre las personas que siguieron con su vida habitual**), a lo largo del proceso.

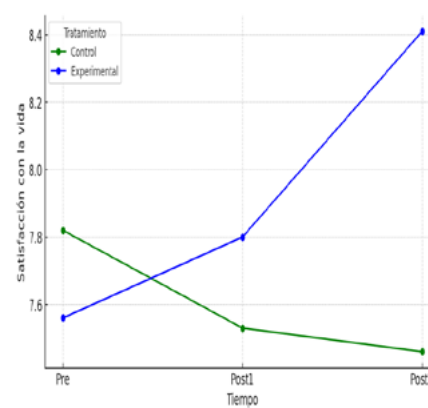
Informante PCDID



Informante familiar/allegado



Informante profesional



—○ La **autoestima** asociada al proyecto de vida laboral, de las personas involucradas en el empleo personalizado, **se incrementó en un 8%** (frente a un descenso del 4% entre las personas que siguieron con su vida habitual), a lo largo del proceso.

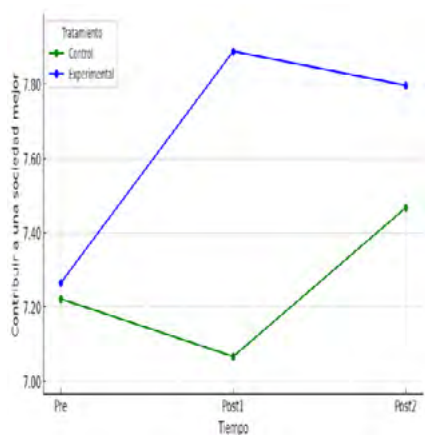
—○ El **desarrollo y crecimiento** asociados al proyecto de vida laboral, de las personas involucradas en el empleo personalizado, **se incrementó en un 4%** (frente a un descenso del 6% entre las personas que siguieron con su vida habitual), a lo largo del proceso.

—○ La **autodeterminación** asociada al proyecto de vida laboral, de las personas involucradas en el empleo personalizado, **se incrementó en un 6%** (frente a un descenso del 7% entre las personas que siguieron con su vida habitual), a lo largo del proceso.

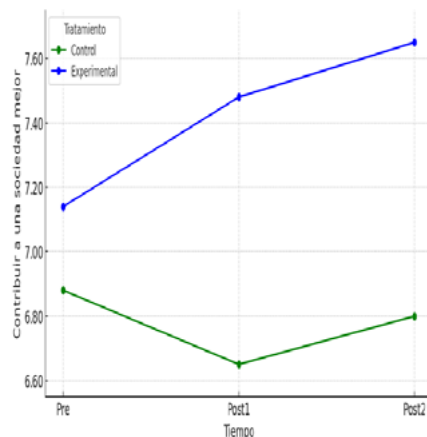
—○ La **ayuda a personas sin discapacidad** intelectual por motivos de proyecto de vida laboral **se incrementó un 4,5%** entre las personas que siguieron su vida habitual. El cambio fue **más acentuado (+15%)**, a lo largo del proceso, entre las que se involucraron **en el empleo personalizado**.

—○ La **contribución a una sociedad mejor** asociada al proyecto de vida laboral, de las personas involucradas en el empleo personalizado, **se incrementó en un 9%** (frente a un descenso del 5% entre las personas que siguieron con su vida habitual), a lo largo del proceso

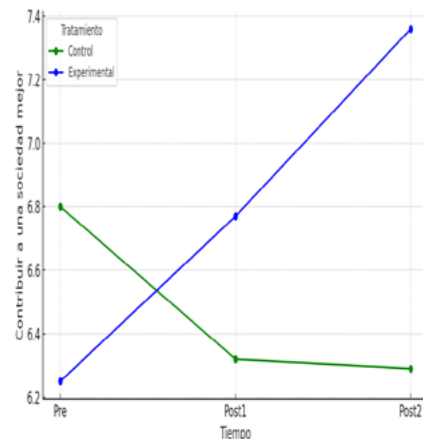
Informante PCDID




Informante familiar/allegado



Informante profesional





4.

Conclusiones

Los resultados aportados **revelan la efectividad** de la metodología de Empleo Personalizado para las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, reflejando un **mayor impacto** en aquellas que presentan un grado de **discapacidad mayor al 65%**.

Por otra parte, en el estudio, se observa que el acceso al empleo es menor en la población que tiene un grado de dependencia reconocido, aumentando en estos casos su participación en contextos comunitarios mediante fórmulas como **formación, prácticas no remuneradas o voluntariado**.

La incompatibilidad entre las prestaciones sociales recibidas por grado de dependencia con un empleo, favorecen la permanencia en el sistema de servicios sociales y la situación de exclusión en el mercado laboral del colectivo.

Este pilotaje ha demostrado que la implementación de la metodología del empleo personalizado es un catalizador del empleo entre las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. El empleo personalizado permitió una **progresión más positiva del empleo** durante el periodo de intervención, activando el empleo y aportando un valor añadido que no se logra solo con programas de empleo más tradicionales para las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Sin embargo, las dificultades para encontrar empleo son persistentes en este colectivo.

En un futuro, hay cuestiones que pueden ser abordadas para avanzar en su empleabilidad, teniendo en cuenta el éxito del Empleo Personalizado en la presente evaluación. En este sentido, la **transición de los estudios al trabajo puede ser un factor relevante** para entender el éxito del empleo. Es posible que, si el empleo personalizado tiene lugar durante la transición inicial tras los estudios, se produzca un tipo de impronta que favorezca la continuidad en el empleo de la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, y también la aceptación por parte del entorno. Otro posible factor para estudiar en un futuro consiste en indagar en los procesos que se producen en el **entorno de la persona**, desde un enfoque sistémico y comunitario, y que favorecen o dificultan su empleabilidad. Así, podrían examinarse aspectos del funcionamiento de las familias, de la comunidad, de los equipos de trabajo en los que incorpora la persona y de los propios servicios y recursos de la Administración y de entidades sociales (ONG) y de empresas privadas que pudieran amplificar, incluso más, los efectos positivos del empleo personalizado.

Los resultados observados en este pilotaje evidencian que las intervenciones no deben estar orientadas solo hacia la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo como individuo. **El Empleo Personalizado es una metodología que pone el foco en el entorno de la persona, desde un enfoque sistémico y comunitario**. Involucra a la familia, pero también a profesionales, redes de apoyo, comunidad, Administración, empresas, etc. La mirada no puede situarse exclusivamente en el individuo aislado, sino que debe considerarse su contexto. El rediseño de los entornos juega un papel fundamental, algo que ha quedado claro tras las acciones y cambios vinculados al Empleo Personalizado y los efectos que ha supuesto para las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en este pilotaje.

El valor añadido del Empleo Personalizado se produce por sus características diferenciales con respecto a los programas de empleo más tradicionales. Uno aspecto diferencial crucial es la **consideración de las preferencias y capacidades de la persona con discapacidad intelectual**. En lugar de cambiar al individuo para adaptarlo a las demandas (empleo por demandas del mercado de trabajo), se busca también un cambio en el lugar de trabajo (teniendo en cuenta las preferencias y capacidades de la persona) para conseguir un acomodo mejor y mutuamente beneficioso para la persona y para la empresa (empleo por relación entre persona y empleo). Para ello, se cuenta con los diferentes actores y recursos de la comunidad. Otra vez el foco se pone en el entorno y en su transformación para un ajuste mutuo con la persona, desde un enfoque sistémico y comunitario.

Financiado por:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

