

## EMPLEO APOYADO ESCALA de FIDELIDAD\*

1/7/08

**Evaluador:**

**Sitio:**

**Fecha:**

**Cuenta Total:**

**Direcciones:** Circule un número de ancla para cada criterio.

<u>Criterio</u>	<u>Origen de datos**</u>	<u>Ancla</u>
<b>El Personal</b>		
1. <u>Cantidad de casos por tratar:</u> Cada especialista de empleo tiene su propia cantidad de casos por tratar. La cantidad de casos por tratar máxima para cualquier especialista del empleo a tiempo completo es 20 o menos clientes.	MIS, DOC, INT	1= Proporción de 41 o más clientes por cada especialista de empleo. 2= Proporción de 31-40 clientes por cada especialista de empleo. 3= Proporción de 26-30 clientes por cada especialista de empleo. 4= Proporción de 21-25 clientes por cada especialista de empleo. 5= Proporción de 20 o menos clientes por cada especialista de empleo.
2. <u>Personal de servicios de empleo:</u> Los especialistas del empleo proporcionan solamente servicios de empleo.	MIS, DOC INT	1= Los especialistas del empleo proporcionan servicios de empleo menos de 60% del tiempo. 2= Los especialistas del empleo proporcionan servicios de 60 - 74% del tiempo. 3= Los especialistas del empleo proporcionan servicios de 75 - 89% del tiempo. 4= Los especialistas del empleo proporcionan servicios de 90 - 95% del tiempo. 5= Los especialistas del empleo proporcionan servicios de 96% o más del tiempo.

3. Generalistas Vocacionales: Cada especialista de MIS, DOC, lleva a cabo todas las fases del servicio de empleo INT, OBS service, incluyendo la evaluación inicial, participación, evaluación, colocación de empleo, entrenamiento de trabajo, y seguir a lo largo de los apoyos antes de reducir la intensidad del apoyo de empleo proporcionado por otro profesional de la salud mental. (Nota: No se espera que cada especialista del empleo aconsejará sus clients sobre beneficios. Clientes referidos a un experto de beneficios está en armonía con alta fidelidad. Vea # 1 in “Servicios”.)

- 1= Especialista de empleo sólo ofrece referidos de servicios vocacionales a los vendedores y otros programas.
- 2= Especialista de empleo mantiene sus casos pero refiere los clientes a otros programas para servicios vocacionales.
- 3= Especialista de empleo proporciona uno a cuatro fases de servicio (e.g. evaluación inicial, participación, evaluación, desarrollo de trabajo, colocación de empleo, entrenamiento de trabajo, y seguir a lo largo del apoyo)
- 4= Especialista de empleo proporciona cinco fases del servicio de empleo, pero no todo el servicio.
- 5= Especialista de empleo lleva a cabo las seis fases del servicio de empleo (e.g. evaluación inicial, participación, evaluación, desarrollo de trabajo colocación de empleo, entrenamiento de trabajo, y seguir a lo largo del apoyo).

## ORGANIZACIÓN

1. Integración de la rehabilitación con el tratamiento de salud mental a través de asignación de equipo: MIS, DOC, INT, OBS  
Especialistas de empleo forman parte de 2 (máximo) equipos del tratamiento de la salud mental. Por lo menos 90 % de los casos del especialista de empleo viene de estos equipos.

- 1= Los especialistas de empleo forman parte de un programa vocacional que es separado del tratamiento de la salud mental.
- 2= Especialistas de empleo son parte de tres o mas 90 % equipos del tratamiento de la salud mental. Q Los clientes son atendidos por distintos profesionales de la salud mental que no están organizados en equipos. Q Especialistas de empleo son parte de uno o dos equipos de quienes menos el de 50% de la cantidad de casos por tratar del especialista del empleo se abarque.
- 3= Especialistas de empleo son parte de uno o dos equipos de quienes por lo menos que 50 - 74% de la cantidad de casos por tratar del especialista del empleo se abarque.
- 4= Especialistas de empleo son parte de uno o dos equipos de quienes por lo menos que 75 - 89% de la cantidad de casos por tratar del especialista del empleo se abarque.
- 5= Especialistas de empleo son parte de uno o dos equipos de quienes por lo menos que 90 - 100% de la cantidad de casos por tratar del especialista del empleo se abarque.

2. Integración de la rehabilitación con el tratamiento de la salud mental a través del contacto frecuente del miembro de equipo: MIS, DOC  
Especialistas de empleo participan activamente en las reuniones semanales del equipo del tratamiento de la salud mental (no substituidas por reuniones administrativas) que discuten clientes individuales y sus metas del empleo con la decisión compartida. La oficina del especialista de empleo está en gran proximidad (o compartido con) a sus miembros de equipo del tratamiento de la salud mental. La documentación de los servicios del tratamiento y de empleo de la salud mental se integra en una sola carta del cliente. Los especialistas de empleo ayuda al equipo a pensar en el empleo para las personas que aún no han hecho el referido a los servicios de empleo apoyado. INT, OBS

1= Uno o ninguno está presente.

2= Dos están presente.

3= Tres están presente.

4= Cuatro están presente.

5= Cinco están presente.

Los cinco componentes claves están presentes.

- El especialista de empleo asiste a reuniones semanales del equipo del tratamiento de la salud mental.
- El especialista de empleo participa activamente en reuniones del equipo del tratamiento con la decisión compartida.
- La documentación de servicios de empleo (es decir, evaluación, formación profesional / perfil, plan de empleo, las notas de progreso) se integra en la carta del tratamiento de las salud mental del cliente.
- La oficina del especialista de empleo está en gran proximidad (o compartido con) a sus miembros de equipo del tratamiento de la salud mental
- Especialista de empleo ayuda a que el equipo piense en el empleo para las personas que aún no se han referido a los servicios de empleo apoyado.

3. La colaboración entre los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional: Los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional tienen contacto frecuente con el propósito de discutir clientes compartidos y la identificación de posibles referidos. DOC, INT OBS, ISP

- 1= Los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional tienen contactos relacionados al cliente (teléfono, correo electrónico, en persona) por lo menos tres veces al año para discutir los clientes compartidos y referidos. O Especialistas de empleo y consejeros de Rehabilitación Vocacional no comunican.
- 2= Los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional, tienen contactos relacionados al cliente (teléfono, correo electrónico, en persona) por lo menos tres veces al año para discutir los clientes compartidos y referidos.
- 3= Los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional, tienen contactos relacionados al cliente (teléfono, correo electrónico, en persona) por lo menos mensualmente para discutir los clientes compartidos y referidos.
- 4= Los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional se reúnen en persona por lo menos tres veces al año, Q tienen contactos relacionados al cliente (teléfono, correo electrónico, en persona) cada semana para discutir los clientes compartidos y referidos.
- 5= Los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional se reúnen en persona por lo menos tres veces al año y tienen contactos relacionados al cliente (teléfono, correo electrónico, en persona) cada semana para discutir los clientes compartidos y referidos.

4. Equipo Vocacional: Por lo menos 2 especialistas de empleo (a tiempo completo) y un líder abarcan cada equipo de empleo. Tienen supervisión semanal (en grupo) relacionado al cliente siguiendo el modelo de empleo apoyado en los que se identifican las estrategias y oportunidades son compartidos. Proporcionan la cobertura para la cantidad de casos por tratar de cada uno cuando se necesita. MIS, INT, OBS

- 1= Especialistas de empleo no son parte del equipo vocacional.
- 2= Especialistas de empleo tienen el mismo supervisor pero no se reúnen en grupo. No proporcionan los servicios de asistencia para la cantidad de casos por cada uno.
- 3= Especialistas de empleo tienen el mismo supervisor y discuten clientes entre ellos cada semana. proporcionan los servicios de asistencia de casos cuando se necesita. O, Si un programa está en una zona rural donde los especialistas de empleo están geográficamente separados con un especialista de empleo en cada sitio, los especialistas de empleo se reúnen 2-3 veces al mes con su supervisor por teleconferencia.

- 4= Por lo menos 2 especialistas del empleo y un líder de equipo forman un equipo del empleo con 2 o 3 reuniones al mes para la supervisión (en grupo) relacionado al cliente en la cual se identifican las estrategias, comparten las búsquedas de trabajo, y discuten los clientes entre ellos. Proporcionan la cobertura para las cantidades de casos por tratar de cada uno cuando se necesita, O, Si un programa está en una zona rural donde los especialistas de empleo están geográficamente separados con un especialista de empleo en cada sitio, los especialistas de empleo se reúnen 2-3 veces al mes con su supervisor en persona o por teleconferencia y los profesionales de salud mental están disponibles para ayudar al especialista de empleo con actividades tales como tomar a alguien para trabajar o recoger aplicaciones de empleo.
- 5= Por lo menos 2 especialistas de empleo (a tiempo completo) y un líder abarcan cada equipo de empleo. Tienen supervisión semanal (en grupo) relacionado al cliente siguiendo el modelo de empleo apoyado en los que se identifican las estrategias y oportunidades son compartidos. Proporcionan la cobertura para la cantidad de casos por tratar de cada uno cuando se necesita.

5. Papel clave del supervisor de empleo: Cada equipo de empleo apoyado está dirigido por un líder del equipo del empleo apoyado. Las habilidades de especialistas de empleo se han desarrollado y mejorado a través de la supervisión basada en los resultados. Los cinco papeles claves del supervisor de empleo están presente.

MIS, INT,  
DOC, OBS

- 1= Uno o ninguno está presente.
- 2= Dos están presente.
- 3= Tres están presente.
- 4= Cuatro están presente.
- 5= Cinco están presente.

Cinco papeles claves del supervisor de empleo:

- Un supervisor a tiempo completo es responsable de no más de 10 especialistas del empleo. El supervisor no tiene otras responsabilidades que la supervisión. (Los líderes del programa que supervisan a menos de diez especialistas del empleo pueden pasar un porcentaje del tiempo en otras actividades de supervisión sobre una base prorrateada. Por ejemplo, un supervisor del empleo responsable de 4 especialistas del empleo puede ser dedicado a la supervisión del empleo apoyado a medio tiempo).

- El supervisor lleva a cabo semanalmente la supervisión del empleo apoyado diseñado para examinar la situación de los clientes e identificar nuevas estrategias e ideas para ayudar a los clientes en sus vidas laborales.
- El supervisor comunica con los líderes del equipo del tratamiento de la salud mental para asegurarse de que los servicios son integrados, para resolver problemas programáticas (tales como el proceso de referencia, o la transferencia de seguimiento junto a los trabajadores de salud mental) y para ser un campeón para el valor del trabajo. Asiste a una reunión para cada equipo del tratamiento de la salud mental cada tres meses.
- El supervisor acompaña a los especialistas del empleo que son nuevos o que tienen dificultad con el desarrollo del trabajo para mejorar habilidades por observando, modelando, y dando observaciones sobre las habilidades, por ejemplo, la reunión de los empresarios para el desarrollo de trabajo
- El supervisor repasa resultados actuales del cliente con los especialistas del empleo y fija metas para mejorar funcionamiento del programa por lo menos cada tres meses.

6. Cero criterios de exclusión: Todos los clientes DOC, INT interesados en trabajar tienen acceso a los servicios OBS de empleo apoyado, independientemente de los factores de preparación para el trabajo, abuso de sustancias, los síntomas, historial de comportamiento violento, problemas cognitivos, no-adherencia del tratamiento, y la presentación personal. Esto se aplica durante los servicios de empleo apoyado también. Los especialistas de empleo ofrecen para ayudar con otro trabajo cuando se ha terminado, no importa la razón por la cual se terminó o cuantos trabajos han tenido. Si la Rehabilitación Vocacional tiene criterios de selección la agencia de la salud mental no los utiliza para excluir cualquiera. Los clientes no son excluidos de manera formal o informal.

- 1= Hay una póliza oficial de excluir los clientes debido a la falta de preparación para el trabajo (por ejemplo, el abuso de sustancias, la historia de la violencia, el bajo nivel de funcionamiento, etc) por el personal de empleo los administradores de casos, o de otros profesionales.
- 2= La mayoría de los clientes no tienen acceso a los servicios de empleo apoyados debido a la percepción de falta de preparación para el trabajo (el abuso de sustancias, la historia de la violencia, el bajo nivel de funcionamiento, etc.).
- 3= Algunos clientes no tienen acceso a los servicios de empleo apoyado debido a la percepción de falta de preparación para el trabajo (el abuso de sustancias, la historia de la violencia, el bajo nivel de funcionamiento, etc.).
- 4= No hay evidencia de la exclusión, formal o informal. Los referidos no son solicitados por una amplia variedad de fuentes. Los especialistas de empleo

ofrecen ayuda con otro trabajo cuando uno se ha terminado. No importa la razón por la cual el trabajo terminó o el número de trabajos el cliente ha tenido.

5= Todos los clientes interesados en el trabajo tienen acceso a los servicios de empleo apoyados. Los médicos de la salud mental animan a clientes a considerar el empleo, y los referidos para el empleo apoyado son solicitadas por muchas fuentes. Los especialistas de empleo ofrecen ayuda con otro trabajo cuando uno se ha terminado. No importa la razón por la cual el trabajo terminó o el número de trabajos el cliente ha tenido.

7. Agencia enfocada en el empleo competitivo: DOC, INT,  
Agencia promueve el trabajo competitiva a través OBS  
de múltiples estrategias La evaluación inicial de la  
agencia incluye preguntas sobre el interés en el empleo.  
La agencia muestra publicaciones (por ejemplo, folletos  
boletines, carteles) sobre el trabajo y servicios de empleo.  
en el vestíbulo y otras zonas de espera. El enfoque debe ser  
con las agencias que proveen servicios a adultos con enfermedad  
mental severo. Agencia apoya maneras para que los clientes  
comparten historias de trabajo con otros clientes y el personal.  
La agencia mide índice de empleo competitivo meses y comparte  
resultados con el liderazgo de las agencias y el personal de la agencia.

1= Uno o ninguno está presente.

2= Dos están presente.

3= Tres están presente..

4= Cuatro están presente.

5= Cinco están presente.

Agencia promueve el trabajo competitiva a través de múltiples estrategias:

- La evaluación inicial de la agencia incluye preguntas sobre el interés en el empleo.
- Agencia incluye preguntas sobre el interés en el empleo en todos exámenes de evaluación del plan de tratamiento (anual o semestral).
- Agencia muestra publicaciones (por ejemplo, folletos, boletines, carteles) sobre el trabajo y servicios de empleo, en el vestíbulo y otras zonas de espera.
- Agencia apoya maneras para que los clientes comparten historias de trabajo con otros clientes y el personal (por ejemplo, los acontecimientos de empleo en toda la agencia, grupos de apoyo, artículos, boletines, invitaciones para hablar en los grupos de tratamiento, etc) por lo menos dos veces al año.
- La agencia mide índice de empleo competitivo por lo menos cada tres meses y comparte resultados con el liderazgo de las agencias y el personal de la agencia.

8. Apoyo del Equipo Ejecutivo para el Empleo DOC, INT, OBS  
Apoyado: Los miembros de equipo ejecutivos de la agencia (por ejemplo, Funcionario Ejecutivo Principal y Director Ejecutivo, Director de Operaciones, Director Financiero, Director Clínico, Director Médico, Director de Recursos Humanos) colaborar en la implementación del empleo apoyado y la sostenibilidad. Los cinco componentes claves de apoyo del equipo ejecutivo están presentes.

1= Uno está presente.

2= Dos están presente.

3= Tres están presente.

4= Cuatro están presente.

5= Cinco están presente.

- El director ejecutivo y el director clínico demuestran el conocimiento con respecto a los principios de empleo apoyado basado en la evidencia.
- El proceso de control de calidad de la agencia incluye una revisión explícita del programa del Empleo Apoyado, o los componentes del programa, por lo menos cada 6 meses con el uso de la escala de fidelidad del empleo apoyado o hasta la realización de alta fidelidad, y por lo menos anualmente después de eso. El proceso de control de calidad utiliza los resultados de la evaluación de la fidelidad para mejorar la implementación del Empleo Apoyado y la sostenibilidad.
- Por lo menos un miembro del equipo ejecutivo participa activamente en las reuniones del equipo de liderazgo del Empleo Apoyado (reuniones del comité directivo) que ocurren por lo menos cada seis meses para los programas de alta fidelidad y por lo menos cada tres meses para los programas que todavía no han alcanzado alta fidelidad. El comité de dirección se define como un grupo diverso de interesados encargado de examinar la fidelidad, la implementación del programa, y el sistema de proveer servicios. El comité desarrolla planes de acción escritas para desarrollar o mantener los servicios de alta fidelidad.
- El Director General / Director Ejecutivo de la agencia comunica cómo los servicios de Empleo Apoyado apoyan la misión de la agencia y articula objetivos claros y concretos para el Empleo Apoyado y / o el empleo competitivo a todos los empleados de la agencia durante los primeros seis meses y al menos una vez al año. Ningún otro administrador está a cargo de esto.
- El líder del programa del Empleo Apoyado comparte la información sobre barreras y facilitadores de la práctica basada en la evidencia con el equipo ejecutivo (incluyendo el Director Ejecutivo) por lo menos dos veces cada año. El equipo ejecutivo ayuda al líder del programa a identificar y a implementar soluciones a las barreras.

## SERVICIOS

1. Planificación de los incentivos del trabajo: Todos los clientes se les ofrece la planificación de los incentivos del trabajo antes de empezar un trabajo nuevo y ayuda en acceder la planificación de los incentivos del trabajo cuando ya ha empezado a trabajar. La planificación de los incentivos del trabajo incluye beneficios del Seguro Social, beneficios médicas, subsidios de la medicación, subsidios de vivienda, cupones de alimentos, basados beneficios del esposo y de niños dependientes, últimas beneficios de retiro del trabajo y cualquier otra fuente de ingresos. Los clientes reciben información asistencia sobre el reporte de las ganancias al Seguro Social, los programas de vivienda, programas de veteranos, etc. dependiendo de los beneficios de la persona. DOC, INT OBS, ISP
- 1= La planificación de los incentivos del trabajo no es fácilmente disponible o fácilmente accesible a la mayoría de los clientes servidos por la agencia.
  - 2= El especialista del empleo da la información de contacto del cliente sobre donde obtener la información sobre la planificación de los incentivos del trabajo.
  - 3= El especialista del empleo discute con con cada cliente cambios de beneficios basados en su situación laboral.
  - 4= El especialista del empleo u otro profesional de salud mental ofrecer a sus clientes la asistencia en la obtención de planificación de los incentivos del trabajo por una persona entrenada en la planificación de los incentivos del trabajo antes de empezar a trabajar.
  - 5= El especialista del empleo u otro profesional de salud mental ofrecer a sus clientes la asistencia en la obtención de planificación de los incentivos del trabajo por una persona entrenada en la planificación de los incentivos del trabajo antes de empezar a trabajar. También facilitan el acceso a los incentivos del trabajo que planean cuando los clientes necesitan tomar decisiones sobre cambios en horas del trabajo y sueldo. Los clientes reciben información y asistencia sobre el reporte de las ganancias al Seguro Social, los programas de vivienda, etc, dependiendo de los beneficios de la persona.
2. Divulgación: Los especialistas de empleo ofrecen a los clientes información precisa y ayuda a evaluar sus opciones para hacer una decisión informada sobre lo que se dice al empleador acerca de tener una discapacidad. DOC, INT OBS
- 1= Ninguno está presente.
  - 2= Uno está presente.
  - 3= Dos están presente.
  - 4= Tres están presente.
  - 5= Cuatro están presente.
- Los especialistas de empleo no requieren todos los clientes a divulgar su discapacidad psiquiátrica en el trabajo para recibir servicios.

- Los especialistas del empleo ofrecen discutir con los clientes los posibles costos y beneficios (ventajas y desventajas) de la divulgación en el trabajo antes de hacerlo. Los especialistas del empleo describen cómo la divulgación se relaciona con la petición de comodidades y del papel del especialista del empleo que comunica con el patrón.
- Los especialistas del empleo discuten la información específica que se divulgará (e.g., divulgue la recepción del tratamiento de la salud mental, o la presencia de una discapacidad psiquiátrica, o la dificultad con ansiedad, etc.) y ofrecen ejemplos de qué se podría decir a los patrones.
- Los especialistas de empleo discuten la divulgación en más de una ocasión (por ejemplo, si los clientes no han encontrado trabajo después de dos meses o si se presentan dificultades en el trabajo.)

3. La Evaluación Vocacional Basada en el Trabajo: DOC, INT,  
 La evaluación vocacional inicial ocurre sobre 2-3 OBS, ISP  
 sesiones y se actualiza con información de experiencias de trabajo en puestos de trabajo competitivos. Un formulario de perfil profesional que incluye información acerca de las preferencias, experiencias, habilidades, el ajuste actual, las fortalezas o contactos personales, etc, se actualiza con cada experiencia de trabajo nuevos. Tiene por objeto la resolución de problemas utilizando las evaluaciones ambientales y la consideración de ajustes razonables. Las fuentes de información son el cliente, el equipo de tratamiento, la historia clínica y, con el permiso del cliente, sus familiares y empleadores anteriores.

- 1= La evaluación vocacional se conduce antes de la colocación de trabajo con énfasis sobre las evaluaciones basades en la oficina, pruebas estandarizadas, pruebas de inteligencia, y muestras del trabajo..
- 2= La evaluación vocacional ocurre en una manera gradual que incluye: la experiencia pre-profesional de trabajo (por ejemplo, trabajo en programa de día), trabajos voluntarios, etc.
- 3= Los especialistas de empleo ayudan a los clientes en la búsqueda de puestos de trabajo competitivos directamente sin la revisión sistemática de los intereses, experiencias, fortalezas, etc y no analizar rutinariamente la pérdida del empleo (o problemas de empleo).
- 4= La evaluación profesional inicial ocurre sobre 2-3 sesiones en las que los intereses y fortalezas son explorados. Los especialistas de empleo ayudan a los clientes a aprender de cada experiencia de trabajo y también trabajan con el equipo de tratamiento para analizar la pérdida de empleo, problemas de trabajo y los éxitos de trabajo. No documentan estas lecciones aprendidas en el perfil profesional, O el perfil profesional no se actualiza de forma regular.
- 5= La evaluación profesional inicial ocurre sobre 2-3 sesiones y la información se documenta en un formulario de perfil profesional que incluye preferencias, experiencias, habilidades, el ajuste actual, las fortalezas, los contactos

personales, etc. El formulario de perfil profesional se utiliza para identificar los tipos de trabajo y ambientes de trabajo. Se actualiza con cada experiencia de trabajos nuevos. Tiene por objeto la resolución de problemas utilizando las evaluaciones ambientales y la consideración de ajustes razonables. Las fuentes de información son el cliente, el equipo de tratamiento, la historia clínica, y, con el permiso del cliente, sus familiares y empleadores anteriores. Los especialistas de empleo ayudan a los clientes aprender de cada experiencia de trabajo y también trabajar con el equipo de tratamiento para analizar la pérdida de empleo, problemas de trabajo y los éxitos de empleo.

4. Búsqueda rápida de empleo competitivo: DOC, INT,  
 La evaluación del empleo inicial y el primer contacto OBS, ISP  
 cara a cara por el empleador con el cliente o con el  
 especialista de empleo sobre un trabajo competitivo ocurre  
 dentro de los 30 días (un mes) después de la entrada del programa.

- 1= Primer contacto cara a cara con un empleador por el cliente o el especialista de empleo sobre un trabajo competitivo es en promedio 271 días o más (> 9 meses) después de la entrada del programa.
- 2= Primer contacto cara a cara con un empleador por el cliente o el especialista de empleo sobre un trabajo competitivo es en promedio 151 - 270 días (5 - 9 meses) después de la entrada del programa.
- 3= Primer contacto cara a cara con un empleador por el cliente o el especialista de empleo sobre un trabajo competitivo es en promedio 61 - 150 días (2 - 5 meses) después de la entrada del programa.
- 4= Primer contacto cara a cara con un empleador por el cliente o el especialista de empleo sobre un trabajo competitivo es en promedio 31 - 60 días (1 - 2 meses) después de la entrada del programa.
- 5= Primer contacto cara a cara con un empleador por el cliente o el especialista de empleo sobre un trabajo competitivo es en promedio 30 días (1 mes) después de la entrada del programa.

5. Búsqueda de trabajo individualizada: DOC, INT  
 Especialistas de empleo tratan de emparejar OBS, ISP  
 empleadores con los clientes basado en las  
 preferencias de los clientes (en relación con lo que cada  
 persona disfruta y sus metas personales) y  
 necesidades (incluida la experiencia, la capacidad, la  
 sintomatología, la salud, etc) en vez del mercado  
 es decir, los empleos que están disponibles). Un plan

- 1= Menos del 25% de los contactos con empleadores por el especialista de empleo se basan en las opciones de empleo que reflejan las preferencias del cliente sus puntos fuertes, los síntomas, etc en vez del mercado laboral.
- 2= Entre 25-49% de los contactos con empleadores por el especialista de empleo se basan en las opciones de empleo que reflejan las preferencias del cliente sus puntos fuertes, los síntomas, etc en vez del mercado laboral.

individualizado de búsqueda de empleo es desarrollado y actualizado con información de la evaluación vocacional/ formulario de perfil y de nuevo puesto de trabajo/ experiencias educativas.

6. El desarrollo del empleo – Contacto frecuente con el empleador: DOC, INT Cada especialista de empleo hace por lo menos 6 contactos en persona con empleadores a la semana por parte de los clientes en busca de trabajo. Un contacto con el empleador se cuenta cuando un especialista de empleo responde a la misma empresa más de una vez en una semana y cuando el cliente está presente o no. contactos de clientes específicos y genéricos están incluidos. Los especialistas del empleo utilizan una forma de seguimiento semanal para documentar contactos con empleadores.

- 3= Entre 50-74% de los contactos con empleadores por el especialista de empleo se basan en las opciones de empleo que reflejan las preferencias del cliente sus puntos fuertes, los síntomas, etc en vez del mercado laboral.
  - 4= Entre 75-89% de los contactos con empleadores por el especialista de empleo se basan en las opciones de empleo que reflejan las preferencias del cliente sus puntos fuertes, los síntomas, etc en vez del mercado laboral.
  - 5= Entre 75-89% de los contactos con empleadores por el especialista de empleo se basan en las opciones de empleo que reflejan las preferencias del cliente sus puntos fuertes, los síntomas, etc en vez del mercado laboral. Cuando los clientes tienen una experiencia laboral limitada, especialistas en empleo proporcionar información sobre una gama de opciones de trabajo en la comunidad.
- 1= El especialista del empleo hace menos de 2 contactos en persona con empleadores que son cliente-específicos por semana.
  - 2= El especialista del empleo hace 2 contactos en persona con empleadores que son cliente-específicos por semana, Q No tiene un proceso de seguimiento.
  - 3= El especialista del empleo hace 4 contactos en persona con empleadores que son cliente-específicos por semana, y usa una forma de seguimiento que es repasada por el supervisor del Empleo Apoyado cada mes.
  - 4= El especialista del empleo hace 5 contactos en persona con empleadores que son cliente-específicos por semana, y usa una forma de seguimiento que es repasada por el supervisor del Empleo Apoyado cada semana.
  - 5= El especialista del empleo hace 6 contactos en persona con empleadores que son cliente-específicos por semana, o 2 veces el número de personas que buscan trabajo cuando hay menos de 3 personas en busca de trabajo en su carga de trabajo (por ejemplo, el nuevo programa ). Además, el especialista de empleo utiliza una forma de seguimiento que es revisado por el supervisor de Empleo Apoyado cada semana.

7. El desarrollo del empleo – Calidad del contacto con empleadores: Los especialistas del empleo construyen relaciones con los empleadores a través de varias visitas en persona para conocer las necesidades del empleador, transmitir lo que el programa de Empleo Apoyado ofrece al empleador, describir los puntos fuertes del cliente que son una buena opción para el empleador.

DOC, INT,  
OBS

- 1= El especialista de empleo conoce al empleador cuando ayuda al cliente a entregar la aplicación para el trabajo, Q El especialista de empleo raramente hace contactos con empleadores.
- 2= El especialista de trabajo contacta a los empleadores para preguntar sobre ofertas de trabajo y los comparte con los clients.
- 3= El especialista de empleo, cuando ve una oferta de trabajo anunciada, visita al empleador para introducirse, describir el programa, y pedirle al empleador que entreviste a sus clientes.
- 4= El especialista de empleo se reúne con empleadores si hay una oferta de trabajo o no, defiende sus clientes, describe las fuerzas de sus clientes y le pide al empleador que entreviste a sus clientes.
- 5= Los especialistas del empleo construyen relaciones con los empleadores a través de varias visitas en persona para conocer las necesidades del empleador, transmitir lo que el programa de Empleo Apoyado ofrece al empleador, describir los puntos fuertes del cliente que son una buena opción para el empleador.

8. Diversidad de tipos de trabajo: Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener diferentes tipos de trabajo.

DOC, INT,  
OBS, ISP

- 1= Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener diferente tipos de trabajo menos de 50% del tiempo.
- 2= Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener diferente tipos de trabajo entre 50-59% del tiempo.
- 3= Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener diferente tipos de trabajo entre 60-69% del tiempo.
- 4= Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener diferente tipos de trabajo entre 70-84% del tiempo.
- 5= Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener diferente tipos de trabajo entre 85-100% del tiempo.

9. Diversidad de empleadores: Los especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener trabajo con empleadores diferentes. DOC, INT, OBS, ISP

- 1= Especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener trabajo con empleadores diferentes menos de 50% del tiempo.
- 2= Especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener trabajo con empleadores diferentes entre 50-59% del tiempo.
- 3= Especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener trabajo con empleadores diferentes entre 60-69% del tiempo.
- 4= Especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener trabajo con empleadores diferentes entre 70-74% del tiempo.
- 5= Especialistas de empleo ayudan a los clientes obtener trabajo con empleadores diferentes entre 85-100% del tiempo.

10. Trabajos competitivos: Los especialistas de empleo ofrecen opciones competitivas de trabajo que tienen la condición de permanente en lugar de la condición temporal o de duración limitada (por ejemplo, posiciones de transición del empleo). Puestos de trabajo competitivo pagan al menos el salario mínimo, son puestos de trabajo que cualquier persona puede solicitar y no están reservados para personas con discapacidad. (Puestos de trabajo de temporada y el empleo de empresas de trabajo temporal que utilizan otros miembros de la comunidad son considerados como puestos de trabajo competitivos.) DOC, INT, OBS, ISP

- 1= Los especialistas de empleo ofrecen opciones para trabajos competitivos y permanentes menos de 64% del tiempo, o hay menos de 10 puestos de trabajo.
- 2= Los especialistas de empleo ofrecen opciones para trabajos competitivos y entre 65- 74% del tiempo.
- 3= Los especialistas de empleo ofrecen opciones para trabajos competitivos y entre 75-84% del tiempo.
- 4= Los especialistas de empleo ofrecen opciones para trabajos competitivos y entre 85-94% del tiempo.
- 5= 95% o mas de los trabajos competitivos de los clientes son permanentes.

11. Seguimiento individualizado de los apoyos: Los clientes reciben diferentes tipos de apoyo basado en el trabajo, preferencias de los clientes, historial de trabajo, necesidades, ayudas, etc. Son proporcionados por una variedad de personas, incluyendo miembros del equipo de tratamiento (por ejemplo, cambios en los medicamentos, entrenamiento en habilidades sociales, ánimo), familia, amigos, DOC, INT, OBS, ISP

- 1= La mayoría de los clientes no reciben apoyo después de empezar un trabajo.
- 2= Alrededor de la mitad de los clientes que trabajan reciben un estrecho margen de apoyos proporcionados principalmente por el especialista en empleo.
- 3= La mayoría de los clientes que trabajan reciben un estrecho margen de apoyos proporcionados principalmente por el especialista en empleo.

compañeros de trabajo (es decir, los apoyos naturales), y el especialista de empleo. El especialista de empleo también proporciona apoyo de los empleadores cuando el cliente lo quiere. Especialistas de empleo ofrecen ayuda con el desarrollo de la carrera (por ejemplo, ayuda en la educación, empleo más deseable o más preferido).

12. Apoyos de seguimiento tiempo ilimitado: DOC, INT, OBS, ISP  
Los especialistas del empleo tienen contacto en persona dentro de una semana antes de empezar un trabajo, dentro de tres días de empezar el trabajo, cada semana durante el primer mes, y por lo menos mensual por un año o más, después de trabajar constantemente, y deseado por los clientes. Los trabajadores de la salud mental reducen su apoyo después de un periodo de empleo fijo. Los especialistas de empleo están en contacto con los clientes dentro de tres días de la pérdida de empleo.

- 4= Los clientes reciben diferentes tipos de apoyo basado en el trabajo, preferencias de los clientes historial de trabajo, necesidades, ayudas, etc. El especialista de proporciona apoyo cuando el cliente lo quiere.
- 5= Los clientes reciben diferentes tipos de apoyo basado en el trabajo, preferencias de los clientes, historial de trabajo, necesidades, etc especialista en empleo también proporciona apoyo de los empleadores (por ejemplo, información educativa, adaptaciones en el trabajo) en la solicitud del cliente. El especialista de empleo ayuda a los clientes pasar a más puestos de trabajo preferible y también ayuda a las personas con certificados de formación o programas de la escuela. El sitio proporciona ejemplos de diferentes tipos de apoyo, incluyendo el apoyo de los miembros del equipo de tratamiento.
- 1= El especialista de empleo no se reúne en persona con el cliente dentro de un mes de empezar un trabajo nuevo.
- 2= El especialista de empleo se reúne en persona con menos de la mitad de sus clientes que están trabajando por lo menos de 4 meses después de empezar un trabajo nuevo.
- 3= El especialista de empleo se reúne en persona con la mitad (o más) de sus clientes que están trabajando por lo menos de 4 meses después de empezar un trabajo nuevo.
- 4= El especialista del empleo tiene contacto en persona con los clientes de trabajo cada semana por el primer mes después de comenzar un trabajo, y por lo menos mensual por un año o más, en promedio, después de trabajar constantemente, y deseado por los clientes.
- 5= Los especialistas del empleo tienen contacto en persona dentro de una semana antes de empezar un trabajo, dentro de tres días de empezar el trabajo, cada semana durante el primer mes, y por lo menos mensual por un año o más, después de trabajar constantemente, y deseado por los clientes. Los trabajadores de la salud mental reducen su apoyo después de un periodo de empleo fijo. Los especialistas de empleo están en contacto con los clientes dentro de tres días de la pérdida de empleo.

13. Servicios basado en la comunidad: Los servicios de empleo, tales como el compromiso, la búsqueda de trabajo y seguir a lo largo se proporcionan en las comunidades por todos los especialistas en empleo. DOC, INT, OBS

- 1= El especialista de empleo pasa 30% (o menos) de su tiempo trabajando en la comunidad.
- 2= El especialista de empleo pasa 30 - 39% de su tiempo trabajando en la comunidad.
- 3= El especialista de empleo pasa 40 - 49% de su tiempo trabajando en la comunidad.
- 4= El especialista de empleo pasa 50 - 64% de su tiempo trabajando en la comunidad.
- 5= El especialista de empleo pasa 65% (o mas) de su tiempo trabajando en la comunidad.

14. Participación y el alcance del equipo de tratamiento integrado: Terminación de servicios no se basa en citas faltadas o límites de tiempo. La documentación sistemática de los intentos de alcance. Los intentos de compromiso y de alcance por los miembros del equipo integrado. Múltiples visitas en el hogar/comunidad. Visitas coordinados por el especialista de empleo con un miembro del equipo integrado. Conectar con familia, cuando posible. Cuando es claro el cliente no quiere trabajar o seguir usando los servicios del Empleo Apoyado, el equipo para el alcance. MIS, DOC, INT, OBS

- 1= Evidencia que están usando 2 o menos estrategias de participación y alcance.
- 2= Evidencia que están usando 3 estrategias de participación y alcance.
- 3= Evidencia que están usando 4 estrategias de participación y alcance.
- 4= Evidencia que están usando 5 estrategias de participación y alcance.
- 5= Evidencia que están usando los 6 estrategias de participación y alcance: i) Terminación de servicios no se basa en citas faltadas o límites de tiempo. La documentación sistemática de los intentos de alcance. Los intentos de compromiso y de alcance por los miembros del equipo integrado. Múltiples visitas en el hogar/comunidad. Visitas coordinados por el especialista de empleo con un miembro del equipo integrado. Conectar con familia, cuando posible.

\*Origen de datos:

MIS Administración del Sistema de Información  
 DOC Repaso de documentos: historias clínicas, las pólizas y procedimientos de la agencia  
 INT Entrevistas con clientes, especialistas de empleo, personal de la salud mental health, consejeros de la rehabilitación vocacional, familias, empleadores  
 OBS Observaciones  
 ISP Plan de Servicio Individualizado

2/14/96  
 6/20/01, Actualizado  
 1/7/08, Revisado

Hoja de la Cuenta de la Escala de Fidelidad del Empleo Apoyado

<b>Personal</b>		
1.	Tamaño de la cantidad de casos por tratar	Cuenta:
2.	Personal de servicios de empleo	Cuenta:
3.	Generalistas Vocacionales	Cuenta:
<b>Organización</b>		
1.	Integración de la rehabilitación de la salud mental a través de asignación de equipo	Cuenta:
2.	Integración de la rehabilitación de la salud mental a través del contacto frecuente con un miembro del equipo	Cuenta:
3.	Colaboración entre los especialistas de empleo y los consejeros de Rehabilitación Vocacional	Cuenta:
4.	Unidad vocacional	Cuenta:
5.	Papel del supervisor de empleo	Cuenta:
6.	Cero criterios de exclusión	Cuenta:
7.	Enfoque de la agency sobre empleo competitivo	Cuenta:
8.	Apoyo del equipo ejecutivo para el empleo apoyado	Cuenta:
<b>Servicios</b>		
1.	Planeando incentivos de trabajar	Cuenta:
2.	Divulgación	Cuenta:
3.	La evaluación profesional basada en el trabajo	Cuenta:
4.	Rápida búsqueda de trabajo competitivo	Cuenta:
5.	Búsqueda de trabajo individualizado	Cuenta:
6.	Desarrollo de trabajo—Contacto frecuente con empleador	Cuenta:
7.	Desarrollo de trabajo —Calidad de contacto con empleador	Cuenta:
8.	Diversidad de tipos de trabajo	Cuenta:
9.	Diversidad of empleadores	Cuenta:
10.	Trabajos competitivos	Cuenta:
11.	Seguimiento individualizado de los apoyos	Cuenta:
12.	Apoyos de seguimiento tiempo ilimitado	Cuenta:
13.	Servicios basado en la comunidad	Cuenta:
14.	Participación y el alcance del equipo de tratamiento integrado	Cuenta:
	Total:	

115 – 125	= Fidelidad Ejemplar
100 - 114	= Fidelidad Bueno
74 – 99	= Fidelidad Pasable
73 and below	= No es Empleo Apoyado