

El Descubrimiento: Descubrir su Genio Personal

Todos hemos sido evaluados en algún momento. Pudo ser una evaluación relacionada a la salud, destrezas académicas, o aptitudes del empleo. ¿Se acuerda Ud. como se sentía durante el proceso de evaluación? ¿Se sentía nervioso o incómodo? ¿Salió pensando si los resultados de la evaluación lo reflejan a usted verdaderamente?

Los individuos con discapacidades del desarrollo se enfrentan a desafíos significativos con la exactitud y la utilidad de las evaluaciones y los asesoramientos típicos. Unas evaluaciones pueden ser listas de control estandarizadas. Otras son evaluaciones situacionales en que las situaciones son típicamente ficcionales y no pertenecen a los puntos fuertes y los intereses de los individuos. A menudo, los profesionales de la evaluación tienen un período de tiempo muy limitado para conocer una persona y formar una opinión (por ejemplo: ¿puede trabajar este individuo?). Por lo general estas evaluaciones no contestan la pregunta, “¿Quién es este individuo?”

“Descubrir su Genio Personal”, también conocido como “el Descubrimiento”, es un proceso para el planeamiento basado en la persona que involucra conocer la persona antes de ayudarla a formar el plan (Callahan, 2001). El descubrimiento empieza con un equipo que se reúne para descubrir y recoger información sobre el individuo:

1. Intereses, aptitudes, ambientes y actividades preferidos; ¿Cuándo están en sus mejores condiciones?
2. Destrezas y niveles de ejecución actuales
3. Estrategias efectivas, condiciones ideales para trabajar, incluyendo los ambientes y estrategias que deben ser evitados.

La información recogida es incorporada en un Perfil Profesional/Personal. El perfil es una herramienta que se puede usar para: planificar el IEP; organizar una experiencia de empleo personalizado; empleo pagado; y actividades y experiencias de vida. El empleo personalizado se basa en una combinación entre los puntos fuertes y únicos, las necesidades, y los intereses del candidato a empleo con una discapacidad, y las necesidades profesionales del empleador o el negocio de auto-empleo elegido por el candidato.

¿Qué Funciona?

Un Esfuerzo del Equipo

Entre los elementos necesarios para hacer el proceso del Descubrimiento exitoso se incluyen:

- ◇ Un equipo dedicado, que cree en el individuo; y cree que todos pueden trabajar, a pesar de los desafíos que enfrentan.
- ◇ Por lo menos 90% de la información recogida viene de una variedad de ambientes naturales e inclusivos.
- ◇ Tenga cuidado de no empezar demasiado temprano la fase de planificación del empleo. Solo porque una persona muestra interés en un área no significa que quiere trabajar en este campo—¡permita tiempo para Descubrir verdaderamente!
- ◇ Un equipo que trabaja del punto de vista de la capacidad en vez de la debilidad. Muchas evaluaciones determinan lo que la persona no puede hacer. El Descubrimiento observa los puntos fuertes y aquellas cosas que una persona puede hacer.



- ◇ ¡Generar ideas geniales, generar ideas geniales, y generar más ideas geniales! Por ejemplo, generar ideas geniales sobre diferentes sitios donde explorar intereses, o generar ideas geniales sobre posibles empleadores en el área.
- ◇ Seguir la corriente para permitir que el individuo dirija el proceso.

Ejemplo:

El equipo puede planificar para que alguien vaya con Jane a su librería favorita porque a ella le encantan los libros. De camino a la librería Jane dice que quiere ir al salón de belleza para arreglarse las uñas. Cuando algo así pasa debe aprovechar la situación! Es importante saber que cosas le gusta a Jane del salón y que cosas llaman su atención. Esto ayudará al equipo a tener mas información de Jane y de sus intereses, comunicación, aptitudes sociales, necesidades del apoyo, etc.

Los Beneficios del Descubrimiento

- ◇ Los intereses y las aptitudes recién descubiertos de los individuos. Incluso a los miembros de la familia les sorprende cuando en ocasiones el interés más fuerte del individuo no es el área donde desea trabajar.
- ◇ Revocar las decisiones de “inempleable” por parte de la Rehabilitación Profesional (“Vocational Rehabilitation”, VR) VR acepta el Perfil Profesional/Personal.
- ◇ La perspectiva de los miembros del equipo cambian. Este proceso les permite ver primero las destrezas únicas, preferencias, necesidades del apoyo, y las posibilidades del individuo.
- ◇ Los representantes de agencias (la Agencia para Personas con Discapacidades, VR, las agencias proveedores, y la facultad escolar) que pertenecen a los equipos se vuelven más familiares con el individuo y el uno con el otro. Por consiguiente los miembros del equipo desarrollan un vínculo estrecho mientras trabajan juntos.
- ◇ Los Programas Educativos Individualizados (“Individual Education Plans”, IEP) son modificados basados en nueva información que incluye: las estrategias de aprendizaje que funcionan y las oportunidades del entrenamiento que conducen al resultado del empleo deseado por el individuo.

Ejemplo:

Una mamá, quien al principio pensó que su hija no podía ser empleada, descubrió que su hija podía crear su propio negocio, con los apoyos apropiados.

Proyectos Relacionados con el FCIC

- ◇ Sitio de Web estudiantil para el empleo y la transición www.fyitransition.com
- ◇ Proyecto para el entrenamiento de equipos, apoyado, integrado, y del empleo
- ◇ Proyecto para el entrenamiento y la asistencia técnica de micro empresa
- ◇ Auto-empleo para los adultos y los jóvenes con las discapacidades: Start-Up/Florida www.start-up-usa.biz
- ◇ El centro para el auto-empleo

Resources

- ◇ *Steps to Discovery*, University of Montana’s Rural Institute website: <http://ruralinstitute.umt.edu/transition/Discovery.asp>
- ◇ *Discovery Is... Vignette’s on the Discovery Process* (Edited by Michael Callahan of Marc Gold and Associates, 2001)
- ◇ Griffin, C., Hammis, D. *Making Self-Employment Work for People with Disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co., Inc.