



Innovación y empleo joven



Guía elaborada por Plena inclusión.

Fecha: diciembre de 2023.

EDITA:

Plena inclusión España.

Madrid. 2023.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org

2ª edición revisada y modificada.



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España. CC BY-SA 2.5 ES.

Lee el [resumen de la licencia](#) y la [licencia completa](#).



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

BBVA

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Un acercamiento cuantitativo al empleo joven de las personas con discapacidad en España	11
Políticas de promoción del empleo joven	15
La Ley de Empleo y las personas jóvenes con discapacidad	15
Las políticas activas de empleo para jóvenes en España	17
El libro blanco del empleo de las personas con discapacidad	21
Plan de Garantía Juvenil plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes	23
Programa TándEM de inserción laboral para jóvenes desempleados	27
Políticas autonómicas y locales de empleo joven	29
Experiencias identificadas	33
Competencias de empleabilidad y calidad de vida	33
Educación y formación	35
Experiencias de acceso al empleo	40
Integración laboral y sus factores	42
Experiencias del piloto	47
Descripción de las experiencias	49
Evaluación	103
Recomendaciones políticas públicas	104
Bibliografía	107

Resumen

Este texto que empiezas a leer tiene como objetivo establecer un marco para el empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo a través de diferentes experiencias piloto que se han desarrollado en varias Comunidades Autónomas entre 2022 y 2023.

Ofrecemos, datos cuantitativos estadísticos, un marco general de las políticas activas de empleo donde se encuadran también las personas con discapacidad, así como el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 del Gobierno de España donde también se las integra.

También se puede leer una breve introducción con datos de la investigación que establecen las barreras y facilitadores en el empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Tras la introducción, se introducen algunas prácticas rescatadas de la literatura científica sobre la promoción del empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo y posteriormente se ofrece información de cada una de las prácticas realizadas por las entidades realizando el piloto, para finalizar con algunas recomendaciones para la incidencia política, fruto del aprendizaje del trabajo realizado durante estos dos años.

Introducción

Las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo **jóvenes** tienen grandes dificultades para acceder a empleos remunerados.

La investigación nos indica que existen múltiples barreras que impiden que estas personas accedan al empleo. Vamos a categorizar estas barreras en tres grandes bloques que se resumirían como barreras relacionadas con factores demográficos, barreras relacionadas los sistemas educativos y de orientación laboral y barreras relacionadas con la financiación de servicios de apoyo al empleo y asesoramiento.

Barreras relacionadas con factores demográficos:

Dentro de esta categoría se comparten aquí dos investigaciones que hablan de la raza, las habilidades funcionales, o la situación familiar como variables demográficas que influyen en el acceso al empleo.

- El primer estudio al que hacemos referencia (Schwartz, 2020), analizaba factores como la edad, raza (blanca o no blanca) y habilidades funcionales, especialmente la comunicación y auto regulación. Se analizaron las bases de datos de [National Core Indicators](#) de 36 estados de Estados Unidos, con una muestra de 2.061 jóvenes de entre 23-30 años con discapacidad intelectual y enfermedad mental. **Ser mujer, de raza diferente a la blanca, más joven o con más necesidades de apoyo en la comunicación** se indicaban como factores que correlacionan negativamente con tener un empleo en la comunidad.
- Otro estudio (Luthra, 2019) en el que se analizaba una base de datos de Suecia de 12.269 personas con discapacidad intelectual jóvenes en la cual el 24% de las personas estaban en situación de no estar empleadas, en formación o en actividades diarias (NEED por sus siglas en inglés), indicaba algunos patrones:
 - Las mujeres casadas, o que había formado parejas de hecho tenían 4 veces más posibilidades de estar en situación de inactividad. En el caso de aquellas mujeres que eran madres solteras con hijos menores de 18 años su posibilidad de estar en situación de inactividad era 8 veces mayor. Vivir con los padres también es un factor que incrementaba las posibilidades de que las mujeres estuvieran en situación de inactividad.
 - Para los hombres, los factores que más afectaban a estar en situación de inactividad era el tener origen extranjero o vivir con los padres.

Esta primera aproximación es interesante, ya que los datos en España indican que alrededor del 75% de las personas con discapacidad intelectual están en situación de inactividad. Podría ser útil analizar si estos patrones se repiten en nuestro país e investigar las causas que subyacen a estas correlaciones.

Barreras relacionadas los sistemas educativos y de orientación laboral.

En este punto, antes de enumerar las diferentes barreras identificadas, es interesante mencionar un estudio de Laborda, Jariot y González, 2021, en el que indicaban que tras realizar una evaluación de las competencias de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual el resultado mostraba que estas eran adecuadas, por lo que la discriminación que sufren no sería objetiva, este estudio se realizó con una muestra de 100 profesionales con discapacidad intelectual de 15 Centros Especiales de Empleo de Cataluña.

- Un estudio analizaba los servicios ofrecidos a las personas jóvenes con discapacidad intelectual para favorecer su incorporación laboral (Kaya, 2018) en el mismo indicaba que las personas jóvenes con discapacidad intelectual y **mayor nivel educativo** tienen más probabilidades de conseguir un empleo en la empresa ordinaria; además **contar con el apoyo de servicios de empleo con apoyo o empleo personalizado** también aumentaba las probabilidades de contar con un empleo para estos jóvenes.
- Según un estudio de Negri y Leiva (2019), los docentes de Formación Profesional han de contar con ciertas competencias para favorecer la transición al mercado laboral de sus alumnos con discapacidad intelectual, entre ellas deben asumir un rol de liderazgo para **promover la flexibilización curricular y organizativa del contexto educativo actuando como mediadores entre el ámbito formativo y laboral.**
- En otro estudio realizado en Suecia en el que se revisaban 23 artículos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad intelectual en los países nórdicos, se indicaba que **factores relacionados con la escolarización pueden generar barreras para** el acceso al empleo (Garrels, Sigstad, 2021), como el tipo de programa educativo, la posibilidad de realizar prácticas en empresas o las expectativas de los docentes. En la investigación se indicaba que las personas con discapacidad intelectual tienen una actitud positiva hacia el trabajo lo valoran positivamente y les gustaría conseguirlo.

- Una revisión sistemática sobre **intervenciones de orientación laboral** para incrementar la participación en el empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (Weld, Shields, Devine, Dickinson, Kavanagh, Marck. 2021), indica que en el caso de las personas jóvenes con autismo el **único programa que muestra un beneficio con evidencia contrastada** (estudios con grupo control aleatorizado) era el de Project Search. El estudio también indica que es necesario realizar más investigaciones que incorporen mediciones consistentes para mejorar el conocimiento de las intervenciones más eficaces. En este sentido, en Plena inclusión se está finalizando una investigación (con grupo control aleatorizado) sobre la eficacia del empleo personalizado en España.
- Un estudio de los datos del Estudio Longitudinal Nacional (Park, Bouck, 2018), indicaba que los **servicios ofrecidos en la educación secundaria** influyen en la situación de empleo de las personas con discapacidad intelectual. Aunque es necesario contar con más investigación se adelantan algunos servicios que podrían predecir una mayor probabilidad de empleo en la edad adulta eran:
 - asesoramiento sobre competencias
 - orientación laboral y de progresión de carrera
 - formación sobre habilidades necesarias para el empleo, también llamadas habilidades transversales o blandas.
 - observación de profesionales
 - prácticas
 - contar con preparadores laborales...

En la revisión sistemática realizada por Nevala (2019) se indicaba el haber contado con un empleo al finalizar la etapa de educación secundaria como un buen predictor de empleo en el futuro para personas con discapacidad intelectual. También el contar con el apoyo de las familias es un factor clave, según los autores.

Barreras relacionadas con la financiación de los servicios de apoyo al empleo y la orientación laboral.

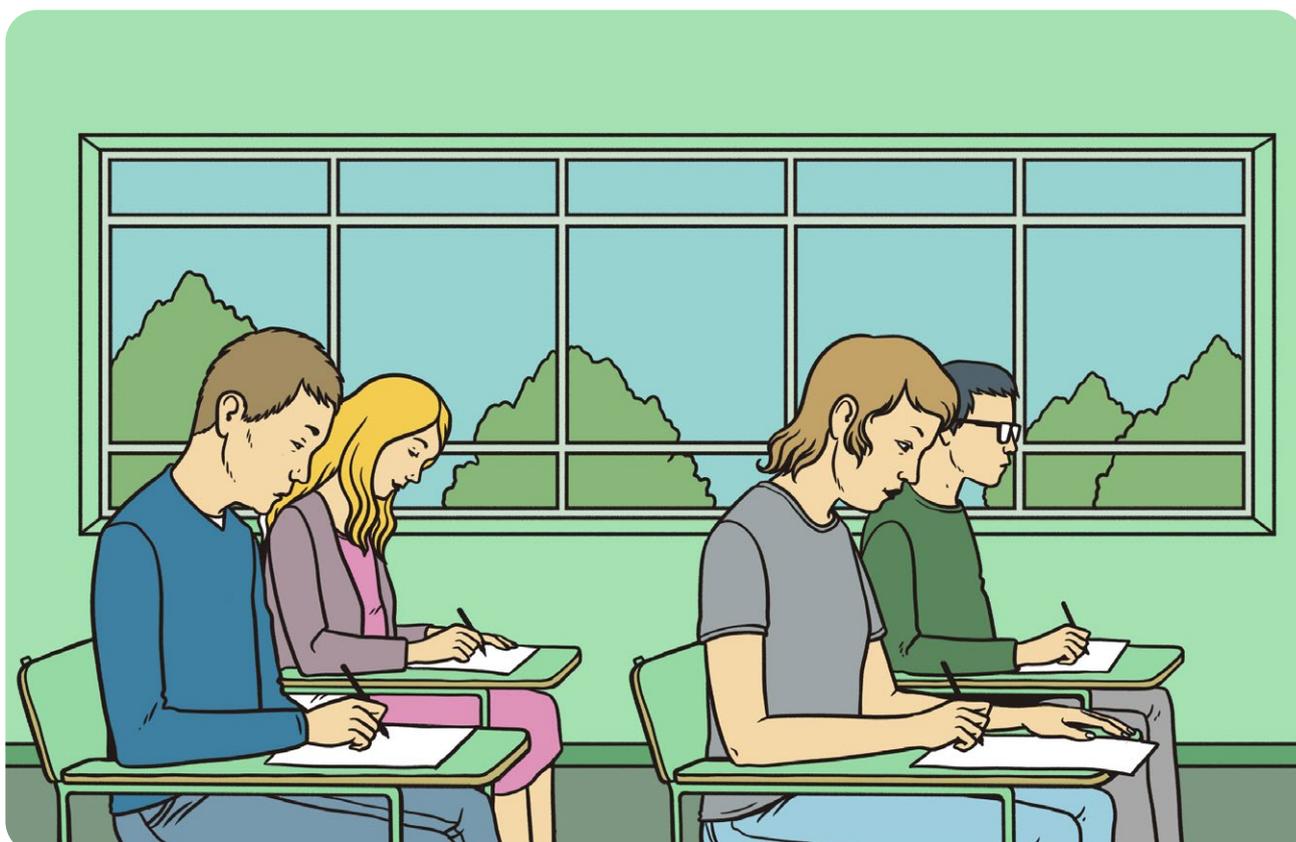
- La investigación y la práctica nos indican que la **financiación de servicios de empleo específicos para las personas con discapacidad intelectual**, tienen un efecto positivo en su acceso al empleo (Nord, Grossi, Andersen, 2020); los autores de este estudio analizaron una base de datos de cerca de 10.000 adultos con discapacidad intelectual o del desarrollo, encontraron que las personas más jóvenes y más mayores tenían una menor tasa de empleo,



estos efectos se moderaban en los estados en los que había un esfuerzo fiscal mayor para apoyar servicios de empleo en la empresa ordinaria.

- En una investigación realizada por Grossi (2020), se demostraba como las **políticas de empleo** de EE. UU. están consiguiendo que las personas jóvenes con discapacidad intelectual obtengan **salarios más altos** que aquellas con mayor edad.
- El efecto del **asesoramiento sobre las prestaciones económicas** que reciben las personas con discapacidad y como se pueden ver afectadas ante una oportunidad de empleo, también ha sido estudiado (Iwanaga, Wheman, Brooke, Avellone, Taylor. 2021); en una investigación de control de casos (estudio de casos y controles) se estudiaba la relación entre su situación de empleo y el asesoramiento que recibían las personas jóvenes con discapacidad intelectual sobre unas prestaciones económicas específicas de Estados Unidos para incentivar el acceso al empleo (Work Incentive Benefits)¹. La investigación indicaba que las personas que recibían este asesoramiento aumentaban sus ingresos, ya que tenían mayores ratios de empleo y salarios más altos que aquellas personas que no recibían este asesoramiento. Esta investigación es interesante para el caso español por las similitudes que esta prestación de EE. UU. tiene con el Ingreso Mínimo Vital en nuestro país.
- Una investigación de Bastias (2016), realizada en Brasil, se habla de la importancia de los factores contextuales para la inclusión laboral de personas con discapacidad; en ella indica que independientemente de las capacidades con las que contaban las personas de su muestra, **los factores contextuales relacionados con la percepción de pensiones y la incompatibilidad de las mismas con el empleo** eran una de las principales barreras para que las familias de las personas jóvenes con discapacidad animaran al acceso al empleo.
- Por otro lado, una investigación de Khayatzadeh-Mahani, (2019) indicaba que las barreras que afrontan las personas con discapacidades del desarrollo para acceder al empleo, son multifactoriales por lo que las soluciones políticas también han de serlo, se requiere una colaboración intersectorial utilizando un enfoque de todo el gobierno.

1. Esta prestación se utiliza para complementar los salarios de personas que cumplen unos requisitos y además, tienen unos ingresos económicos por debajo de un límite específico. Uno de los grupos beneficiados es el de las personas con discapacidad.



Como podemos ver hay muchos factores que pueden estar generando la situación de desempleo, entre las personas jóvenes con discapacidad intelectual. Parece importante:

- prestar atención a factores demográficos que pueden hacer más difícil aún el acceso al empleo y plantear políticas que reconozcan estas dificultades y las palién,
- seguir investigando en las mejores intervenciones para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual y hacerlo desde edades tempranas,
- y favorecer la financiación de servicios de apoyo al empleo, la compatibilidad entre prestaciones y empleo, así como la difusión de estas medidas. La participación del tercer sector en España es muy importante para que esto se lleve a cabo.

Por este motivo, desde Plena inclusión España en el año 2022 se lanza un pilotaje en el que se pretenden generar proyectos innovadores para dar respuesta al reto del empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. En este pilotaje se emplea la metodología de Design Thinking para la generación de proyectos innovadores. Para comprender la metodología empleada en el pilotaje, se recomienda la lectura de manuales relacionados con el Design Thinking, en este caso lo estamos aplicando a nuestro ámbito de trabajo, pero es una metodología muy versátil y aplicable en múltiples entornos interesados en promover la innovación.

Este documento, pretende ser una herramienta de apoyo a entidades, organizaciones... interesadas en promover el empleo de personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. Para ello, se ofrecen datos que establecen la necesidad de actuar, se habla sobre políticas estatales, autonómicas y locales para favorecer el empleo de estas personas. También se exponen prácticas llevadas a cabo en nuestro país o en otros países relacionadas con el empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. Finalmente, se comparten las 12 prácticas de las 12 entidades que han participado en el pilotaje durante sus 2 años de duración.

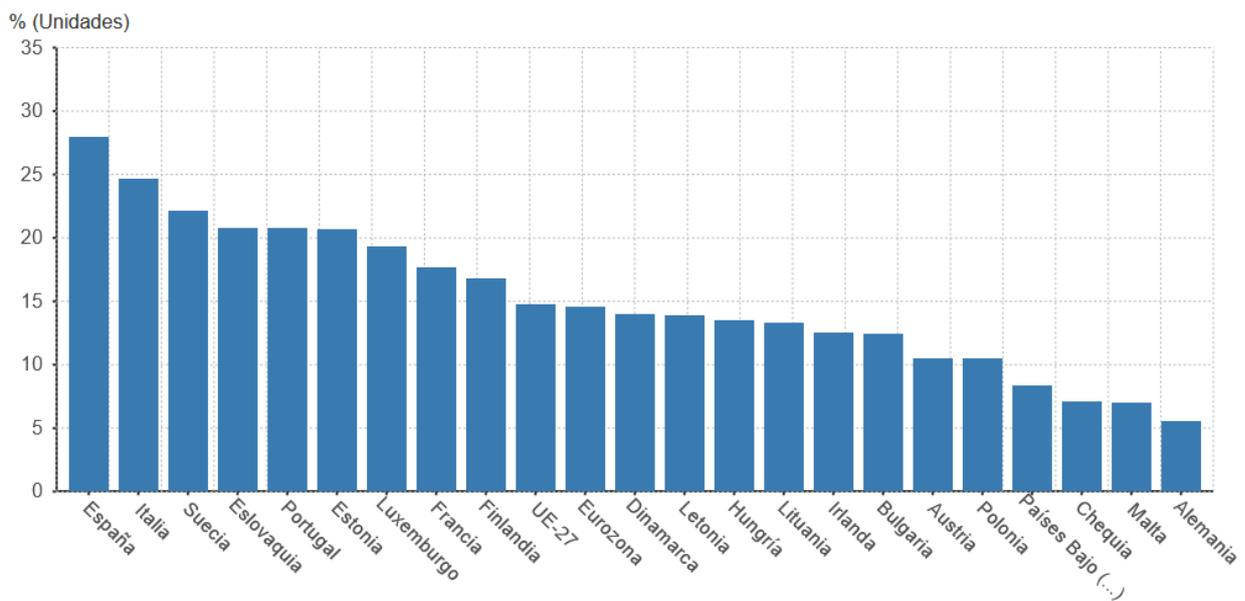
Un acercamiento cuantitativo al empleo joven de las personas con discapacidad en España

Tras analizar la investigación sobre las barreras de acceso al empleo que enfrentan las personas jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo, ofrecemos algunos datos de la población española que refuerzan algunas de las ideas presentadas en el apartado anterior.

Todos los informes europeos indican que España es el país de Europa con mayores tasas de desempleo en los jóvenes y pone de manifiesto la necesidad de activar políticas integrales que permitan solucionar el problema, evitar la marcha de estos jóvenes a otros países y en el caso de personas con discapacidad intelectual ofrecer oportunidades de iniciar proyectos de vida y de inclusión social.

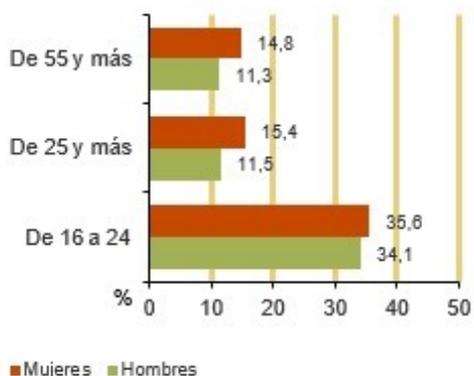
Tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) por países europeos en octubre de 2023

Información de los países con datos disponibles



■ Desempleo juvenil (%) Fuente: Eurostat, www.epdata.es

Tasa de paro según grupos de edad. 2021



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Si en España las personas jóvenes sufren las mayores tasas de paro de la Unión Europea, el problema se traslada también a los **jóvenes con discapacidad**.

Para analizar los datos cuantitativos del empleo de personas con discapacidad en España debemos remitirnos al informe publicado por el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) **“Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2022”** en el cual podemos observar que:

Población Total España:	47.475.420 personas
Jóvenes Total España: (entre 15 y 24 años)	4.887.632 personas
Tasa:	29,44%

La población en edad laboral con discapacidad intelectual en España es de **200.272** personas.

Población en edad laboral España:	30.555.800 personas	
Población con discapacidad en edad laboral España:	1.929.400 personas	6,31% ²
Población con Discapacidad intelectual en edad laboral España	200.272 personas	10,38% ³

El porcentaje de personas **inactivas** con discapacidad, entre 16 y 24 años es del 7% del total de personas con discapacidad.

2. Variación anual de Personas con Discapacidad en edad laboral, con respecto a 2021 del -2,07%.

3. 10,38% sobre 1.929.400 personas con discapacidad.

Personas inactivas discapacidad (total):	1.261.200 personas	
Personas inactivas discapacidad (16-24 años):	89.200 personas	7%

En este cuadro podemos ver como el número de personas jóvenes en situación de inactividad no es tan alto como el del resto de personas con discapacidad. Esto puede coincidir con la etapa educativa, así como con el mayor número de personas con discapacidad adulta. Los Centros de Educación Especial permiten la escolarización hasta los 21 años.

El porcentaje de personas **activas con discapacidad**, entre 16 y 24 años es del 3,27% con respecto a al porcentaje de personas activas con discapacidad.

Personas activas discapacidad (total):	668.200 personas	100%
Personas activas discapacidad (16-24 años):	21.900 personas	3,27%

El dato sobre el número de personas jóvenes con discapacidad intelectual en paro no está disponible. Las personas paradas con discapacidad intelectual representan el 21,75% del total de personas paradas con discapacidad, mientras que la discapacidad intelectual, representa el 5,5 % de las personas con discapacidad.

Personas paradas discapacidad (total):	140.984 personas ⁴	
Personas paradas discapacidad (16-24 años):	9.008 personas	6,39%
Personas paradas Discap. Intelectual	30.673 personas	21,75%

A continuación, se muestran las tasas de empleo, paro y actividad para personas con discapacidad y su comparativa con las personas jóvenes con discapacidad. Cualquiera de los datos mostrados en las 3 tasas para personas jóvenes muestra datos alarmantes.

4. Dato de 2.022

Datos de 2021	Tasas globales	Tasas de 16 a 24 años
Tasa de empleo personas con discapacidad (total):	26,9%	8%
Tasa de paro personas con discapacidad:	22,5%	59,3%
Tasa de actividad personas con discapacidad.	34,6%	19,7%

En este cuadro se ofrecen datos de los contratos registrados en 2022 con personas con discapacidad. Solo 27.741 contratos se han registrado con personas jóvenes con discapacidad, en el número de jóvenes con discapacidad en edad laboral es de 111.000 personas.

Contratos registrados a personas con discapacidad (total):	314.948	
Contratos registrados a personas con discapacidad (16-24 años):	27.741	8,8%
Contratos registrados a personas con discapacidad intelectual:	33.163	10,53%

En la siguiente tabla se ofrecen algunos datos desagregados por sexo, el hecho de ser mujer con discapacidad y joven parece que influye negativamente en la obtención de un contrato.

	Hombres	Mujeres
Población con discapacidad en edad laboral en España	56,81%	43,19%
Parados Discapacidad. Intelectual	51,88%	48,12%
Contratos registrados a PD (total)	59,42%	40,58%
Contratos registrados a PD (16-24 años)	65,27%	34,73%
Contratos registrados a PD intelectual	58,16%	41,84%

Políticas de promoción del empleo joven

Los datos y la investigación avalan que existe una necesidad importante de fomentar el empleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual. En este apartado se exponen algunas políticas estatales y autonómicas que de algún modo han de tener un efecto en la promoción del empleo de estas personas. En el ámbito autonómico se recoge una tabla en la que se presentan estrategias, programas, líneas de subvención, con enlaces a los documentos originales, para poder ampliar la información si fuera pertinente.

La Ley de Empleo y las personas jóvenes con discapacidad

Con fecha 1 de marzo de 2023 se publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE N° 51) la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** que deroga la anterior normativa, Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley de Empleo.

Este nuevo marco normativo ordena las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo.

Tiene como **objetivo** desarrollar las políticas de empleo en España a través de una oferta de servicios y programas adecuados, crear empleo, reducir el desempleo, mejorar la empleabilidad

¿Qué respuesta nos ofrece la Ley de Empleo a los jóvenes con discapacidad intelectual?

La Ley 3/2023 de Empleo no establece acciones prioritarias o políticas destinadas directamente a las personas jóvenes con discapacidad intelectual, sino que viene a definir de manera separada diferentes aspectos vinculados y que permitirían que los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas pudieran desarrollar políticas activas de empleo en este sentido:

- ¿Quién es persona joven?
- ¿Quiénes son colectivo prioritario/vulnerable de las políticas de empleo?
- Define a las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al empleo.

Personas jóvenes

El **artículo 53** define a las personas jóvenes como **aquellas que no hayan alcanzado los 30 años o sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**.

Estas personas son consideradas además como **colectivo prioritario** para la política de empleo, fundamentalmente las mayores de 18 años y carezcan de algunas titulaciones.

Colectivos de atención prioritaria

Por otro lado el **Artículo 50** define los **Colectivos de atención prioritaria** para la política de empleo donde el Gobierno y las Comunidades Autónomas deberán adoptar programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

Colectivos vulnerables

Se considerarán **colectivos vulnerables** de atención prioritaria a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, entre otras

Personas con discapacidad con mayores dificultades

Respecto al colectivo de **personas con discapacidad**, define aquellas consideradas como personas con discapacidad **que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Personas con discapacidad demandantes

Mención expresa se hace en la Ley a las **personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo** en el **artículo 54** donde las toma en consideración de manera específica apoyándose en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y en particular su artículo 39

Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad.

- 1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.*
- 2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.*

Por último, hacer también mención a la **Disposición adicional sexta**, sobre el **acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes**. Esta Disposición, con la finalidad de garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes, con carácter excepcional entiende que no es discriminatorio por motivos de edad la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes.

Las políticas activas de empleo para jóvenes en España

Fomentar o plantear políticas activas de empleo para personas jóvenes con discapacidad intelectual requiere conocer con carácter previo el marco normativo en el que se mueven todas las actuaciones ya que éstas van a ser financiadas prioritariamente con fondos públicos vinculadas y por lo tanto no deben salirse de este marco regulatorio.

Actualmente nos podemos encontrar con programas muy diversos de actuación en las diferentes Comunidades Autónomas con terminologías diferenciadas pero

que tienen todas ellas el mismo marco regulatorio básico. Por este motivo es complicado unificar las políticas de empleo autonómicas de manera homogénea

Realizadas estas matizaciones es necesario hacer mención a los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo Estatal de la Ley de Empleo vigente y que son:

- a) La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.
- b) El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.
- c) El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

En lo que interesa a esta publicación haremos mención a los dos primeros teniendo en cuenta que todas las Comunidades Autónomas deben desarrollar sus políticas en estos marcos normativos (estratégico y anual):

1.- Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. El Gobierno de España aprueba una estrategia con una duración de 4 años y se articula en torno a 7 ejes, entre ellos:

Eje 4. Oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, y las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad

2.- Plan anual para el Fomento del Empleo Digno. El Gobierno de España marca las Directrices para lograr los Objetivos de la Estrategia con una duración de 1 año y se articula en torno a 6 ejes, entre ellos:

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad o de las personas en situación de exclusión social, entre otros.



Las **Políticas Activas de Empleo (artículo 31)** son el conjunto de servicios y programas, en el marco del Plan Anual y Estratégico, que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas dirigidas a la creación y consolidación de empleo.

Cada Comunidad Autónoma tendrá sus Planes Estratégico y Anual, soportado en los Planes Estatales, sobre los cuales desarrollarán los Servicios y Programas que consideren necesarios y sobre los que se deben construir las propuestas que se hacen

Los Servicios se agrupan en:

- a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
- b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
- c) Servicios de formación en el trabajo.
- d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Los Programas están formados por un conjunto de acciones que podrán ser desarrollados por las Comunidades Autónomas para el logro de sus objetivos en materia de empleo y con fondos públicos Estatales. Estos Programas vienen

desarrollados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo

Los programas se articulan en función de 6 Ejes diferenciados:

- a) Eje 1. Orientación.
- b) Eje 2. Formación.
- c) Eje 3. Oportunidades de empleo.
- d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- e) Eje 5. Emprendimiento.
- f) Eje 6. Mejora del marco institucional.

Sección 1.^a Programas del eje 1 «orientación»

- **Subsección 1.^a** Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo
- **Subsección 2.^a** Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral
- **Subsección 3.^a** Programa de proyectos integrales de empleo

Sección 2.^a Programas del eje 2 «formación»

- **Subsección 1.^a** Programas experienciales de empleo y formación
- **Subsección 2.^a** Otros programas públicos de empleo-formación

Sección 3.^a Programas del eje 3 «Oportunidades de empleo»

- **Subsección 1.^a** Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social
- **Subsección 2.^a** Programa de inserción laboral de **personas con discapacidad** en el mercado ordinario de trabajo
 1. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad.*
 2. Subvención por adaptación de puestos de trabajo.
 3. Subvenciones al empleo con apoyo.
- **Subsección 3.^a** Programa de inclusión laboral de **personas con discapacidad** en el mercado de trabajo protegido

1. *Subvención por inversión fija generadora de empleo.*
 2. *Subvención del coste salarial*
 3. *Subvención por adaptación de puestos de trabajo.*
 4. *Subvención por los servicios de ajuste personal y social.*
- **Subsección 4.ª Programa** de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social
 - **Subsección 5.ª Programa** para el apoyo a la movilidad geográfica

Sección 4.ª Programas del eje 4 «Igualdad en el empleo»

- **Subsección 1.ª Programa** para la igualdad entre hombres y mujeres
- **Subsección 2.ª Programa** de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género
- **Subsección 3.ª Programa** para evitar la discriminación por razón de edad

Sección 5.ª Programas del eje 5 «Emprendimiento»

- **Subsección 1.ª Programa** de fomento del empleo autónomo
- **Subsección 2.ª Programa** de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales
- **Subsección 3.ª Programa** para el fomento territorial del empleo

Sección 6.ª Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional»

- Orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Cada Comunidad Autónoma, y en función de su situación laboral y las políticas que desea ejecutar, desarrollará un conjunto de servicios y programas dentro de la cartera de servicios y programas que establece el Sistema Nacional de Empleo y con financiación estatal y autonómica conducentes al logro de sus objetivos.

El libro blanco del empleo de las personas con discapacidad

El mes de Julio de 2023 fue la fecha para la presentación por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Derechos Sociales y Agenda 2030, junto con el SEPE,

la Fundación ONCE y el CERMI del “Libro Blanco del Empleo y la discapacidad”. Un documento muy completo que aporta importantes propuestas para futuros cambios legislativos y políticas de empleo de personas con discapacidad.

Un texto ambicioso que aborda el empleo de las personas con discapacidad jóvenes de manera muy transversal y no dedicando ningún capítulo específico a la problemática de los jóvenes.

En todo caso merece la pena hacer mención a las conclusiones del libro blanco y que afectan por tanto al empleo de los jóvenes con discapacidad y son las siguientes:

- **Primera:** Impulsar desde el Gobierno de España un cambio en el modelo del marco regulador que ordene y modernice el fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- **Segunda:** el diseño del nuevo marco normativo debe necesariamente inspirarse y responder a los requerimientos de la Convención de 2006.
- **Tercera:** establecer un marco regulatorio garantista y a la vez flexible, que responda a la diversidad de la propia condición de persona con discapacidad.
- **Cuarta:** orientar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo desde el paradigma del trabajo decente.
- **Quinta:** impulsar la participación en el mercado de trabajo en tanto que constituye un derecho de ciudadanía de las personas con discapacidad.
- **Sexta:** todas las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo, y cualquier persona con discapacidad está en desventaja social.
- **Séptima:** Los apoyos y estímulos a la contratación de personas con discapacidad se deben establecer en base a la condición de discapacidad, con integración además en el concepto de discriminación interseccional. La interseccionalidad hace referencia a la discriminación derivada de la concurrencia de diferentes factores: discapacidad, género, etnia, edad, ruralidad, etc.
- **Octava:** el papel importante papel del Sector social de la discapacidad (iniciativa social no lucrativa) como sujeto legitimado activo y colaborador esencial del nuevo sistema de inclusión laboral, en particular en el diseño, impulso y ejecución de los planes de empleo dirigidos a las personas con discapacidad.
- **Novena:** es deseable una reforma legislativa de los centros especiales de empleo que afecte incluso a su denominación.

- **Décima:** se deben considerar diferentes vías de incentivar el empleo para las personas con discapacidad en la empresa ordinaria
- **Undécima:** la importancia de la discapacidad sobrevenida y discapacidades del futuro.
- **Duodécima:** desarrollo de un ecosistema de apoyo integral que fomente el emprendimiento entre las personas con discapacidad.
- **Décimo tercera:** impulsar la formación a lo largo de la vida laboral de las personas con discapacidad.
- **Décimo cuarta:** planificación de una transición ordenada del modelo actual hacia el nuevo modelo
- **Décimo quinta:** una autoridad independiente de evaluación y de medición de impacto del nuevo marco normativo y de las políticas públicas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad
- **Décimo sexta:** la negociación colectiva debe contribuir a la fijación de un marco equilibrado para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad
- **Décimo séptima:** partenariado público/social y cívico de impulso del nuevo modelo legal de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Plan de Garantía Juvenil plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

Garantía juvenil es una iniciativa europea que busca facilitar el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes entre 16 y 29 años y que cumplan unos determinados requisitos, como no estar ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Busca que cada persona joven pueda recibir una oferta en un máximo de 4 meses desde su inscripción.

¿Cómo se puede participar? Inscribiéndose de manera voluntaria en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, disponible en la página web del SEPE ([enlace](#)).

¿Qué otros requisitos debe tener la persona para inscribirse?

- Tener nacionalidad española o, ser ciudadanos de la Unión Europea
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.

- Tener más de 16 años o menos de 30 años en el momento de solicitar la inscripción
- No haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Las entidades interesadas en participar en convocatorias de subvenciones del Plan de Garantía Juvenil cuentan con información sobre dichas convocatorias en la página web del SEPE ([enlace](#))

El Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 permite al Gobierno de España y a las Comunidades Autónomas recibir fondos europeos con el objetivo activar el programa de Garantía Juvenil y así mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral.

El Plan se sustenta en 5 ejes:

Eje 1	Orientación
Eje 2	Formación
Eje 3	Oportunidades de empleo
Eje 4	Igualdad de oportunidades
Eje 5	Emprendimiento
Eje 6	Mejora del marco institucional

Tiene, entre otras, las siguientes características:

1. Lucha contra la precariedad laboral
2. Evitar el uso abusivo y fraudulento de las becas y prácticas no laborales
3. Incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
4. Principio antidiscriminatorio de sus acciones, por ejemplo, por discapacidad.

5. Tratamientos específicos para los colectivos más vulnerables o de especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, como las personas con discapacidad
6. El papel de los Itinerarios personalizados integrados
7. Oportunidades en nuevos empleos y sectores

El Plan está organizado en un conjunto de medidas dentro de cada Eje, con la finalidad del logro de los objetivos principales.

En cuanto a las personas jóvenes con discapacidad, las referencias son las siguientes:

Eje 1 orientación

“Orientación” contempla medidas destinadas a que se consolide un sistema que lleve a cabo un seguimiento personalizado y profesional, que acompañe en el desarrollo de las carreras profesionales de las personas y de los proyectos empresariales, promoviendo un empleo estable y de calidad. Comprende, entre otras, actuaciones de información, orientación profesional, asesoramiento, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, todas las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias

Medida 11- Orientación para el desarrollo de acciones integrales de empleo para el colectivo joven con discapacidad.

Instrumentos

1. Apoyo a la figura de la persona mediadora u orientadora sociolaboral.
2. Creación de otra línea de financiación de acciones de visibilidad e inclusión de la discapacidad en el marco del empleo.
3. La realización de campañas de sensibilización en el ámbito empresarial sobre la situación de las **personas con discapacidad**:

Eje 3 oportunidades de empleo

El Eje 3 comprende las actuaciones o actividades que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, particularmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo como las personas con discapacidad.

Siendo muy transversales las medidas de este Eje, destacan las vinculadas a la Economía Social donde juegan un papel importante los Centros Especiales de Empleo de personas con discapacidad

Medida 46: Fomento de la contratación de personas jóvenes en el sector de la economía social y solidaria.

Alcance

La economía social, solidaria e inclusiva antepone a las personas que trabajan y el fin social al capital. Por ello, su promoción y desarrollo es una tarea de interés general como medio para luchar contra situaciones económicas adversas y desigualdades sociales, y para el desarrollo de un nuevo modelo económico donde las personas jóvenes sean protagonistas y basado en la solidaridad interna y con la sociedad.

Instrumentos

- 1. Acuerdos:** se estudiará la posibilidad de firmar acuerdos con asociaciones empresariales de sectores específicos para facilitar el acceso a los puestos ofertados en los mismos.
- 2. Programas de formación en alternancia con el empleo y contrato de formación y aprendizaje:** se desarrollarán programas de formación en alternancia con el empleo y se fomentarán contratos de formación y el aprendizaje en el ámbito de la economía social y solidaria.

Eje 4 igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Se establecen, entre otras, las medidas destinadas a reforzar la igualdad de trato para colectivos en situación o riesgo de exclusión y el principio de no discriminación como principios de funcionamiento de Garantía Juvenil Plus.

MEDIDA 55: "Servicio Puente" para personas jóvenes con discapacidad

Instrumentos

Programas de Servicio Puente del mundo educativo al laboral a través del empleo con apoyo, que podrá ser desarrollado por entidades sociales sin ánimo de lucro especializadas en el colectivo de personas jóvenes con discapacidad. Desde esta medida, se apoyará la contratación de preparadoras/es laborales en metodología de empleo con apoyo para el desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción.

Programa TándEM de inserción laboral para jóvenes desempleados

No siendo un programa específico para jóvenes con discapacidad merece la pena hacer mención al Programa TándEM que forma parte de la Inversión 1 “Empleo Joven”, incluida en el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y está dotado con una inversión de 110 millones de euros. Este programa se desarrolla por el SEPE.

Tiene como objetivo proporcionar **formación en alternancia con el empleo** a jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 29 años en proyectos inspirados en las escuelas taller públicas.

Los destinatarios de las subvenciones son las **personas jóvenes desempleadas** de edades comprendidas entre los 16 y los 29 años.

Los proyectos del Programa TándEM se enfocan en la transformación productiva y económica, a través de la realización de alguna de las siguientes actividades:

- **Actividades de revalorización y recuperación sostenible de espacios públicos**, incluyendo labores de limpieza y mantenimiento de inmuebles, carreteras, sendas, espacios naturales y otros lugares de interés, instalaciones de energía renovable y sostenible, eficiencia energética, así como el control de especies exóticas invasoras y tareas de mantenimiento y dinamización de enclaves susceptibles de aprovechamiento agroecológico, turístico o cultural.
- **Actividades dirigidas a la digitalización económica y social** en la gestión de procesos internos, la seguridad y el uso eficiente de los datos, y la atención al usuario, que fomenten el uso de todos los canales para prestar servicios individualizados y de modo no presencial. Esto abarca desde el diseño de los sistemas informáticos que lo permitan y la vigilancia de su seguridad, hasta la propia prestación a los usuarios y gestión documental conforme a las necesidades de la protección de datos personales.
- **Actividades centradas en servicios socioculturales a la comunidad y a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral**. Podrán ser actuaciones relacionadas con las profesiones de los cuidados personales, el ocio y tiempo libre, las industrias culturales y de creación, la participación ciudadana, los hábitos de vida saludable, el medio ambiente y la educación en valores.



- **Actividades de atención, información y promoción turística, turismo inteligente, y la información sobre recursos ambientales y culturales del ámbito local.**

Los proyectos TándEM son temporales y durarán como mínimo doce meses y como máximo dieciocho meses. Estos proyectos constarán de 2 fases:

- Fase 1 de formación inicial que durará tres o seis meses.
- Fase 2 de formación en alternancia con el empleo durante el tiempo máximo previsto para el proyecto.

Políticas autonómicas y locales de empleo joven

A continuación, se detallan algunas de las políticas autonómicas de las 6 CCAA involucradas en el pilotaje de empleo joven que se ha realizado desde Plena inclusión, son: Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura y Madrid.

Estrategias, pactos, planes y otros

Concepto	Beneficiarios/ destinatarios	Comunidad Autónoma	año	Financiador	Acción	Enlace Info.
Plan		ARAGÓN	bianual	Comunidad Autónoma	Plan aragonés para la mejora de la empleabilidad	PINCHAR AQUÍ
Plan Estratégico		ARAGÓN	bianual	Comunidad Autónoma	Plan Estratégico Instituto Aragonés de Empleo	PINCHAR AQUÍ
Pacto		CASTILLA LA MANCHA	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Pacto por la Reactivación Económica y el Empleo de Castilla-La Mancha 2021-2024	PINCHAR AQUÍ
Plan Estratégico		CASTILLA LA MANCHA	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Estrategia de impulso al trabajo autónomo	PINCHAR AQUÍ
Plan Estratégico		CASTILLA LA MANCHA	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Estrategia Regional por el Empleo	PINCHAR AQUÍ
Otros	Jóvenes con titulación	CASTILLA LA MANCHA	2023		Otros	PINCHAR AQUÍ
Estrategia		CASTILLA Y LEÓN	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Estrategia integrada de empleo, formación profesional y otros	PINCHAR AQUÍ
Plan		CASTILLA Y LEÓN	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Plan de Empleo de Castilla y León	PINCHAR AQUÍ
Plan Estratégico		CATALUÑA	bianual	Comunidad Autónoma	Plan de Desarrollo de Políticas de Empleo de Cataluña	PINCHAR AQUÍ
Plan Estratégico		CATALUÑA	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Estrategia de empleo juvenil de calidad	PINCHAR AQUÍ
Plan anual	Entidades sin ánimo de lucro	CATALUÑA	2023		Formación y prácticas (progr. Mixtos)	PINCHAR AQUÍ
Web general empleo		CATALUÑA	2023		varias acciones y programas	PINCHAR AQUÍ
Plan anual	Personas jóvenes de 16 a 30 años	EXTREMADURA	2023-2024	Comunidad Autónoma	Plan de Empleo joven de Extremadura	PINCHAR AQUÍ

Plan anual	Personas con discapacidad	EXTREMADURA	2023-2024	Comunidad Autónoma	Plan de Empleo y discapacidad de Extremadura	PINCHAR AQUÍ
Plan anual		MADRID	trianual	Comunidad Autónoma	Estrategia Madrid por el Empleo	PINCHAR AQUÍ

Programas

Beneficiarios/destinatarios	Comunidad Autónoma	año	Financiador	Acción	Enlace Info.
personas físicas	ARAGÓN	cuatrienal	Comunidad Autónoma	Plan Fija	PINCHAR AQUÍ
personas físicas	ARAGÓN	bianual	Comunidad Autónoma	Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción. PIMEI 2022-2024	PINCHAR AQUÍ
personas físicas	ARAGÓN	2023	Comunidad Autónoma	Programa Orientación e Inserción	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	ARAGÓN	anual	Comunidad Autónoma	Subvenciones para el Programa JOVEM	PINCHAR AQUÍ
demandantes de Empleo inscritos SNGJ	CASTILLA LA MANCHA			Itinerarios personalizados	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	CATALUÑA	2023	Comunidad Autónoma	Formación y prácticas (progr. Mixtos)	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	CATALUÑA	2023		Apoyo en el empleo	PINCHAR AQUÍ
Personas destinatarias: desempleadas, prioritariamente jóvenes de 16 a 29 años que hayan abandonado sus estudios, no estén escolarizados o cuenten con una baja cualificación para su inserción en el mercado laboral. No se excluirá a menores de 30 años con características similares a las anteriormente mencionadas.	EXTREMADURA	2023	Comunidad Autónoma	Itinerarios personalizados	PINCHAR AQUÍ
Pueden participar hombres y mujeres en desempleo, con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años. Pueden tener cualquier nivel de estudios (ESO, Formación Profesional, Bachillerato, Universidad, Master, etc.) y proceder de cualquier sector profesional, con o sin experiencia previa.	EXTREMADURA	2023	Comunidad Autónoma	Itinerarios personalizados	PINCHAR AQUÍ

Subvenciones

Beneficiarios/ destinatarios	Comunidad Autónoma	año	Financiador	Acción	Enlace información
Entidades sin ánimo de lucro	ARAGÓN	2023	Comunidad Autónoma	Otros	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	ARAGÓN	2023	Comunidad Autónoma	Contratación laboral	PINCHAR AQUÍ
	ARAGÓN	2023	Comunidad Autónoma	Apoyo en el empleo	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	ARAGÓN	anual	Comunidad Autónoma	programas de activación para la orientación profesional y el empleo.	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	ARAGÓN	2021-27	Comunidad Autónoma	Proyectos de inserción sociolaboral a través de itinerarios	PINCHAR AQUÍ
jóvenes menores de 30 años	CASTILLA LA MANCHA	2023	Comunidad Autónoma	Acceso al empleo de calidad para jóvenes y fomentar la cualificación profesional	PINCHAR AQUÍ
Empresas y entidades sin ánimo de lucro	CASTILLA Y LEÓN	anual	Comunidad Autónoma	Tránsito de Enclaves laborales a la empresa Ordinaria	PINCHAR AQUÍ
Empresas y entidades sin ánimo de lucro	CASTILLA Y LEÓN	anual	Comunidad Autónoma	Fomento de la contratación indefinida empresa ordinaria	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	CASTILLA Y LEÓN	bianual	Comunidad Autónoma	Itinerarios de Inserción jóvenes discapacidad	PINCHAR AQUÍ
Entidades públicas	CASTILLA Y LEÓN	anual	Comunidad Autónoma	Primera experiencia profesional en Administraciones Públicas	PINCHAR AQUÍ
Organizaciones sindicales y empresariales	CASTILLA Y LEÓN	anual	Comunidad Autónoma	Mejora de la empleabilidad de los jóvenes	PINCHAR AQUÍ
entidades sin ánimo de lucro	CASTILLA Y LEÓN	anual	Comunidad Autónoma	Programa mixto formación y empleo	PINCHAR AQUÍ
entidades sin ánimo de lucro	CASTILLA Y LEÓN	bianual	Comunidad Autónoma	Programa de fomento de la empleabilidad de menores y jóvenes inscritos en SNGJ	PINCHAR AQUÍ
	CATALUÑA	2023	Comunidad Autónoma	Formación y prácticas (programas mixtos)	PINCHAR AQUÍ

Centros Especiales de Empleo	CATALUÑA	2023	Comunidad Autónoma	Subvenciones por personas con discapacidad afectadas por envejecimiento prematuro en centros especiales de trabajo	PINCHAR AQUÍ
Centros Especiales de Empleo	CATALUÑA	2023	Comunidad Autónoma	Subvenciones para el acompañamiento especializado y el apoyo sociolaboral de personas con discapacidad de los centros especiales de trabajo (Equipos multidisciplinares de apoyo)	PINCHAR AQUÍ
Centros Especiales de Empleo	CATALUÑA	2023	Comunidad Autónoma	Subvenciones para fomentar la integración laboral de personas con discapacidad en los centros especiales de trabaj	PINCHAR AQUÍ
Centros de formación	CATALUÑA	2023		Acciones formativas prioritarias	PINCHAR AQUÍ
Empresas Ordinarias	EXTREMADURA	2023	Comunidad Autónoma	Ayudas a la contratación de personas con discapacidad: Programa I: Subvenciones para la contratación indefinida. Programa III: Subvenciones destinadas a la transformación de contratos temporales en indefinidos. Programa IV: Subvenciones para la contratación temporal	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	MADRID	2023	Comunidad Autónoma	Itinerarios personalizados	PINCHAR AQUÍ
Entidades sin ánimo de lucro	MADRID	2023	Comunidad Autónoma	Empleo con Apoyo	PINCHAR AQUÍ

Experiencias identificadas

A continuación, se describen experiencias de nuestro país y de otros países para promover el empleo de personas jóvenes con discapacidad intelectual. Algunas prácticas son específicas para estas personas y otras las incluyen dentro del grupo más amplio de personas con discapacidad intelectual. Estas experiencias se han descrito en revistas y publicaciones científicas, es el criterio que se ha empleado para incluirlas en este documento, implica que tienen algún tipo de evaluación que permite valorar los resultados.

Competencias de empleabilidad y calidad de vida

Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo (2021)

Autores/as:

Laborda Molla, Cristiana

Jariot García, Mercé

González Fernández, Henar

Revista Educación XX1.

<https://doi.org/10.5944/educxx1.26570>

Resumen

Este artículo profundiza en la relación entre competencias de empleabilidad y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual leve y moderada que trabajan en un centro especial de empleo, como elemento determinante en su nivel de inclusión socio-comunitaria. No existe relación entre ambas variables. En cuanto a la calidad de vida, los jóvenes muestran mejores niveles de desarrollo personal que los mayores de 45 años y los hombres presentan mejores resultados en las relaciones interpersonales.

Los resultados muestran la necesidad de una acción educativa longitudinal centrada en la persona, iniciada ya en la etapa de escolarización, para promover los dominios de la calidad de vida y que esta continúe a lo largo de la vida. Por otro lado, la formación laboral desarrollada desde los CEE evidencia buenos resultados en las competencias de las personas participantes en el estudio.

Observaciones

Entre la muestra utilizada en este artículo, se encuentra un porcentaje del 18% de personas jóvenes con discapacidad intelectual entre 21-34 años, quedando reflejados y recogidos sus datos de calidad de vida y competencias de empleabilidad.

Competencias de empleabilidad y calidad de vida en usuarios con discapacidad intelectual leve y moderadas de centros ocupacionales de Cataluña (España) (2021)

Autores/as:

González Fernández, Henar

Laborda Molla, Cristina

Jariot García, Mercé

Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual.

<https://doi.org/10.14201/scero20215214557>

Resumen

El estudio explora la relación entre calidad de vida y competencias de empleabilidad. También se explora la influencia del género, la edad, y el nivel de discapacidad intelectual en ambas variables.

Resultados: (a) Se encontró una correlación entre la edad y dichas competencias, en la cual los más jóvenes obtuvieron puntuaciones más alta, (b) La edad influye en algunos dominios de calidad de vida, (c) el grado de discapacidad resultó ser un factor significativo en el desarrollo de competencias de empleabilidad, así como en algunos dominios de calidad de vida, (d) se subraya el papel crucial de la inserción laboral en el desarrollo personal, así como la necesidad de procedimientos más inclusivos en los servicios de ocupación.

Observaciones

La muestra de este estudio está compuesta por personas con discapacidad intelectual de edades comprendidas entre 20 y 60 años, incluyendo de esta forma a la población joven en su estudio y recogiendo sus datos.

Educación y formación

Programas DEMOS: los jóvenes con discapacidad intelectual forman parte de la comunidad universitaria (2019)

Autores/as:

Alcázar Colilla, Javier

Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.

<https://doi.org/10.14422/icade.i106.y2019.005>

Resumen

La ley garantiza a los jóvenes con discapacidad intelectual la educación obligatoria, ya sea por la vía inclusiva o por la vía especial. Pero una vez superada esta, hasta hace poco no existían alternativas formativas que les permitieran seguir estudiando y, especialmente, elegir su vocación. Ante la realidad excluyente de este colectivo, la Universidad Pontificia Comillas puso en marcha hace ya siete años los Programas Formativos DEMOS, centrados en proporcionarles una alta capacitación laboral ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y, lo que es más importante, a poder desarrollar su vocación.

Evaluación de la pertinencia del título universitario “Todos Somos Campus” dirigido a personas con discapacidad intelectual (2020)

Autores/as:

Belmonte, M^a Luisa

Mirete, Lucia

Galián, Begoña

Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado. Continuación De La Antigua Revista De Escuelas Normales.

<https://doi.org/10.47553/rifop.v34i1.77724>

Resumen

Este título universitario permite que jóvenes con discapacidad intelectual se formen en la Universidad de Murcia y se preparen para conseguir empleo. Supone una formación para la mejora de la autonomía y la inclusión sociolaboral,

sin olvidar que también desarrolla la motivación por el aprendizaje y desempeño responsable de tareas, pudiendo afirmar que la Universidad de Murcia apuesta por establecer un sistema de formación inclusivo y de normalización comunitaria.

Desarrollo de habilidades transversales (para la empleabilidad) y las oportunidades de prácticas para preparar a los estudiantes con discapacidad intelectual para el mercado laboral abierto (2021).

(Brief Report: Improving Employment Interview Self-efficacy Among Adults with Autism and Other Developmental Disabilities Using Virtual Interactive Training Agents (ViTA))

Autores/as:

Burke, Shanna L.

Li, Tan

Grudzien, Adrienne

Garcia, Stephanie

British of autism and developmental disorders, 2021.

<https://doi.org/10.1007/s10803-020-04571-8>

Resumen

Este estudio evaluó el impacto del uso de agentes virtuales de capacitación interactiva (ViTA) como una forma de practicar entrevistas y ganar confianza para responder a las preguntas formuladas durante las entrevistas de trabajo. Del total de participantes ($n = 153$), la mayoría eran hombres (72,55%) con una edad promedio de 21,71 años ($DE = 3,14$ años). Los trastornos del espectro autista (TEA; 64,71%) y la discapacidad intelectual (40%) fueron los diagnósticos notificados con mayor frecuencia. Utilizando un diseño de medidas repetidas dentro de los sujetos, el análisis de regresión lineal de medidas repetidas encontró que la puntuación promedio de autoeficacia aumentó en 0,31 ($p = 0,002$), y se encontraron aumentos estadísticamente significativos en las tres subescalas. Se justifica un mayor desarrollo de intervenciones de realidad virtual como ViTA, que mejoran los resultados para adultos con TEA y otras discapacidades del desarrollo.

Universidad como entorno de aprendizaje inclusivo. Programa de formación para el empleo y la vida autónoma de alumnado con diversidad funcional cognitiva en la Universidad Pablo De Olavide. En Experiencias pedagógicas e innovación educativa. Aportaciones desde la praxis docente e investigadora (2018).

Autores/as:

Díaz Jiménez, Rosa María

Terrón-Caro, Teresa

Sánchez Márquez, María Inmaculada

Octaedro, Colección universidad.

<http://hdl.handle.net/10433/6411>

<https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/6411>

Resumen

En este documento se expone la experiencia de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla como entorno de aprendizaje inclusivo. En el curso 2017-2018, se desarrolla la I Edición del programa formativo de postgrado denominado “Formación para el empleo y la vida autónoma de las personas con discapacidad intelectual” (FEVIDA). Dicho programa tiene como finalidad proporcionar formación universitaria a jóvenes con diversidad funcional cognitiva y responde a un compromiso para aumentar sus posibilidades de inserción laboral y facilitar experiencias inclusivas en contexto universitario.

University Education for People with Intellectual Disabilities. Evaluation of a Training Experience in Spain (2021)

Autores/as:

Díaz-Jimenez, Rosa M

Terrón-Caro, Teresa

Yerga-Míguez, María Dolores

Janet Finlayson and Stuart Todd.

<https://doi.org/10.3390/disabilities1040027>

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo presentar un programa de formación para el empleo y la inclusión universitaria de jóvenes con discapacidad intelectual en la

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España, bajo el título “Formación para el empleo y la vida autónoma de las personas con discapacidad intelectual”, que se lanzó en el año académico 2017-2018 y ya ha completado cuatro ediciones. Este trabajo muestra la valoración de los actores fundamentales de esta experiencia durante los 4 años de su desarrollo, y como conclusión, muestra una alta satisfacción general con el programa y el cambio radical observado en la vida de las personas con discapacidad intelectual después de su paso en la universidad.

Impacto de la formación para el empleo en la calidad de vida de jóvenes con discapacidad intelectual (2021)

Autores/as:

Garijo Gertrudix, Sonia

Sánchez Centeno, Irene

González Ruiz, Cruz

Sánchez Rico, Marina

Martorell Cafranga, Almudena

Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual.

<https://doi.org/10.14201/scero20215245165>

Resumen

El programa CAMPVS es un recurso formativo orientado al empleo para jóvenes con discapacidad intelectual. Este trabajo analiza la influencia del proyecto formativo en la calidad de vida de su alumnado, así como sobre cada dimensión que conforman dicho constructo.

El resultado principal es que la calidad de vida de los estudiantes es significativamente mejor después de haber estudiado en CAMPVS, tanto en el índice total de calidad de vida como en cada una de sus dimensiones.

Programas de transición de la escuela al empleo para jóvenes con discapacidad intelectual: Evaluación del estudio piloto irlandés E-IDEAS (2021).

Transition Program from School to Employment in Youths with Intellectual Disability: Evaluation of the Irish Pilot Study E-IDEAS (2021).

Autores/as:

Traina, Ivan

Mannion, Arlene
Leader, Geraldine

Developmental Neurorehabilitation.

<https://doi.org/10.1080/17518423.2021.1941373>

Resumen

El propósito de este piloto fue evaluar la efectividad del plan de estudios E-IDEAS, diseñado específicamente para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual (DI) y destinado a transferir habilidades sociales, de comunicación, vida independiente y empleo.

Los resultados mostraron aumentos en la adquisición de tales habilidades. También se demostraron pruebas de mantenimiento y generalización.

Desarrollo de habilidades transversales (para la empleabilidad) y las oportunidades de prácticas para preparar a los estudiantes con discapacidad intelectual para el mercado laboral abierto (2023).

(Developing soft (employability) skills and work experience opportunities to prepare students with intellectual disability for open employment).

Autores/as:

Young, Kirsty

Rooney, Donna

British Journal of special education, 2023.

<https://doi.org/10.1111/1467-8578.12484>

Resumen

Esta investigación identifica las habilidades transversales (empleabilidad) que las partes interesadas clave consideran esenciales para que los jóvenes con discapacidad intelectual (DI) obtengan y mantengan un empleo en el mercado laboral ordinario. Posteriormente, el estudio examinó las oportunidades de experiencias de prácticas para que los jóvenes con DI desarrollen estas habilidades transversales durante sus años escolares. Los datos cualitativos de 89 participantes (cuestionarios y entrevistas) y una revisión de la literatura actual informaron el desarrollo de un conjunto de habilidades transversales para el empleo en el

mercado laboral ordinario y un modelo propuesto para programas de exposición laboral desde el comienzo hasta el final de la escuela secundaria.

Se identifican dieciséis habilidades interpersonales (empleabilidad) en tres categorías amplias: (a) atributos personales; (b) trabajar de manera colegiada y colaborativa; y (c) orientación al desarrollo y finalización de la tarea.

Se sugiere que la exploración laboral comience antes para los jóvenes con discapacidad intelectual. Además de desarrollar las habilidades transversales de los estudiantes, también es necesario desarrollar el lenguaje y las expectativas en torno a la empleabilidad.

Experiencias de acceso al empleo

Percepción sobre la motivación para el empleo de estudiantes con discapacidad intelectual, antes y después de participar en un programa corto de verano de rehabilitación vocacional: Un estudio exploratorio (2020).

Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study (2020)

Autores/as:

Cassidy Myers, Calor Cox

Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.

<https://doi.org/10.1111/jar.12711>

Resumen

Estudiantes en edad de transición con discapacidades intelectuales participó en un programa de experiencia laboral de verano a corto plazo bajo la tutoría de un preparador laboral.

Los resultados muestran que los estudiantes informaron estar más intrínsecamente motivados y enfocados en el futuro al completar el programa. Señalaron una perspectiva más amplia del significado del empleo. La motivación laboral se ha asociado anteriormente con una participación laboral positiva. Los hallazgos brindan algún apoyo para la evaluación de la motivación laboral en la planificación de la transición de la escuela al trabajo.



Experiencia de la Diputación Foral de Bizkaia en la realización de una convocatoria de acceso al funcionario para personas con discapacidad intelectual (2018)

Autores/as:

Vallejo Ilarduya, María José

Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria

Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6748831>

Resumen

El presente artículo describe la metodología y las conclusiones extraídas de la experiencia, que ha tenido en cuenta la especificidad de las personas a las que se dirige, que obliga a la administración a adoptar nuevas formas de actuación, más flexibles y compartidas por las personas afectadas, a lograr el máximo desarrollo

en la colaboración interinstitucional y a la participación de aquellas entidades que representan los intereses de las personas afectadas y a un esfuerzo de formación de quienes intervienen en el proceso.

Se ha generado una bolsa de trabajo tanto para nombramientos interinos como para contratos propios, pero que puede ser cedido a otras administraciones vizcaínas que quieren empezar este camino. Sin embargo, se necesita mejorar en los contenidos de las pruebas y temarios, y en la asiduidad de la actuación.

Observaciones

Se podría tener en cuenta esta experiencia, ya que no solo afecta a la población adulta con discapacidad intelectual, sino también a la población joven con discapacidad intelectual, pudiendo ser un primer paso para un posible proceso continuo de mejora para este colectivo en el contexto laboral.

Integración laboral y sus factores

Uso de la tecnología para apoyar resultados relacionados con el empleo en personas con discapacidad intelectual: un metaanálisis actualizado (2019).

Technology use to support employment-related outcomes for people with intellectual and developmental disability: an updated meta-analysis

Autores/as:

Damianidou, Despoina

Arthur-Kelly, Michael

Lyons, Gordon

Wehmeyer, Michael L.

International journal of developmental disabilities <https://doi.org/10.1080%2F20473869.2018.1439819>

Resumen

El objetivo de este estudio es actualizar y ampliar un metaanálisis que incluyó artículos publicados hasta 2003 inclusive e investigó el impacto del uso de la tecnología en los resultados relacionados con el empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Dando continuidad al metaanálisis original, el presente estudio es un metaanálisis de estudios pertinentes de diseño

experimental de un solo sujeto realizados entre 2004 y 2016 y emplea los mismos métodos métricos que la contribución original. Los resultados son generalmente consistentes con los del metaanálisis original, es decir, la tecnología cognitiva aplicada apoya efectivamente los resultados relacionados con el empleo para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Sin embargo, se encontraron diferencias significativas en los efectos de la intervención (a) entre grupos de personas con distintos niveles de discapacidad y (b) entre intervenciones que utilizan tecnología con y sin características de diseño universal. De acuerdo con la contribución original, la tecnología cognitiva aplicada parece ayudar a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo a lograr mejores resultados relacionados con el empleo. Sin embargo, se necesita más investigación para explorar el impacto de los diferentes tipos de tecnología en los resultados relacionados con el empleo.

Observaciones

El resumen del artículo utiliza el término “tecnología cognitiva”, a continuación, se detallan algunas de esas “tecnologías cognitivas” o herramientas tecnológicas, analizadas en las investigaciones de este artículo. Para conocer la aplicación que de cada una de estas herramientas se hizo, es necesario leer el artículo completo. Las tecnologías fueron:

Ordenadores de mesa o portátiles, con ratón con trackball (o bola de seguimiento)

Teléfono móvil

Palmtops (PDA)

Pictogramas en ordenadores de mesa o portátiles (PowerPoint, listas de palabras con imágenes)

Formación en video (iPod)

Alarmas del reloj o reloj con vibración, para tareas de gestión de tiempo.

Dispositivo con estímulos auditivos (Radio Shack TRC-508 s FM transceptor con micrófono y auriculares)

Dispositivo de realidad aumentada (ordenador personal, monitor LCD, web-cámara, software específico, AR etiquetas, AR caja de herramientas)

Uso y presencia de las tecnologías en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramientas digitales en tiempos de crisis (2021)

Autores/as:

Hernández Sánchez, Brizeida

Sánchez García, José Carlos
González Cedeño, Greisy

Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2021.n1.v1.2050>

Resumen

El objetivo de esta investigación identificó la presencia y utilidad de las herramientas digitales en las personas con discapacidad y del desarrollo (DID), se buscó conocer qué herramientas les darían ventajas, que herramientas necesitan para trabajar; además, se identificó las necesidades de formación.

Los primeros resultados expresan que 57,5% han tenido alguna experiencia laboral y 42,4% no tiene ninguna relación con el empleo.

Observaciones

Aunque en esta investigación no se aporta ninguna información sobre las edades de los sujetos de la muestra, hoy en día, es importante el uso y la presencia de la tecnología a través de las herramientas digitales. Dicha importancia es mayor en lo que respecta a la población joven, ya que vivimos en una época, cada vez mayor, de digitalización manejando diversas herramientas tecnológicas para desenvolvernos e interactuar con el medio social y laboral.

Perspectivas sobre personas con discapacidad intelectual como dueños de negocios (2022).

Perspectives on people with intellectual disabilities as business owners (2022)

Autores/as:

Hutchinson, Claire

Lay, Kiri

Alexander, June

Ratchiffle, Julie

Journal of Vocational Rehabilitation.

<https://doi.org/10.3233/jvr-221179>

Resumen

El objetivo de este estudio es identificar los facilitadores, barreras y resultados de microempresas propiedad de personas con discapacidad intelectual desde varias perspectivas de las partes interesadas.

La conclusión es que la microempresa puede proporcionar a las personas con discapacidad intelectual una vía laboral muy adaptada a sus objetivos, capacidades e intereses. Con un apoyo formal constante, las personas con discapacidad intelectual pueden administrar negocios durante muchos años.

Observaciones

Gracias a este estudio, se ha demostrado que el tópico de la microempresa puede llegar a ser una buena opción laboral y se podría ampliar a la población joven con discapacidad intelectual para conseguir empleo. De esta forma, se podría proporcionar mejoras en este sector laboral para conseguir un aumento del número de trabajadores jóvenes activos con discapacidad intelectual.

Importancia y sentido del coaching y la inteligencia emocional en itinerarios para el empleo de personas con discapacidad intelectual (2020)

Autores/as:

Lucas Moreno, María Lorena

Revista de la comunicación e información.

[https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(2\).41-53](https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(2).41-53)

Resumen

Este artículo ofrece una introducción a la definición de coaching, pilares básicos, referentes profesionales, y cómo se conectan sus principios (en el contexto de itinerarios para la contratación de personas con discapacidad mental), con una planificación centrada en el individuo y un enfoque metodológico, que utilizan las empresas del sector social para el desarrollo de proyectos de vida y empoderamiento personal este colectivo. Asimismo, se realiza un análisis de la definición de inteligencia emocional y su importancia. Así se enseña en las actividades formativas de contratación de itinerarios como un “puntapié inicial” para formar y capacitar el autoaprendizaje, la autorregulación, la toma de decisiones, y la capacidad de establecer relaciones mutuamente favorables con los demás, en todo tipo de entornos, particularmente los relacionados con el trabajo.

Y se da una explicación sobre qué es y qué define un itinerario de trabajo para personas con discapacidad intelectual, los pasos a seguir, contenidos, y objetivos principales, tomando como referente una Entidad Social madrileña que se dedica al bienestar de estas personas y sus familias.

Observaciones

Este artículo no solo se centra en la población adulta con discapacidad intelectual, sino que también tiene en cuenta a la población joven con discapacidad intelectual, recogiendo y destacando datos de esta población en contexto laboral. Por lo cual, sería interesante tener en cuenta los datos recogidos en este artículo para tener una visión más amplia del contexto del empleo, incluyendo el campo emocional, que podría llegar a influir o afectar a la población joven de este colectivo.

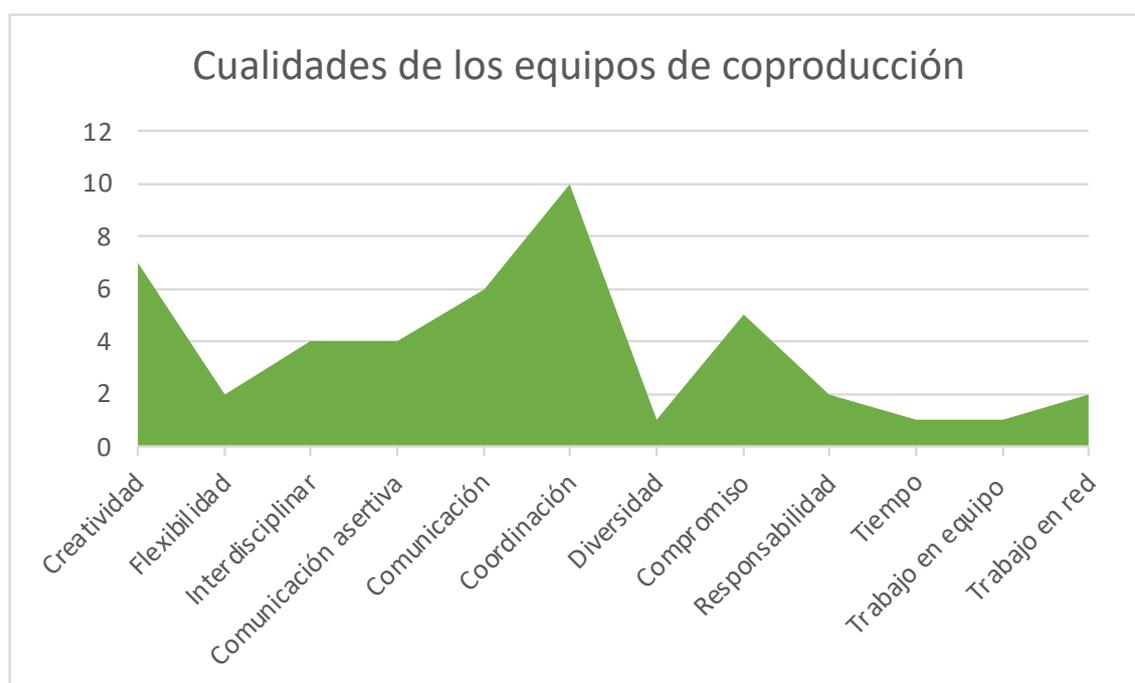
Experiencias del piloto

Durante 2022-23, como se ha explicado previamente, se ha realizado un proyecto piloto para diseñar proyectos innovadores para el reto inicial ¿Cómo generamos iniciativas innovadoras para mejorar el acceso al empleo de las personas jóvenes?, se ha utilizado la metodología de Design Thinking.⁵

También se ha promovido el que lideraran el proceso equipos diversos.

Dentro de esta metodología, el proceso de trabajo implica definir un reto para posteriormente generar una serie de ideas, de estas ideas se eligen 1 o 2 sobre las que posteriormente se generará un prototipo.

Para conseguir que el proceso fuera liderado por equipos diversos, se han empleado herramientas de coproducción. Una de las herramientas empleadas, ha sido la de diseñar los equipos que iban a liderar el proyecto en base a cualidades que eran necesarias para desarrollar proyectos innovadores y no tanto centrándonos en conocimientos técnicos específicos. A continuación, se muestra un mapa con las cualidades que se han recogido en los equipos.



Es importante señalar que estos equipos estaban formados por profesionales de

5. Para conocer más sobre la metodología de Design Thinking se puede visitar la página web www.designthinking.es esta metodología facilita un proceso para generar proyectos innovadores, independientemente del ámbito de trabajo en el que se vaya a diseñar el proyecto.

las entidades para también por personas con discapacidad intelectual, familiares o profesionales de otras organizaciones o administraciones. En este video se puede apreciar el trabajo de los equipos ([enlace](#)).

Los equipos han ido empleando las herramientas que se facilitan desde el Design Thinking para llegar a la elaboración de retos y prototipos.

A continuación, se describen los proyectos desarrollados por las entidades que han participado en esta experiencia piloto.

El nivel de implantación de las prácticas en las entidades es inicial, se han realizado ejercicios de escalabilidad de los proyectos y de la metodología de Design Thinking en cada una de las entidades, pero no se puede decir que este tipo de metodología se haya conseguido implantar de manera transversal en las entidades.

Descripción de las experiencias

NOMBRE DE LA ENTIDAD: AEXPAINBA

FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: Plena Inclusión Extremadura

TÍTULO DEL PROYECTO: Formación a técnicos de empleo público

Área de la organización

Con el nombre de "ASOCIACIÓN EXTREMEÑA DE PADRES PARA LA INTEGRACIÓN EL BIENESTAR Y LA AUTONOMÍA" (AEXPAINBA) se constituye la entidad al amparo de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, con su registro y fundación original el 23 de marzo de 1998, con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro. La Entidad ofrece cobertura a toda la comunidad Autónoma de Extremadura y pertenece a Plena Inclusión EXTREMADURA a nivel regional y a ENLÍNEA a nivel nacional.

La misión de Aexpainba es mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera y por ende, la de sus familias, facilitando y proporcionando los apoyos individuales necesarios en un marco que promueva la autonomía y el ejercicio de sus derechos y deberes. Ello supone:

- Tener en cuenta la opinión de las personas.
- Planificar centrándonos en la persona.
- Facilitar el acceso a los servicios.
- Respetar los proyectos de vida de las personas.
- Defender sus derechos.
- Trabajar juntos en red.
- Trabajar según las necesidades de apoyo y las dimensiones de calidad de vida de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera y la de sus familias.
- Tener unos valores compartidos.
- Trabajar en el entorno.
- Mejora continua e innovación.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona

Se considera que existe un desfase significativo entre el porcentaje de inserción laboral o empleabilidad de los jóvenes menores de 30 años con discapacidad intelectual en comparación con el grupo normativo (menores de 30 sin discapacidad intelectual). En base a ello se pretende identificar los agentes incidentes en este hecho y se intenta fundamentar en la ausencia de madurez y de habilidades de carácter social y laboral del grupo.

Por otro lado, se considera que existen otros factores que influyen en este aspecto como son la falta de: itinerarios formativos reglados y no reglados, oportunidades, fracaso de primeras experiencias laborales que influyen en las posteriores por la generalización de características personales y su extensión a las del colectivo.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema (explicar 100 palabras)

Por todo lo anterior, planteamos la necesidad de dar formación a quién están directamente relacionados con el empleo de forma pública, como son los orientadores y prospectores del Servicio Público de Empleo de Extremadura.

Desarrollo de la práctica:

<p>Objetivos:</p>	<p>Se expone a continuación los objetivos a alcanzar con las formaciones a los técnicos del SEXPE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la discapacidad intelectual con sus diferentes tipologías. 2. Conocer el marco legislativo actual en materia de empleo. 3. Conocer la accesibilidad cognitiva y su implantación. 4. Conocer técnicas de orientación laboral adaptadas a personas con discapacidad intelectual. 5. Conocer puestos de trabajo adaptados a personas con discapacidad intelectual. 6. Conocer el "empleo con apoyo" y metodología de seguimiento y apoyo a personas con discapacidad intelectual. 7. Conocer los diferentes recursos disponibles en materia de formación y empleo para personas con discapacidad intelectual.
<p>Colectivo al que se dirige:</p>	<p>Técnicos prospectores y orientadores del Servicio Extremeño Público de Empleo.</p>

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>En relación a los objetivos propuestos, se proponen los siguientes contenidos que serán desarrollados en las formaciones que se impartan:</p> <p>1.1 La discapacidad intelectual y sus diferentes tipologías y características. 30 min.</p> <p>1.2 Proceso de reconocimiento de la discapacidad y lectura del certificado (CADEX). 30 min.</p> <p>2.1 Repaso de la nueva ley de empleo: Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. 20 min</p> <p>2.2 Plan de empleo de discapacidad de Extremadura. 20 min.</p> <p>3.1 Bases de la comunicación efectiva con personas con discapacidad intelectual. 30 min.</p> <p>3.2 Pautas de lectura fácil en elaboración de documentos. 30 min.</p> <p>4.1 Técnicas de orientación laboral adaptadas a personas con discapacidad intelectual y recursos de apoyo específicos. 1 hora.</p> <p>5.1 Pautas generales sobre el análisis de puestos de trabajo y tareas en empresas para personas con discapacidad intelectual. 1 hora</p> <p>5.2 Pautas generales para la casación de ofertas y demandas de empleo en casos de personas con discapacidad intelectual. 30 min</p> <p>6.1 Seguimiento y apoyo durante el proceso de inserción laboral y pautas para los agentes implicados. 1 hora</p> <p>7.1 Batería de recursos en materia de discapacidad intelectual relacionados con el empleo. 20 min.</p> <p>A través de estos contenidos, se pretende que las personas asistentes consigan las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervenir a nivel sociolaboral con personas con discapacidad intelectual demandante aplicando recursos adaptados para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo, así como el acceso a orientaciones laborales adecuadas. • Efectuar seguimientos y conocer las pautas que deberán ser trasladadas a todos los agentes implicados en el proceso de orientación e inserción laboral.
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Resultados</p>	<p>Se pasa a resumir las acciones desarrolladas en pos del éxito de implantación del pilotaje de empleo joven.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se logró contactar con la jefa de servicio encargada de la autorizar la impartición de las formaciones. • Se establecieron 3 fechas y 3 lugares en Extremadura para las formaciones: • <u>FORMACIÓN 1 (CÁCERES)</u>: 50-60 técnicos. Lugar: Centro Joven de Cáceres. Fecha: (2ª quincena de septiembre 2023) día por determinar. Sesión online: Fecha: (2ª quincena de septiembre 2023) día por determinar. • <u>FORMACIÓN 2 (MÉRIDA)</u>: 50-60 técnicos. Sesión presencial: Lugar: Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo de Extremadura (ESHAEX), Mérida. Fecha: (2ª quincena de septiembre 2023) día por determinar. Sesión online: Fecha: (2ª quincena de septiembre 2023) día por determinar. • <u>FORMACIÓN 3 (BADAJOZ)</u>: 50-60 técnicos. Sesión presencial: Lugar: Centro Joven de Badajoz. Fecha: (2ª quincena de septiembre 2023) día por determinar. Sesión online: Fecha: (2ª quincena de septiembre 2023) día por determinar. • Posteriormente, y debido a los cambios políticos en la CC.AA, el proyecto quedó paralizado y no se llevaron a cabo las acciones programadas. • Después de un tiempo, se consiguió contactar con la nueva jefa de servicio al cargo del nuevo puesto. Se envía la documentación del pilotaje y se prevé las formaciones para 2024. 		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Página web de la entidad https://inteligencialimite.org/inteligencialimite/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>2</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>8</p>	<p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p>
		<p>8</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>

Comentarios:

(Podría ser una serie de consejos para entidades que quieran replicar la práctica, máximo 500 palabras).

Es importante, cuando se prevén acciones relacionadas con administraciones y organismos públicos, tener enlaces dentro de los mismos, que posean poder de decisión para llevar a buen puerto las acciones.

Elegir el mejor momento para llevar las acciones a cabo, debido a que, si se postergan en el tiempo y se producen cambios políticos, puede perjudicar a la realización de las acciones.

Contar desde el primer momento con técnicos que trabajen directamente con la ciudadanía para que trasladen sus necesidades y poder hacer acciones lo más personalizadas posible para evitar el desinterés.

NOMBRE DE LA ENTIDAD: ADISLI
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: PLENA INCLUSIÓN MADRID
 TÍTULO DEL PROYECTO:

Área de la organización

Adisli es una entidad sin ánimo de lucro fundada el 10 de diciembre de 1996 y declarada de utilidad pública.

La **MISIÓN** de la asociación es:

Facilitar apoyos y oportunidades para que las personas con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite puedan desarrollar sus proyectos de vida, acompañados por su familia y su red de apoyos. A su vez, trabajamos para que la sociedad en la que convivimos sea una sociedad inclusiva que reconozca el valor de la diversidad y el ejercicio de una ciudadanía de pleno derecho para todas las personas.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona

Las personas jóvenes de la entidad (ADISLI) se enfrentaban con incertidumbre y nerviosismo a los puestos de trabajo al desconocer las tareas que tendrían que realizar ya que muchas veces eran trabajos que realizaban por primera vez.

Asimismo, muchos de los participantes de nuestra asociación no tenían decidido su futuro laboral al desconocer qué se realiza en diferentes puestos de trabajo a los que podían acceder.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema:

Pensamos para dar una solución a este problema en la realización de formación especializada, con sus pertinentes prácticas y en función de los intereses mostrados. Se pensó que el que pudieran tener acceso a prácticas en diferentes empresas y con diferentes tareas les proporcionaría mayor seguridad al incorporarse a sus puestos de trabajo, así como a ayudarles a decidir en qué les gustaría trabajar en un futuro. Entre las acciones se elabora una "guía" de empresas comprometidas que ofrecen prácticas laborales a personas con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	Conseguir que los jóvenes con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite tengan una mayor especialización laboral y una mayor estabilidad en el trabajo.
Colectivo al que se dirige:	Jóvenes con discapacidad intelectual ligera o inteligencia límite de la Asociación ADISLI

<p>Contenido/Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de cuestionarios para encontrar las preferencias laborales de los participantes • Impartición del certificado de profesionalidad de “grabador de datos” de septiembre del 2022 a junio del 2023 (resultado de los cuestionarios) • Sesiones de sensibilización en empresas. • Involucración de las familias de la entidad en la selección de las empresas de prácticas. • Realización de prácticas en diferentes empresas. • Colaboración durante la última fase del proyecto de una participante de la entidad. • Elaboración de la “guía” de empresas de prácticas. 		
<p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el alumnado del certificado realiza prácticas en empresas. • Las empresas manifiestan su satisfacción cuando finalizan las prácticas y se comprometen a participar en las siguientes convocatorias. • Se elabora la “guía” de empresas colaboradoras. • Se realizan narrativas de resultados, creadas por participantes, para su difusión en redes. 		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>www.adisli.org</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>8</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>8</p>	<p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p>
		<p>8</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>
<p>Comentarios:</p>			
<p>Se ha realizado el certificado de profesionalidad a iniciativa privada. Existen subvenciones para la realización de estos certificados. La cantidad de trabajo administrativo que conllevan es considerable, por lo que las entidades decididas a realizarlo deben de tenerlo en cuenta.</p>			

NOMBRE DE LA ENTIDAD: APANATE
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: PLENA INCLUSIÓN CANARIAS
 TÍTULO DEL PROYECTO: ¡Hazlo Fácil!

Área de la organización

APANATE es una asociación sin ánimo de lucro dedicada a trabajar con personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA). Nacimos en 1995 de la mano de un grupo de familias, y hoy en día las familias siguen siendo nuestro motor y nuestra razón de ser. ¡Ya somos más de doscientas!

Estamos considerados una Entidad de Utilidad Pública, somos miembros Autismo España, de la Confederación Española de Autismo (FESPAU), de Autismo Europa, la Organización Mundial de Autismo, la Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual del Desarrollo (Plena Inclusión) y de la Plataforma de ONGs de Voluntariado de Tenerife. Estamos certificados en calidad en la norma ISO 9001 y esto nos permite trabajar para la mejora continua, con un sistema de gestión por procesos que nos ayuda a ordenar nuestra entidad, haciéndola mejor.

Nuestra misión es la de mejorar la calidad de vida de las personas con TEA y sus familias, cada una en su proyecto particular, así como impulsar, como colectivo, su inclusión real en la sociedad. Así, APANATE tiene una doble misión en esta sociedad. Se trata de dos propósitos muy relacionados, pero hemos querido diferenciarlos para darles más claridad y visibilidad.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona:
 Las dificultades de accesibilidad de las personas con TEA en los procesos de empleabilidad actuales (citas, documentación, trámites, ofertas, formación en TEA de los profesionales, ...).
- Reto: ¿Cómo podríamos hacer que las herramientas y estrategias que se utilizan en los procesos de acceso al empleo para las personas con TEA se simplifiquen?
2. Propuesta realizada para solucionar el problema:
 Elaborar herramientas específicas para cada persona para desarrollar su itinerario personalizado de empleo. Las herramientas se elaboran con el apoyo del equipo de coproducción, que identifica cuáles son las necesidades de la persona y que herramientas se han desarrollado para apoyarla. Las herramientas sirven para que la persona vaya transitando por su itinerario hacia el empleo. En el equipo de coproducción participa la persona y aquellos profesionales y familiares que ella quiera involucrar.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	Facilitar herramientas y estrategias que se utilizan en los procesos de acceso al empleo incluyendo a personas con altas necesidades de apoyo.
Colectivo al que se dirige:	Persona joven con TEA menor de 30 años residente en ámbito urbano en búsqueda de su primera experiencia laboral.

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>Descripción del producto final: Actividades realizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de una Guía del Proceso Búsqueda Activa de Empleo. • Elaboración e impartición de talleres de mejora de la empleabilidad. • Elaboración de instrumentos adaptados para la búsqueda de empleo (CV, portafolio CV, Video CV, itinerario sociolaboral, plantilla de ofertas de empleo) • Acciones de apoyo pre laboral en la ocupación de interés. • Acciones de voluntariado relacionadas con su interés laboral. • Búsqueda y realización de prácticas en centros reales de trabajo. • Creación de una guía y base de datos de prospección. • Acciones y apoyos en la inserción laboral en el mercado de trabajo ordinario.
<p>Resultados</p>	<p>Los resultados alcanzados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha creado una Guía del Proceso Búsqueda Activa de Empleo. • Se han elaborado e impartido tres talleres de mejora de la empleabilidad (Mejora de la empleabilidad, entrevista de selección de personal y el taller de búsqueda de empleo. • Se han elaborado instrumentos adaptados para la búsqueda de empleo (diferentes formatos de CV, diferentes formatos de portafolio CV, guiones de entrevista de trabajo, itinerario sociolaboral, plantilla de ofertas de empleo) • Acciones de apoyo pre laboral en la ocupación de interés (actividades de ordenanza, hostelería y de monitor de deportes en APANATE). • Acciones de voluntariado relacionadas con su interés laboral (Participación en hostelería en eventos de APANATE y en el Festival de Anaga-Biofest;Y, En deporte ha participado en el Club Baloncesto Canarias en los partidos en Casa y en campamentos) • Búsqueda y realización de prácticas en centros reales de trabajo. Esta actividad no se ha llevado a cabo. • Se ha creado una guía y base de datos de prospección. • SE ha conseguido la inserción de Christian. Trabaja de monitor de baloncesto para la Fundación de Baloncesto Canarias y se están ejecutando los apoyos de APANATE a través de la metodología de Empleo con Apoyo.

Contacto o enlaces de interés	Plena Inclusión Canarias		
¿Es una práctica perdurable en el tiempo?	Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)	7	La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.
		9	Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)
		9	La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.
Comentarios:			
<ul style="list-style-type: none"> • Confiar en las fortalezas e intereses de las personas usuarias. Partir siempre desde sus preferencias y respetar sus tiempos. • Equipo de coproducción sea comprometido y flexible. • La implementación de un proyecto de este tipo debe estar alineado con la entidad, con la Junta Directiva, dirección, gerencia, como una apuesta firme de la entidad que permita avanzar en las acciones y actividades propuestas. • Implicar a las familias y a las personas beneficiaras en el proyecto y ayudarles a buscar el equilibrio entre los intereses y expectativas laborales. • Acercamiento a las empresas respetuoso y comprendiendo sus ritmos y necesidades, incluso aportándoles soluciones a esas necesidades que explicitan. 			

NOMBRE DE LA ENTIDAD: APROCOR
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: PLENA INCLUSIÓN MADRID
 TÍTULO DEL PROYECTO: Podcast Palabras que trabajan – Jornada de Empleo Joven

Area de la organización

Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor es una entidad privada sin ánimo de lucro, que defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, fomenta la igualdad en todos los ámbitos y apoya a las personas en el ejercicio de la ciudadanía. Desarrolla actividades encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el ámbito educativo, laboral, de la vivienda y del ocio. La Misión de Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor es contribuir, desde un proyecto común y un compromiso ético a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, apoyando el proyecto de vida de cada persona y promoviendo, en todos los ámbitos, un modelo de sociedad inclusiva.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona:
 Somos una entidad con muchos años de experiencia en Empleo (2007), en ese momento las personas eran jóvenes, menores de treinta años. Insertar a las personas más mayores era complicado (institucionalizadas), muchas familias se lanzaron, con vértigo a que las personas tuvieran sus primeras experiencias. Al mismo tiempo incorporamos la formación, según las necesidades de las personas y a veces ofrecida por otras instituciones. Hemos pasado de emplear a personas relativamente jóvenes a darles las formaciones que pedían para acceder a puestos que más les interesan (generalmente de auxiliar de administración). Así que la inserción fue ocupada por personas de más edad y más formadas. Dejando a los jóvenes en eternos formantes, necesitamos un impulso para que tengan más experiencias laborales, tan importantes como la formación.
 El empleo es un motor de cambio, pero necesita que vaya acompañado de que la persona pueda disfrutar de las ventajas que ofrece tener un trabajo, en definitiva “Vivir”.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema:
 Creemos que hay que hacer acciones que involucren a las familias de las personas jóvenes, para ello hemos ideado unas Jornadas de empleo Joven periódicas para el público en general, donde informar, intercambiar experiencias y poder conseguir también una red de Capital social que mejore la empleabilidad de las personas.
 Por otro lado, haremos una serie de podcast “Palabras que trabajan” pequeñas píldoras de palabras que tienen que ver con el empleo y ayuden a las personas a orientarlas en la búsqueda activa.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	Informar, orientar y ampliar el conocimiento de las personas jóvenes y sus familias en materia de empleo joven.
Colectivo al que se dirige:	Personas Jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo. Familias de personas jóvenes. Otras personas interesadas.

Contenido/Actividades	Descripción del producto final: Jornada Empleo Joven es un encuentro tanto presencial como online con personas jóvenes, sus familias y otras que quieran participar. Hablaremos de la situación actual del empleo para jóvenes y también las dificultades con las que nos encontramos (prácticas, formaciones tecnológicas, tiempos, puestos y perfiles). "Palabras que trabajan" Podcast sobre empleo, definiciones cortas de palabras que tienen que ver con el empleo. Apoyados por Pedro García y su podcast "El mundo de la integración".		
Resultados	En la primera jornada participaron 25 personas tanto presencial como online. Segunda jornada prevista para el 13 de noviembre. Podcasts El mundo de la integración. Palabras que trabajan.		
Contacto o enlaces de interés	https://www.ivoox.com/podcast-mundo-integracion_sq_f11738499_1.html		
¿Es una práctica perdurable en el tiempo?	Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)	8	La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.
		8	Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)
		6	La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.
Comentarios:			
<p>Intentamos hacer un LinkedIn profesional para todas las personas, esta herramienta es la que más usan los profesionales de las empresas para buscar trabajadores. Ante la dificultad de las personas para manejarlo adecuadamente, decidimos que sería la Fundación quién lo gestionara, esto supone una serie de permisos que nos ha dificultado llevarlo a cabo. Por eso el equipo de coproducción tuvo que plantearse un nuevo reto. Con esa idea de hacer algo que luego se pueda replicar ideamos un nuevo RETO, que implicaba dos acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jornadas de empleo joven abiertas 2. Podcast "Palabras que trabajan", El mundo de la integración. Teniendo en cuenta todo el trabajo hecho anteriormente, no ha sido tan difícil organizar estas dos acciones, teníamos muchas ideas que fuimos convergiendo para llegar a estas acciones. 			

NOMBRE DE LA ENTIDAD: ASPANA

FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: Plena Inclusión Castilla-La Mancha

TÍTULO DEL PROYECTO: Encuentro entre empresarios

Área de la organización

ASPANA fue constituida en Campo de Criptana (Ciudad Real) el día 7/02/1974. Esta asociación tiene como misión defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (DI/DD) y la de sus familias en el ámbito territorial de Castilla - La Mancha, dado su carácter comarcal.

La finalidad principal de ASPANA es promover y fomentar estrategias y actuaciones que consigan de forma eficaz la misión de esta entidad.

Los servicios y programas que ofrece Aspana son:

- Colegio de Educación Especial María Auxiliadora
- Vivienda con Apoyo
- Centro de Desarrollo Infantil y Atención temprana
- Centro ocupacional
- Apoyo Especializado
- Servicio de Ocio
- Servicio de Capacitación

Contexto en el que se desarrolla:

1. Debido a nuestra ubicación en una zona ruralizada y fronteriza entre cuatro provincias se genera dificultad de acceso a aquellas zonas que tienen más empleo. Por otro lado, las empresas existentes en la zona son microempresas o Pymes mayoritariamente de ámbito familiar, y con escasa sensibilización y desconocimiento sobre el colectivo de personas con Discapacidad Intelectual en relación con el empleo. Otro de los problemas es la escasa formación profesional adaptada para el colectivo la cual limita las posibilidades de obtener un empleo ordinario.

2. Se propone realizar un encuentro de empresas y corporaciones municipales de las poblaciones de alrededor de Campo de Criptana. Dicho encuentro consta de una charla informativa sobre los beneficios de la contratación de las personas con Discapacidad Intelectual y una demostración degustativa de hasta 5 platos que personas con Discapacidad Intelectual elaboraron y sirvieron. De esta manera, los empresarios asistentes pudieron observar las destrezas del colectivo y derribar prejuicios.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación de personas con Discapacidad Intelectual en los procesos de selección de la empresa ordinaria. • Sensibilizar al tejido empresarial sobre la inclusión sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual
Colectivo al que se dirige:	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con Discapacidad Intelectual. • Empresas. • Corporaciones municipales. • Familias. • Profesionales de la entidad.

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>En primer lugar, se elaboró un grupo de Whatsapp donde se ha mantenido contacto con el equipo de coproducción formado por: familiares, usuarios y profesionales. Mediante esta vía de comunicación se acordaron varias reuniones. En la primera reunión presencial se elaboró el mapa de empatía y el reto de pilotaje de empleo joven: Cómo podríamos hacer que las personas jóvenes con Discapacidad Intelectual de Campo de Criptana y Alcázar de San Juan tuvieran más oportunidades para acceder a un empleo personalizado en una empresa ordinaria en las poblaciones cercanas para sentirse autorrealizados como ciudadanos de pleno derecho. En otra de las reuniones se propuso varias soluciones al reto y la opción más votada fue la elegida, en este caso, el encuentro entre empresarios. Tras definir la opción elegida por el equipo de coproducción, el equipo directivo de Aspana, organizó el acto para poder desarrollar esta actividad. Finalmente, el 21 de junio de 2023 en Finca La Losilla se ejecuta el encuentro entre empresarios junto a corporaciones locales quienes pudieron beneficiarse de 8 ponencias (profesionales de la entidad, empresas, fundaciones y corporación local). Posteriormente, se realizó una degustación de un menú elaborado por personas con Discapacidad Intelectual.</p>		
<p>Resultados</p>	<p>Una contratación de menos de 6 meses por parte de una empresa asistente a uno de los usuarios participantes en el evento.</p>		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>https://aspana.es/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>8</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>9</p>	<p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p>
		<p>8</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>
<p>Comentarios:</p>			
<p>Consideramos que el acto de degustación fue un factor condicionante al éxito del encuentro entre empresarios ya que permitió demostrar de forma práctica las habilidades y capacidades de las personas con Discapacidad Intelectual.</p>			

NOMBRE DE LA ENTIDAD: ASPRONA

FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: PLENA INCLUSIÓN CLM

TÍTULO DEL PROYECTO: I JORNADA EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL JUNTO A FAMILIAS Y PROFESIONALES.

Área de la organización

ASPRONA es una asociación sin ánimo de lucro ni fines políticos, religiosos ni sindicales que presta apoyos a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y sus familias. Es una organización democrática con pleno respeto al pluralismo, siendo declarada de utilidad pública desde 1967. Tiene plena capacidad jurídica propia e independiente de sus asociados, plena capacidad para ser sujeto de sus derechos y obligaciones en los términos previstos por los estatutos y leyes. Tiene su sede en la localidad castellano-manchega de Albacete.

La misión de ASPRONA es "contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada Persona Con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (PCDID) y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadanos/as de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria".

En ASPRONA Plena Inclusión nos comprometemos a ayudar a estas personas y a sus familias a que consigan sus propios proyectos de vida. Para ello, tenemos que prestarles apoyos, y trabajar para que tengan más oportunidades de participar en la sociedad.

Contexto en el que se desarrolla:

Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona

El proceso de inserción laboral supone para todas las personas un reto con relación a la toma de decisiones, autodescubrimiento, dificultades, falta de estrategias, etc. y esto se agudiza en personas con discapacidad intelectual.

Cuando apoyamos la inserción laboral a través de la metodología de empleo con apoyo, no sólo estamos implicados la persona y el/la profesional, la familia juega un papel relevante en todo el proceso.

El empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo no ha sido históricamente una cuestión importante a tratar en el núcleo familiar. Este hecho ha provocado que ni la persona ni la familia cuenten con estrategias, recursos para afrontar esta etapa.

Propuesta realizada para solucionar el problema

Con el objetivo de fomentar el trabajo conjunto entre los/las profesionales y las familias en relación con el apoyo en los procesos de inserción laboral, desde ASPRONA se ha llevado a cabo una Jornada en la que se han tratado temas relacionados con el mundo laboral.

Estas I Jornadas de Empleo para Personas con Discapacidad Intelectual junto a Familias y Profesionales se han impulsado desde el Centro Ocupacional Eloy Camino y el Servicio de Capacitación de ASPRONA. Ambos servicios se unen para trabajar de manera coordinada con las familias y las PCDID. Las Jornadas han sido planificadas, organizadas y ejecutadas entre PCDID, familias y profesionales.

Desarrollo de la práctica:	
Objetivos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar la implicación de los familiares en los procesos de empleo de las personas del Servicio de Capacitación y del Centro Ocupacional. 2. Crear redes de trabajo colaborativo entre el Centro Ocupacional "Eloy Camino" y del Servicio de Capacitación de Albacete que trabajen con personas jóvenes con discapacidad intelectual con objetivos laborales.
Colectivo al que se dirige:	Personas con discapacidad intelectual jóvenes (menores de 30 años) y sus familiares
Contenido/Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la I Jornada de empleo para personas jóvenes con discapacidad intelectual junto a familiares y profesionales. • Las jornadas son organizadas por el grupo de coproducción formado por PCDID, familiares y profesionales. La propia organización de las jornadas y los temas a tratar son en base a las necesidades detectadas en las sesiones de trabajo organizadas, encuestas realizadas a profesionales, familiares, empresas y plataforma de entidades. • En las jornadas, los temas a tratar son: ¿Cómo apoyamos desde ASPRONA los procesos de inserción laboral? • Experiencias de personas y familiares en el empleo. • Participación del Servicio de Apoyo a Familias de Plena Inclusión en Albacete. • Mesa redonda con la participación de familiares, PCDI y profesionales y junta directiva de la entidad. <p>De las personas invitadas a la jornada, participaron un 26,07%.</p> <p>Al finalizar, las personas rellenan una encuesta de satisfacción en la que se valoran las jornadas realizadas, lo que nos permite obtener datos para futuras jornadas a realizar y para la evaluación de las mismas.</p>

<p>Resultados</p>	<p>Resultados de impacto: (cambio duradero y significativo que un proyecto tiene en la vida de las personas y en la comunidad en la que se desarrolla)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de una metodología de trabajo colaborativo con las familias en los procesos de inserción laboral. • El 47,5% de las personas participantes en las jornadas conocen como se apoya la inserción laboral en ASPRONA. • El 100% de las personas participantes en el grupo de coproducción valora de manera positiva su implicación en el mismo. • El 85% de los y las profesionales han adquirido estrategias para acompañar y trabajar de manera conjunta con las familias en los procesos de inserción laboral. <p>Resultados de proceso: (comparan cuantitativa o cualitativamente los objetivos planificados y resultados logrados)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación de familias, PCDID y profesionales en las jornadas ha sido mayor a la esperada. • La participación de personas en el grupo de coproducción ha superado en número inicial que nos planteamos. • Uno de los resultados planificados era la creación de un banco social compartido, no se pudo plantear en las jornadas, se pospone como acción de futuro. <p>De manera adicional y no planificada inicialmente, gracias a este proyecto se producen algunos contactos que valoramos muy positivamente:</p> <p>Ayuntamiento de Albacete Plataforma "Inclusión" de entidades sociales y organismos públicos de Albacete Servicio Atención a Familias de Plena Inclusión CLM Beatriz Vega, experta en familias de Plena Inclusión</p>
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Enlace noticia redes sociales:</p> <p>https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbido2VzyK5ioUhE6SEDd2rfaxRfs4sBAtdSDUvK21agyGLcgkWPSsnHJErPWasejAKt4dl&id=345433862155688</p> <p>https://www.asprona.org/ijuntosporelempleo/</p>

¿Es una práctica perdurable en el tiempo?	Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)	8	La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.
		8	Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)
		8	La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.

Comentarios:

- **Identificar al inicio de la práctica los indicadores a evaluar y la metodología y recogida de datos:** se debe tener clara la metodología que se va a utilizar durante todo el proceso. También, teniendo claro cómo será la evaluación, la recogida de datos... se podrá prever mejor cómo será esta parte tan importante del proceso como es la evaluación.
- **Enfoque centrado en familias:** en pilotajes o proyectos de esta índole, es muy importante tener en cuenta el enfoque centrado en las familias, ya que son parte fundamental del proyecto de vida de los participantes.
- **Identificar talentos/capacidades de las personas del equipo de coproducción:** toda persona tiene sus puntos fuertes, habilidades, talentos... que se deben aprovechar. De esta manera, el trabajo será mucho más productivo, y la persona lo hará con mayor motivación.
- **Buscar familias aliadas para la participación en el proyecto:** se ha demostrado que los familiares son de las personas más importantes que deben acompañar este proceso. Con su participación, se consigue que acompañen a las personas con discapacidad en sus proyectos personales.
- **Coordinación entre servicios de la entidad enfocados a empleo:** en el caso de que una entidad tenga varios recursos con objetivos comunes, deben estar bien coordinados entre ellos para complementar lo que se trabaja en unos u otros. También es una manera de no duplicar trabajo, y conocer realmente el trabajo en el otro recurso.

NOMBRE DE LA ENTIDAD: Fundación Aspros

FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: Dincat Plena inclusión Cataluña

TÍTULO DEL PROYECTO: Buscando nuevos horizontes

Organismo responsable

Somos una entidad privada sin afán de lucro que desde el año 1962 trabaja para impulsar la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y problemática de salud mental, así como para garantizar su calidad de vida. Lo hacemos junto con las familias, administraciones y entidades públicas.

Su **misión** es dar apoyos y ofrecer oportunidades a personas vulnerables, especialmente a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y trastorno mental y a sus familias, para acompañar en su proyecto vital, mediante equipos de profesionales y servicios, con la colaboración de los agentes sociales y económicos, fomentando la transformación social en un marco de sostenibilidad medioambiental y económica.

Contexto en el que se desarrolla:**1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona (explicar 100 palabras)**

En la ciudad de Lleida, los jóvenes con discapacidad intelectual enfrentan a menudo barreras para acceder al mercado laboral. Algunos de los desafíos específicos con los que se enfrentan son los siguientes:

- Estigma y discriminación en el ámbito laboral.
- Falta de oportunidades de formación y capacitación
- Falta de conciencia y sensibilización sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual.
- Accesibilidad en el lugar de trabajo, lo que limita las oportunidades de empleo.
- Muchos de los jóvenes con discapacidad intelectual pueden tener dificultades para identificar y reconocer sus habilidades, capacidades e intereses en el ámbito laboral. Esto puede deberse a una combinación de factores, incluyendo la falta de oportunidades para explorar diferentes áreas, la falta de apoyo y orientación, así como la influencia del estigma y las expectativas sociales.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema (explicar 100 palabras)

Metodología centrada en descubrir las habilidades, intereses y talentos de las personas jóvenes con discapacidad intelectual a través de actividades en comunidad, para crear un itinerario personalizado que facilitará su orientación laboral.

Este enfoque proporciona los siguientes pasos:

- Evaluación inicial: Se realiza una evaluación integral para valorar la expectativa del impacto a nivel personal y de comunidad.
- Participación en actividades comunitarias: es esencial para conocer las preferencias y habilidades de la persona.
- Acompañamiento personalizado: es necesario proporcionar el apoyo para que la persona pueda participar de manera efectiva en las actividades comunitarias.
- Observación y documentación: durante la participación en actividades comunitarias, se deben observar y documentar los logros, dificultades y preferencias de la persona.
- Desarrollo de un itinerario personalizado: Con base en la información recopilada, se ha diseñado un itinerario personalizado que incluye metas, actividades y pasos concretos hacia la orientación laboral.
- Evaluación final: se realiza una evaluación integral para valorar el impacto del proyecto.

Esta metodología se centra en el empoderamiento y la inclusión de las personas jóvenes con discapacidad intelectual, reconociendo sus capacidades y proporcionando el apoyo necesario para que puedan alcanzar sus metas laborales.

Desarrollo de la práctica:	
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y potenciar las habilidades y talentos individuales. • Participar activamente a la comunidad. • Fomentar su capital social. • Fomentar el empoderamiento, autoconcepto y autoestima de la persona. • Crear un itinerario personalizado y realista.
Colectivo al que se dirige:	Personas con discapacidad intelectual
Contenido/Actividades	<p>El contenido de este proyecto es el siguiente:</p> <p>1) Exploración inicial: En esta fase, se ha realizado entrevistas individuales con cada persona para comprender sus experiencias, intereses y metas. También hemos contactado con profesionales de referencia y familiares para obtener información adicional sobre la persona.</p> <p>Al inicio de esta fase, se ha proporcionado un cuestionario para la evaluación inicial, para valorar el impacto de las expectativas.</p> <p>2) Mapeo de habilidades y talentos:</p> <p>Desarrollar actividades prácticas y lúdicas que permitan a las personas demostrar sus habilidades en diferentes áreas (creatividad, habilidades motoras, comunicación...).</p> <p>La realización de estas actividades tiene que facilitar la participación en actividades de la comunidad, como eventos deportivos, culturales o voluntariado.</p> <p>También se ha colaborado con empresas locales para proporcionar oportunidades de aprendizaje práctico.</p> <p>La mayoría de las actividades de participación comunitaria se han realizado en LleidaJove, un espacio que ofrece actividades gratuitas a los jóvenes, y en el Casal de la Dona.</p> <p>3) Creación del Itinerario Personalizado:</p> <p>El desarrollo final de esta metodología implica la consolidación de un itinerario personalizado para cada persona participante, que incluye recomendaciones claras para su orientación laboral.</p> <p>Este documento contiene información detallada sobre los datos personales, el perfil laboral, servicio y/o personas de referencia, trámites para la ocupación, competencias y habilidades (intereses, talentos, metas), condiciones ideales para el lugar de trabajo, acciones de mejora para un proyecto de vida laboral y observaciones generales.</p> <p>Se han analizado los resultados de las actividades y se han identificado posibles trayectorias laborales y educativas.</p>

<p>Resultados</p>	<p>Los resultados de las dos personas participantes son las siguientes:</p> <p>Sofia: Durante las primeras entrevistas, Sofia expresaba su gran interés en el baile y la música. Para descubrir sus habilidades y talentos, inició una actividad en LleidaJove de baile. En esta, observamos competencias de comunicación, de iniciativa, de colaboración, entre otras.</p> <p>Para descubrir otras áreas y otras competencias, indagamos en el Casal de la Dona, que ofrecen actividades comunitarias. En esta entidad, participó en actividades de artes plásticas, sensibilización con el medio ambiente, zumba, entre otras. Conjuntamente recopilamos toda la información y creamos su itinerario personalizado para mejorar su orientación laboral.</p> <p>Aleix: La información recopilada durante las primeras entrevistas y la que nos daba las personas de referencia y servicios, estaba relacionada con el mundo de la naturaleza y los animales.</p> <p>Al iniciar la fase dos, empezó a participar en actividades y talleres. Algunas de estas fueron en charlas, visitas, voluntariado en el Centre de Fauna Vallcalent, acompañó algunos de los trabajadores del CET de Jardinería a trabajar en un campo, entre otras. Durante el acompañamiento de Aleix en estas actividades, se observaron muchas competencias, habilidades e intereses.</p> <p>Para finalizar, se creó su itinerario personalizado basado en las experiencias y competencias evidenciadas.</p>		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Web de la entidad https://aspros.cat/es/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>8</p> <p>10</p> <p>10</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p> <p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p> <p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>

Comentarios:

Algunos de los consejos para replicar la práctica de la metodología en personas jóvenes con discapacidad intelectual:

Puntos fuertes:

- Enfoque centrado en descubrir las habilidades, intereses y talentos únicos de cada persona. Esto permite la creación de itinerarios personalizados que se alinean con sus metas y fortalezas.
- La integración de actividades en la comunidad no solo promueve la inclusión, sino que también ayuda a identificar oportunidades de desarrollo de habilidades y empleo.
- Colaborar con instituciones educativas, organizaciones comunitarias y empresas, amplía las oportunidades de formación y empleo.
- La construcción de redes de apoyo, desempeña un papel fundamental en la orientación laboral y el crecimiento personal.
- La evaluación es continua, permite ajustar los itinerarios según las necesidades cambiantes y garantiza la efectividad de la metodología.

Puntos débiles:

- La falta de sensibilización en la comunidad puede presentar un desafío.
- Necesidad de recursos adicionales.
- Resistencia al cambio
- La coordinación efectiva entre diversas entidades es esencial, la falta de comunicación y coordinación puede llevar a la ejecución del proyecto.

Aprendizajes:

- La adaptabilidad es clave: los itinerarios deben ajustarse según las necesidades y capacidades individuales en constante evolución.
- La sensibilización y educación continua son esenciales para superar los estigmas y los prejuicios.
- La evaluación constante permite la mejora continua y la adaptación a las dinámicas cambiantes del entorno.
- Las redes de apoyo son fundamentales para crear un ecosistema de inclusión.
- Principio del formulario

NOMBRE DE LA ENTIDAD: **PLENA INCLUSIÓN CEUTA**

TÍTULO DEL PROYECTO: **"SERVICIO DE APOYO LABORAL PERSONALIZADO"**

Área de la organización

Nuestra organización trabaja por la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias en Ceuta.

Contexto en el que se desarrolla:

Este proyecto surge como respuesta tras la realización de numerosas sesiones y seguimiento de la situación de desempleo de las personas jóvenes con discapacidad intelectual del centro: Plena Inclusión Ceuta, y otros participantes que han participado en el pilotaje "Empleo Joven".

El proyecto pretende ser una herramienta primordial que acompañará a las personas en búsqueda activa de empleo, durante todo el ciclo laboral. Esto es desde que la persona busca empleo hasta que se inscribe a una oferta, y finalmente es contratado.

En líneas generales, este proyecto aquí expuesto se centra en favorecer la inserción sociolaboral de personas jóvenes con discapacidad intelectual. A través de un conjunto de herramientas, instrumentos y procedimientos técnicos de apoyo ajustados a las necesidades individuales de cada participante joven con discapacidad intelectual y del desarrollo, en búsqueda activa del empleo.

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona:

En la fase de “definición” de la metodología seguida a lo largo del pilotaje: “Design Thinking” se enumeran una serie de problemas detectados en cada área estudiada:

En el área de las PCDI y de desarrollo:

- Quejas relacionadas con su independencia. Alegan sobreprotección, supervisión constante y miedo por parte de sus familiares.
- A través del mapa de empatía, se detecta incertidumbre y dudas relacionadas con el área laboral en los que puedan llegar a sentirse más cómodos y con los que se puedan identificar, ante la falta de oportunidad existente. Diciendo que a través de la realización de prácticas en empresas podrían descubrir sus gustos, intereses y potenciales. Por lo que el mayor problema para encontrar trabajo es la falta de “oportunidad”.

En el área de formación se detecta lo siguiente:

- Un desajuste de lo que pide el mercado laboral y la formación que reciben las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- La formación exigida es muchas veces muy elevada, cuando la realidad es que los niveles de formación de las personas con discapacidad intelectual son bajos.

En el área empresarial:

- A través de un pequeño trabajo de campo en el tejido empresarial local, se realizan varias entrevistas a una variedad de empresas. Las empresas trasladan que la Ciudad Autónoma de Ceuta es un territorio que presenta características peculiares como es el elemento geográfico. La distancia de la ciudad respecto a la península, y la supresión de la ciudad del espacio Schengen, ha dejado únicamente el paso por la frontera a las personas turistas que cuentan con visado pueden venir a Ceuta, pero apenas pueden realizar compras porque se lo confiscan en la frontera. Esta peculiaridad demográfica hace que **repercuta** y **afecte** directamente en la inversión de empresas en la ciudad.

En el área familiar se detecta lo siguiente:

- Las actitudes de sobre proteccionismo es una variable a tener en cuenta; dificulta su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional, pues presuponen que no pueden realizar ciertas tareas sin darles la oportunidad de demostrarlo, lo que crea una barrera negativa de cara a su futura inserción laboral.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema:

Desarrollo de un servicio de acompañamiento a la inserción laboral. *Servicio de Apoyo Laboral Personalizado*. El servicio ofrecerá una atención personalizada a cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo interesada en beneficiarse del mismo y establecerá líneas de cooperación con las familias.

Desarrollo de la práctica:

El modelo metodológico de intervención a seguir será variado. Todas las técnicas de aprendizaje estarán encaminadas a que los participantes adquieran los contenidos y se desarrollen profesionalmente. Los contenidos se formularán en relación a las necesidades y dificultades detectadas en los participantes de forma individual. El modelo formativo de trabajo con el que se trabajará se ajustará a cada participante, ya que estos van a ser los factores que determinen los contenidos a tratar.

La consecución de estos objetivos dependerá de varios factores como:

- a) Los apoyos y formación serán personalizados, así como la orientación de las actividades que se adaptarán en función de las demandas y exigencias del mercado laboral. Por lo que se seguirá un **criterio metodológico individualizado** que parte de la situación inicial del participante. Se tendrá siempre en cuenta sus capacidades, ritmo de aprendizaje, necesidades... Favoreciendo de esta manera una intervención adecuada, individualizada y directa.
- b) Se basará en el trabajo en red, por lo que se aprovecharán todos los **recursos, servicios y programas comunitarios que ofrece el centro de Plena Inclusión Ceuta** para atender las demandas de cada uno de los agentes implicados durante el proceso del proyecto. Para la implementación de estas acciones, se contará con los programas serían: familia, servicio de integración laboral, centro especial de empleo, brecha digital, ciudadanía activa, exclusión social, salud mental, apoyo a mujeres con DI y del desarrollo para la promoción de la igualdad y la ciudadanía... A través de estas áreas, se trabajarán las diferentes habilidades de la persona.
- c) Durante el proceso de inserción laboral, **se potencia los procesos que permiten el pleno desarrollo de la persona**, en este caso fomentando el bienestar emocional, autonomía y autodeterminación. Mejorando su calidad de vida, los hacemos partícipes en el cambio de su propia vida. De esta manera, fomentamos a que se auto perciban más competentes, por lo que es imprescindible que la profesional crea ambientes facilitadores fomentando en todo momento su desarrollo y crecimiento personal.

Por tanto, para dar respuesta y emplear estas herramientas se diseña el proyecto "**Servicio de Apoyo Laboral Personalizado**". Este proyecto tiene como principio general **la garantía del derecho al acceso al empleo**. Es una propuesta que facilita la incorporación al trabajo, mediante la aplicación de estrategias, procedimiento y técnicas de apoyo, ajustadas a las necesidades de los participantes ante la situación de desempleo a la que se enfrentan. El objetivo es conseguir su integración en el mundo laboral, con el adecuado **apoyo individualizado**.

Para que este reto sea alcanzable, considero necesaria y fundamental la presencia de una educadora social, para impulsar, aportar y generar las acciones de apoyo individualizado a la persona con discapacidad en búsqueda activa de empleo con el fin principal de **mejorar la calidad de vida**.

Se trata de un proyecto que trabaja en las potencialidades y capacidades de la persona, durante el tiempo que sea necesario. Se pretende indagar en los intereses y aspiraciones de los participantes, pues el abismo en el que muchos jóvenes con DI se encuentran, pueden ser esclarecidos a través de una adecuada y realista orientación profesional, que tenga en cuenta sus posibilidades, limitaciones y exigencias reales requeridas en un contexto laboral determinado.

Destacar la importancia de atender a los diferentes agentes sociales directos de relevancia que intervienen en su día a día, como son sus familias. Se establecerán canales de cooperación en conjunto con la familia, por lo que durante todo el proceso, se fomentará su participación e implicación integral, trabajando con ellos de manera directa y transversal.

Son varias las dimensiones sobre las que incide dicho proyecto, destacando que durante todo este proceso individualizado se permite profundizar en un asesoramiento y acompañamiento totalmente personalizado y centrado en la persona.

<p>Objetivos:</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES</p> <p>El objetivo general y principal de este proyecto es dar una respuesta adecuada a las demandas específicas de un grupo de personas con discapacidad intelectual en búsqueda activa de empleo, ofreciendo un servicio para la inclusión social y laboral, con el fin de garantizar su derecho al acceso al mercado laboral, mejorando su empleabilidad, facilitando información, asesoramiento y ayuda personalizada, para desarrollar las competencias necesarias que faciliten su inserción laboral. Las técnicas a emplear se fundamentan en los siguientes puntos (Objetivos específicos).</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar el perfil laboral de cada participante mediante el acompañamiento, diseño y adaptación del proyecto individualizado y personalizado, planificando actividades adaptadas específicamente para cada participante, ofreciendo un apoyo continuado totalmente individualizado, a través de la detección de necesidades específicas y expectativas de los participantes. • Descubrir intereses y habilidades de la persona: Trabajar y mejorar las diferentes habilidades socio laborales necesarias para la inserción socio-laboral • Facilitar el acceso a formación en el ámbito deseado de la persona. • Difusión, sensibilización y concienciación sobre el tema a través de Convenios, RR.SS, pancartas, trípticos...
<p>Colectivo al que se dirige:</p>	<p>Los participantes a los cuales va dirigido el proyecto "Servicio de Apoyo Laboral Personalizado" son a personas jóvenes con Discapacidad Intelectual y de Desarrollo, residentes en Ceuta, que se encuentren en edad laboral, y estén en búsqueda activa de empleo.</p>

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>Los ámbitos de actuación serán los siguientes, a través de las siguientes actividades y talleres individuales y grupales:</p> <p>Área información y orientación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Asesoramiento y orientación: Definición del proyecto a los participantes derivados al proyecto. • Elaboración del perfil y objetivo profesional del participante, utilizando todos los recursos y programas existentes en la entidad. <p>Área social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación de los participantes con testimonios positivos de PCDI que se encuentren trabajando a enseñando los beneficios a nivel emocional, de autonomía, independencia económica... • La difusión del proyecto se llevará a cabo a través de: • CONVENIO CON EL MEC: A través de este convenio, se dará a conocer el proyecto en los centros educativos. Se llevarán a cabo reuniones que permitan la presentación del servicio a trabajadores sociales y mediadores del centro. Cuando estos detecten a PCDI, derivarán a los mismos a la responsable del proyecto. • RR.SS., PANCARTAS, TRÍPTICOS... • Trabajar de manera directa y transversal con las familias, de nuevo, a través del programa de "familia" de la entidad <p>Área formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso a cursos/talleres formativos: Orientar y motivar en la participación adaptada en el ámbito deseado a potenciar. <p>Área de inserción laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La figura de la educadora se encargará de apoyar y acompañar a la PCDI en todo el proceso de inserción laboral gestionando la información sobre recursos sociolaborales y formativos disponibles en la ciudad de Ceuta. 		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Página web de la Federación https://plenainclusionceuta.org/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>10</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>10</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>

NOMBRE DE LA ENTIDAD: Fundación Maresme

FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: Dincat Plena inclusión Cataluña

TÍTULO DEL PROYECTO: Yo también puedo trabajar

Area de la organización

La FUNDACIÓN EL MARESME es una entidad de iniciativa social sin ánimo de lucro, con naturaleza de fundación privada, que promueve e impulsa la integración social y la mejora de la calidad de vida de las personas con especiales dificultades y necesidades complejas —principalmente con discapacidad intelectual—, de la comarca del Maresme y de sus familias.

La misión de la Fundación es impulsar y hacer respetar los derechos de las personas con discapacidad intelectual, hacerlas visibles en la sociedad, reclamar y favorecer su participación y acompañarlas en su proceso vital de adaptación, crecimiento e inclusión social.

Para poder conocer en profundidad en proyecto, hace falta concretar en el SEFI servicio de formación e inserción donde se desarrolla el proyecto. Cuyo objetivo es ser un referente en el acompañamiento de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad psíquica reconocida, preferentemente de tipos intelectuales de la comarca del Maresme.

En el servicio SEFI se engloba dentro de la misión de impulsar y hacer respetar los derechos de las personas con DID, visibilizarlas en la sociedad, reclamar y favorecer su participación, y acompañarlas en su proceso vital de adaptación, crecimiento, e inclusión social y laboral.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona:

Nuestro proyecto pretende aumentar la presencia de los jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo en las empresas, a través de acciones de prospección y sensibilización, poniendo el foco en el colectivo DID como protagonistas.

El mapa de empatía nos hizo poder analizar el contexto con más exactitud y comprobar cuales eran las preocupaciones de los jóvenes y a la vez la problemática real, desde una mirada holística para que los jóvenes con DID puedan encontrar trabajo.

Partimos de una problemática donde los jóvenes ya tienen una desigualdad a la hora de encontrar trabajo por distintos factores, entre ellos; brecha formativa, menor rango de experiencias vitales, condicionantes añadidos en sus habilidades personales y sociales e.t.c. A estos factores, es necesario sumarle el miedo/desconocimiento por parte de las empresas sobre el colectivo, que dificultan aún más el acceso al mercado laboral.

Hay que añadir la preocupación de los jóvenes con DID para encontrar trabajo, ya que, constatan a su alrededor una gran dificultad de acceso al mercado laboral, incluso para jóvenes sin discapacidad, quedando ellos más relegados.

En marzo de 2023, el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) publica los datos de 2022 y aborda, un año más, el estudio y análisis de la situación, evolución, comportamiento y tendencias del mercado de trabajo, en sus distintas dimensiones y perspectivas. Un total de 43.935 de jóvenes en Catalunya (21.809 hombre y 22.126 mujeres). De los cuales de 31.818 se registraron en la provincia de Barcelona, siendo Mataró (donde se localiza nuestra entidad), la 5ª población con el índice de paro más elevado de la Comunidad autónoma.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema (explicar 100 palabras)

Desde el desarrollo de este proyecto, se busca dar respuesta a las problemáticas encontradas, creando diferentes acciones.

Una de las principales acciones que se quieren llevar a cabo es incluir el propio colectivo de personas jóvenes con DID, para construir nuevas oportunidades y perspectivas de futuro. De esta manera llevar a cabo la prospección en las empresas juntamente con los jóvenes con DID, para así tomar consciencia de la situación actual y por otro lado trabajar la consciencia de los empresarios.

Otra de las acciones planificadas es crear materiales físicos y digitales para poder difusión del servicio y sensibilizar a los/as empresarias sobre la inserción de los jóvenes con DID, desde la primera persona.

<p>A partir del acercamiento a las empresas producido por estas acciones, podremos analizar la situación actual de los sectores empresariales de la comarca, así como sus necesidades y posibilidades de formación, que puedan proporcionar nuevos perfiles profesionales ajustados a la realidad.</p>	
<p>Desarrollo de la práctica:</p>	
Objetivos:	Sensibilizar a las empresas sobre las personas con DID, creando así nuevas oportunidades
Colectivo al que se dirige:	Jóvenes con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, del territorio del Maresme.
Contenido/Actividades	<p>Al largo del proyecto se han podido desarrollar diferentes acciones de actuación donde trabajar la sensibilización de la empresa en el territorio.</p> <p>Después de prototipar todo el proyecto, se han realizado diferentes acciones que ya han sido ejecutadas y finalizadas con éxito como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de videocurrículums de manera profesionalizadora para poder enviar a las empresas. • Grabación a las empresas comprometidas con el SEFI, para poder hacer difusión en las redes sociales, sobre la inclusión laboral. • Creación de un vídeo del servició SEFI protagonizado por las personas DID i empresas contratantes. • Elaboración de un tríptico específico para las empresas, comunicando nuestro objetivo como servicio de formación e inserción, y las posibilidades de colaborar con el sector empresarial. • Grabación en vídeo a jóvenes DID, recitando mensajes reivindicativos impulsando la inclusión laboral y las oportunidades en las empresas. • Difusión del objetivo del proyecto con empresas, cooperativas, servicios... ofreciendo encuentros para establecer nuevas alianzas. • Salida a la calle a hacer prospección y contacto con las empresas, explicando las diferentes maneras de colaborar y buscando nuevas alianzas. • Como producto final se han podido llevar a cabo diferentes acciones de sensibilización en el territorio donde en todas ellas se ha tenido en cuenta la voz protagonista de los jóvenes con DID. Le ejecución de diferentes acciones ha permitido al proyecto ampliar la cantidad de receptores de la sensibilización y las posibilidades de inclusión sociolaboral del colectivo.

<p>Resultados</p>	<p>El proyecto ha tenido muy buena acogida por parte del servicio y todas las personas que han colaborado para hacerlo posible. Gracias al compromiso del servicio en el proyecto se han podido tener cinco grandes resultados de impacto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el equipo de coproducción participaron 7 personas con DID, a finales del 2022 se encontraban trabajando dos de y formándose las cinco restantes. A finales del 2023, estas cifras se han girado en positivo y actualmente hay cinco personas trabajando y las dos restantes continúan formándose. 2. Se ha creado un vídeo exclusivo del SEFI, explicado en primera persona por jóvenes DID, empresas y preparadoras laborales, que pretende sensibilizar a la sociedad. La publicación de este vídeo en redes sociales ha superado únicamente en Instagram las 2.700 visualizaciones. 3. La prospección de los jóvenes DID sensibilizando a las empresas, pudiendo explicar la importancia de las prácticas y la inserción laboral a los/as empresarias. Se ha materializado en 15 empresas nuevas por cada día que se ha salido a la calle, aumentando así la sensibilización y las empresas conocidas por la entidad. 4. La inserción de jóvenes con DID en empresas ordinarias se ha aumentado un 28% el año 2023 en comparación con el año anterior. 5. Nuestro abanico de empresas se ha ampliado en cuanto a sectores laborales, contando actualmente con; administración, comercio, hostelería, educación, ocio, jardinería, limpieza, industrias, logística, administración pública, servicios. 6. Actualmente el proyecto continúa implementándose, llevándose a cabo nuevas acciones orientadas a la visualización del colectivo por parte de las empresas, buscando su compromiso, ofreciendo soluciones a sus necesidades de contratación. <p>Estas acciones supondrán un impacto a medio plazo a través de la fidelización de las empresas, buscando la continuidad del proyecto consolidando los objetivos marcados, y planteando nuevos objetivos.</p>
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Servicio de la Fundación donde se ha enmarcado el proyecto: https://www.fundaciomaresme.cat/centres/servei-de-formacio-i-insercio-sociolaboral-ceo-del-maresme-persones-amb-discapacitat/</p>

¿Es una práctica perdurable en el tiempo?	Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)	7	La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.
		7	Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)
		8	La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.

Comentarios:

A nivel técnico contamos con un equipo estable orientado a objetivos de inserción sociolaboral, con una estructura de profesionales de distintos perfiles: prospección, orientación y formación, pero siempre dependiendo de subvenciones públicas, ya que no constan como estructura de cartera de servicios sociales, ni laborales ni educativos. La apuesta de la entidad por este servicio dentro de nuestra organización más allá de los servicios concertados des de la administración, hace posible su continuidad con empeño a la espera de la transformación de los servicios de personas con discapacidad para jóvenes que necesitan una transición al mundo adulto con inclusión, siendo el empleo un elemento clave para conseguirlo.

La planificación de los servicios laborales a través de itinerarios individuales con metodologías alineadas con la Atención Centrada en las Personas (ACP) y el Empleo con Apoyo (ECA) permiten avanzar en un servicio de calidad y garantizar el desarrollo integral de la persona.

La apuesta por el trabajo en red de las entidades vinculadas a Plena Inclusión permite replicar buenas prácticas y mostrar unidad hacia la incidencia política y los cambios necesarios en el siglo XXI para la actualización de los servicios para personas jóvenes con discapacidad. Se requiere de un servicio específico en esta etapa crítica que supone el salto al vacío al finalizar la escuela obligatoria, necesitando de apoyos específicos acorde a sus necesidades.

NOMBRE DE LA ENTIDAD: Fundació Privada llersis
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: DINCAT
 TÍTULO DEL PROYECTO: "Compromiso para la inclusión"

Área de la organización

Fundación Privada llersis es una entidad de carácter social sin ánimo de lucro con casi 50 años de historia en Lleida. Trabaja para la integración de personas con discapacidad intelectual y en riesgo de exclusión social, fundamentándose en las áreas Social y Laboral. Formada por un equipo de más de 300 personas, su proyecto social desarrolla decenas de actividades productivas sostenibles y adaptadas a las necesidades de cada cliente. La misión de la entidad es contribuir a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, problemas de salud mental o con riesgo de exclusión. Se hace a través de servicios, apoyos y actividades que se caracterizan por su calidad y su retorno social, económico y medioambiental. La cultura ética de llersis se fundamenta en el compromiso con cada persona, desde el respeto por su individualidad y dignidad. Se trabaja por una sociedad más inclusiva que valore la diversidad humana y las condiciones medioambientales del planeta para mejorar nuestro futuro colectivo.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona

Según los datos del Observatorio de Trabajo y modelo productivo de la Generalitat de Catalunya, en Ponent (Lleida) durante el año 2022 había 16.829 personas con discapacidad declarada (4,7%) que se encuentran en situación de desempleo. Estos datos exponen que los menores de 20 años tienen una tasa de desempleo del 1,6%; los de 20 a 24 años un 4,2% y los de 25 a 29 cuentan con el porcentaje más alto con un 7%.

El porcentaje más elevado según el periodo de tiempo en situación de desempleo es de más de 24 meses, con un 34.5%. Esto indica que los jóvenes con discapacidad suelen encontrarse más dificultades en el acceso al mundo laboral y a mantener un trabajo a lo largo del tiempo.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema (explicar 100 palabras)

llesis lleva a cabo diferentes programas de orientación, formación e inserción para jóvenes con DI con la finalidad de mejorar su ocupabilidad a través de formaciones técnico-profesionales y de competencias transversales vinculadas al mundo laboral. Es por ese motivo que "llesis, compromiso para la inclusión" presenta un espacio innovador dirigido a las empresas dónde ofrece un asesoramiento y acompañamiento personalizado durante todo el proceso de contratación a empresas sensibilizadas con la contratación de personas con DI.

La propuesta realizada para solucionar el problema consiste en ofrecer un servicio dónde las empresas encuentren respuestas a las dudas que puedan surgir, informar sobre subvenciones o bonificaciones para la contratación y prestar un apoyo adicional en el lugar de trabajo a través de la elaboración de un perfil competencial del lugar de trabajo.

Desarrollo de la práctica:

El proyecto "Ilersis, compromiso para la inclusión" se ha desarrollado a través de la metodología *Design Thinking* a través de diferentes fases: empatía, definición, ideación, prototipado y evaluación.

Durante la fase de **empatía**, se escogió el grupo piloto, se realizaron diferentes mapas de empatía (a jóvenes, familias y profesionales), recogida de información a las empresas y se elaboraron los mapas de actores y de grupo.

La idea principal del grupo piloto para la ejecución del pilotaje fue escoger diferentes jóvenes de Ilersis, con distintos intereses laborales. Al poco tiempo se detectó la dificultad para trabajar con el grupo a causa de los diferentes horarios e intereses laborales. Se replanteó el grupo piloto y finalmente se desarrolló el proyecto de manera más efectiva, ya que los jóvenes estaban vinculados a un solo proyecto y sus intereses laborales eran similares, lo que facilitaba poder trabajar acerca del mercado laboral y las competencias técnicas en el lugar de trabajo. El perfil de las personas participantes en el pilotaje ha sido:

- Jóvenes menores de 30 años
- Con certificado de discapacidad intelectual
- Interesados en el sector de la logística, almacén y comercio
- Con poca o sin experiencia laboral
- Con motivación para insertarse en el mercado laboral
- Con predisposición a trabajar en una empresa ordinaria

Durante la elaboración de los diferentes mapas de empatía se realizaron entrevistas a jóvenes, familias y profesionales para fomentar un espacio dónde compartir su experiencia a nivel personal y familiar, vida independiente, formativo, laboral, médico y social/relacional. Por parte del equipo profesional se recogió información a nivel de experiencia laboral relacionada con la DI, la visión sobre la contratación y el mercado laboral y qué visión tienen las empresas en relación con la discapacidad. El resultado de esta recogida de información se resume en las siguientes premisas:

- Las familias y los/las jóvenes piensan que la educación formal no les ha facilitado la inserción y que el acceso al mundo laboral es más complejo para las personas con DI.
- Que los/las jóvenes con DI se sienten incomprendidos en aspectos de su vida personal y comunitaria.
- Que los/las jóvenes con DI quieren ser independientes, pero para serlo necesitan un trabajo remunerado. Este trabajo requiere de un apoyo por parte de profesionales.

Por parte del equipo de profesionales, el resultado de la información se resume en las siguientes premisas:

- Las personas con DI pueden adquirir, con tiempo, competencias laborales a partir de la práctica y trabajándolas. Las competencias transversales también deben trabajarse.
- Faltan recursos laborales para las personas con DI.

Para recoger información sobre los conocimientos de las empresas en relación con la contratación de personas con DI se envió una encuesta por correo electrónico. Los resultados más relevantes de la encuesta son los siguientes:

- El 100% de las respuestas afirma que no tienen personas con DI contratadas
- Las empresas valoran:
 - Con un 42,9% la responsabilidad de sus trabajadores
 - Con un 28,6% valoran el trabajo en equipo
 - Con un 14,3% el compromiso con la empresa y la experiencia profesional
- En el último año solo una empresa ha contratado a personas con DI
- Los recursos que valoran las empresas para formalizar la contratación de personas con DI son:
 - Información sobre las bonificaciones i subvenciones
 - Información sobre el trabajo con apoyo
 - Información en atención a la discapacidad en empresa
- El 75% de empresarios creen que hay tareas laborales que requieren adaptación
- El 80% de las empresas no conoce las bonificaciones asociadas a la contratación de personas con DI
- El 83,3% de empresas no conoce el trabajo con apoyo
- Las empresas creen que las personas con DI pueden aportar:
 - Inclusión de colectivos vulnerables con un (71,4%)
 - Valor social (42,9%)
 - Compromiso con la comunidad (28,6%)
 - Satisfacción personal (28,6%)
 - Bonificaciones económicas (28,6%)
- El 57,1% de empresas se plantea contratar a personas con DI

A partir de estos resultados, se estableció el mapa de grupo y junto a él, el equipo de coproducción que ha contado con: dos técnicas de Plena Inclusión, una orientadora y dinamizadora de actividades, una formadora de competencias técnico-profesionales y una prospectora laboral. Finalmente, se han incluido las 9 empresas participantes en el pilotaje. Este equipo de coproducción ha evolucionado junto con el pilotaje y siempre se ha dejado la posibilidad de incluir profesionales que pudieran aportar nuevos puntos de vista y/o conocimientos. Las competencias y habilidades del equipo de coproducción han sido:

- Equipo multidisciplinario
- Trabajo en red
- Capacidad de adaptación
- Comunicación asertiva
- Capacidad didáctica y adaptación de contenidos
- Iniciativa

En la fase de **definición**, se ha utilizado la herramienta de diagrama de Ishikawa, para analizar la idea principal del pilotaje y encontrar la raíz del reto. Se observó que la necesidad que más destacaba era la idea que quedó en segunda posición dentro de la dinámica: El trabajo de sensibilización con las empresas para conseguir incrementar la contratación de personas con DI.

- Los resultados de esta técnica han sido:
- Los jóvenes con DI presentan dificultades para la inserción en empresa ordinaria.
- Desde la entidad se forma a las personas en competencias técnico profesionales y transversales
- Las empresas no cuentan con un apoyo en la contratación de jóvenes con DI. Muestran predisposición para la contratación.

Tomando en consideración estas conclusiones, durante la fase de **ideación** se definió un reto:

¿Cómo podríamos hacer que las empresas conozcan la capacidad de las personas con diversidad y conozcan los recursos y herramientas para la contratación?

Para lograrlo, se abordó a partir de la asesoría en la contratación de personas con DI, empoderando a las empresas para la inserción en empresa ordinaria, acompañando a las empresas a superar las dificultades que surgen con el paso del tiempo. El proyecto se enfocó en la creación de un **servicio para las empresas**.

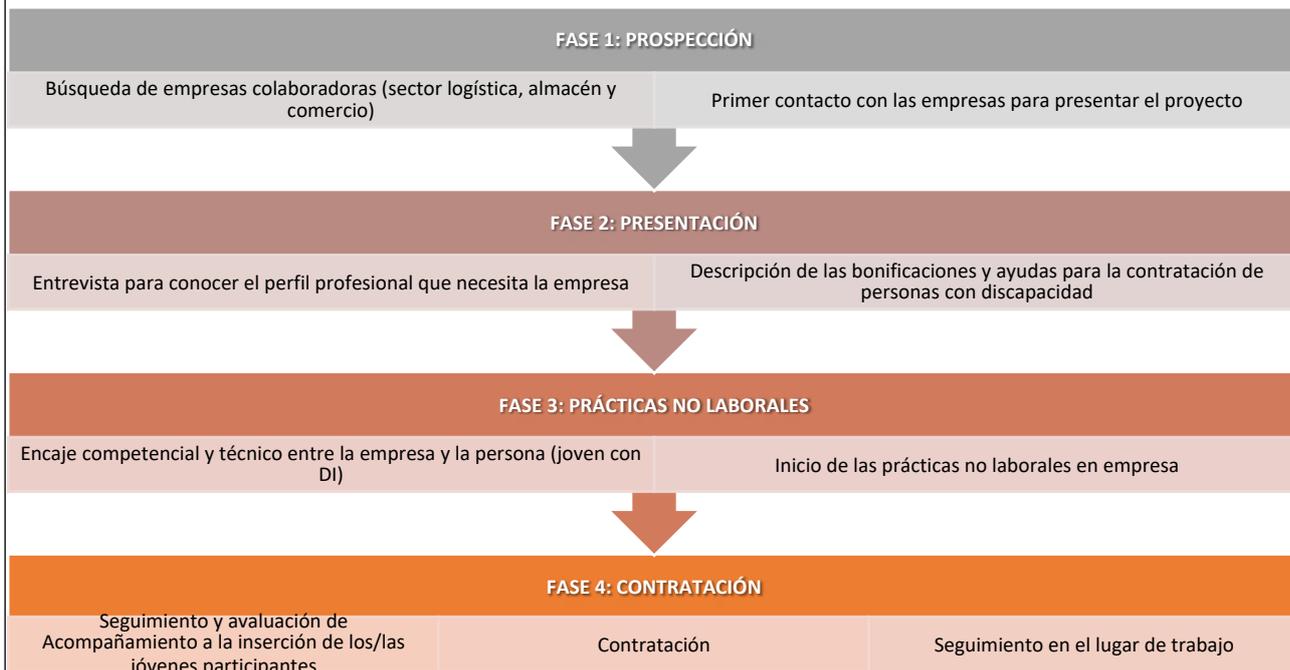
Tras especificar el reto se plantearon diferentes acciones para el desarrollo del proyecto:

- Acciones comunitarias:
 - Planificación de una jornada para las empresas dónde poder dar a conocer el proyecto.
 - Preparación de un vídeo para la jornada de empresas.
- Empresas:
 - Prospección a diferentes empresas del territorio, del sector del almacén, logística y comercio.
 - Difusión del servicio.
 - Ofrecer el servicio a las empresas de manera individualizada.
- Jóvenes:
 - Evaluación de competencias transversales y técnico profesionales con los/las jóvenes.
 - Llevar a cabo las prácticas no laborales en empresa relacionadas con la formación.
 - Acompañar a los jóvenes para la inserción laboral.
 - Elaboración del encaje competencial en el lugar de trabajo.

Durante la fase de **prototipado** se realizaron las siguientes acciones:

- Jornada de vida independiente: Se llevó a cabo el día 5 de mayo de 2023, día Europeo de la Vida Independiente. El objetivo de la jornada fue presentar llersis **cómo una entidad que trabaja por y para el derecho de la vida independiente de las personas con DI**. Participaron las personas beneficiarias de la entidad, junto a sus familias y profesionales. También participaron políticos de la ciudad y se invitó a diferentes empresas. Por parte de las empresas, su participación fue baja. En ese momento, el equipo de coproducción decidió cambiar la estrategia para conseguir captar empresas y se llevó a cabo un trabajo de prospección laboral individualizado. A partir de ese momento, las empresas empezaron a mostrar interés en el servicio.
- Difusión del servicio: Se realizó un díptico dónde se detallaba el servicio para las empresas.

Las **fases para testear** el proyecto han sido:



Finalmente, se creó una herramienta para la elaboración del encaje competencial en el lugar de trabajo. Este documento contiene:

- Competencias técnico-profesionales: Funciones y tareas descritas detalladamente.
- Empresa: Valoración de competencias transversales. ¿Qué competencias son necesarias para el desarrollo de la tarea profesional?
- Técnico/a: Valoración de competencias transversales en el lugar de trabajo.
- Informe final

Este documento se utilizó con las 9 empresas participantes, de las cuales 2 contrataron finalmente a los jóvenes con DI (contrato en empresa ordinaria).

<p>Objetivos:</p>	<p>Objetivo general: Crear un servicio para las empresas que permita la mejora de la ocupabilidad de personas con DI.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a las empresas para la contratación de personas con DI. • Acompañar a las empresas a superar dificultades durante el proceso de contratación de personas con DI. • Ofrecer el trabajo con apoyo a las empresas colaboradoras del servicio.
<p>Colectivo al que se dirige:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas sensibilizadas con la contratación de jóvenes con discapacidad intelectual. • Jóvenes menores de 29 años con certificado de discapacidad intelectual.

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>“Ilersis, compromiso para la inclusión” se sitúa en la nueva ubicación de ILERSIS (Calle O, s/n, Lleida). Cuenta con un espacio físico dónde recibir y atender a las empresas interesadas en conocer el mundo de la discapacidad.</p> <p>Se trata de un servicio dirigido a empresas del territorio, sea cual sea su sector económico, que pretende ofrecer un asesoramiento para la contratación de personas con discapacidad intelectual, así como informar sobre las nuevas bonificaciones o ayudas para la contratación.</p> <p>El objetivo general del servicio es ofrecer un espacio de información y acompañamiento a las empresas para poder disminuir la tasa de desempleo de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.</p> <p>El trabajo con las empresas se basa en realizar un encaje competencial en el lugar de trabajo. Para llevarlo a cabo es necesario que la empresa muestre predisposición para contratar a una persona con diversidad funcional y trabajar con tareas claras. Es importante, también, preparar a la empresa y explicar de manera clara todo el proceso hasta que la persona contratada haya adquirido todas las competencias para ese lugar de trabajo. La primera fase es una entrevista individualizada con la empresa para conocer el perfil profesional que necesitan, en esta fase también se explican las bonificaciones y ayudas con las que cuentan las empresas. En la fase dos, se realiza un seguimiento y evaluación de competencias. Para ello se realiza un dossier dónde se recogen todas las tareas asociadas al sitio de trabajo de manera muy específica y clara. Para asegurar el éxito durante el proceso, se expone a la empresa que, durante un tiempo, se incorporará un preparador laboral que acompañe y guíe a la persona contratada. Una vez formalizado el contrato, se proporciona un seguimiento con la empresa para reconducir y mejorar, si es necesario, las tareas asociadas al trabajo, así como conductas o comportamientos para garantizar el éxito laboral de personas con DI.</p>
<p>Objetivos:</p>	<p>Objetivo general: Crear un servicio para las empresas que permita la mejora de la ocupabilidad de personas con DI.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Asesorar a las empresas para la contratación de personas con DI.</p> <p>Acompañar a las empresas a superar dificultades durante el proceso de contratación de personas con DI.</p> <p>Ofrecer el trabajo con apoyo a las empresas colaboradoras del servicio.</p>

<p>Resultados</p>	<p>Según el documento de Evaluación proporcionado desde Plena Inclusión, los resultados se recogen en diferentes grupos de impacto: Persona, grupo (personas beneficiarias, equipo de coproducción y servicios/entidad) y comunidad.</p> <p>El total de puntos esperados estaba estimado en 90 y finalmente se han logrado 100 (del total de 156 que era el máximo).</p> <p>En el primer grupo de impacto, el de la persona, se evalúa el impacto conseguido sobre 30 puntos.</p> <p>Sobre los resultados del proceso, se recogen los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 personas participantes en el grupo piloto. • 15 empresas prospectadas e informadas sobre el servicio. • 9 empresas del territorio colaboradoras con el pilotaje. • 2 contratos laborales en empresa ordinaria. • 3 jóvenes están realizando diferentes procesos de selección y mantienen candidaturas. 		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>https://ilersis.org/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>9</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>7</p>	<p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p>
		<p>8</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>

NOMBRE DE LA ENTIDAD: Down Madrid
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: Plena Inclusión Madrid
 TÍTULO DEL PROYECTO: "Encuentra tu futuro: experiencias reales en empresas"

Área de la organización

Down Madrid es una Fundación que tiene como misión la defensa del derecho a la vida y la dignidad de las **personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual**, así como su plena **inclusión** familiar, escolar, laboral y social y la mejora de su **calidad de vida desde su nacimiento hasta su envejecimiento**.

Lo hacemos siempre contando con su participación y situándolos en el **centro y corazón** de nuestra organización.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona

Tras pasar diversos cuestionarios a empresas, profesionales, participantes jóvenes con discapacidad intelectual y familias de nuestro servicio de empleo, uno de los problemas que detectamos entre nuestros participantes jóvenes de Down Madrid es que tienen una visión desajustada y poco real del mercado laboral y con ello su posición frente a puestos de trabajo y oportunidades laborales está distorsionada. Por lo tanto, nuestra necesidad de ajustar las expectativas de las personas con discapacidad intelectual en torno al empleo en empresa ordinaria.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema

Para resolver el problema detectado desde Down Madrid propusimos realizar encuentros mensuales de participantes con discapacidad intelectual en empresas ordinarias que proporcionasen información y vivencias ajustadas sobre las ofertas y condiciones de empleo actual insistiendo en abrirnos a nuevos nichos de empleo, abrirnos también a otros perfiles con los que no solían trabajar y contactar con nuevas empresas con las que no había relación previa.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	Ajustar las expectativas de las personas con discapacidad intelectual jóvenes en búsqueda de empleo en torno al empleo
Colectivo al que se dirige:	Personas jóvenes con discapacidad intelectual

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>Las actividades realizadas en el producto final han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones Equipo coproducción: definición, contenido/ estructura de los encuentros con empresas, seguimiento, evaluación... • Identificación de empresas ordinarias de diversos perfiles laborales con las que vayamos a realizar encuentros • Contacto con las empresas identificadas para informar del proyecto y preguntar si quieren colaborar • Planificación con empresas, fechas de encuentros en sus instalaciones • Evaluación inicial a personas con discapacidad intelectual de expectativas del perfil laboral y de cada empresa a visitar • Visita/encuentro en empresa ordinaria con el grupo de personas con discapacidad intelectual mensual • Evaluación final a personas con discapacidad intelectual de expectativas con empresa y perfil laboral
------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Resultados</p>	<p>Ha mejorado el conocimiento del mercado laboral y de sus perfiles de los participantes del proyecto, esto podemos observarlo en varias actividades que hemos realizado en las que han recogido el pre y el post percibiendo unas intervenciones más ajustadas al mercado laboral.</p> <p>Con el proyecto hemos conseguido mejorar la cantidad y calidad de las conexiones con empresas, concretamente hemos mantenido 40 reuniones con empresas nuevas, hemos firmado 10 convenios nuevos y hemos realizado 8 sensibilizaciones en empresa.</p> <p>Hemos mejorado las relaciones entre personas con discapacidad intelectual y empresas realizando 8 visitas a empresas.</p> <p>Todas las personas participantes del proyecto han tenido espacios para dar su opinión. Durante las sesiones de trabajo siempre ha habido un feed back y una participación de todos ellos. Todas las personas beneficiarias han participado en el proyecto asistiendo físicamente a las sesiones de trabajo. Además, han participado de manera activa en las sesiones de trabajo a través por ejemplo de herramientas digitales como mentimeter en el que han mostrado los perfiles profesionales y las empresas en las que cada uno quería trabajar. También han participado sobre el concepto del empleo mediante infografías y cuestionarios pre y post. Hemos creado un mapa de empatía en el que refleja la opinión y participación de todos ellos. Se tuvieron en cuenta las fortalezas de los miembros del Equipo realizando para ello un análisis de fortalezas de todos ellos. Las funciones podríamos haberlas repartido de una manera más equilibrada ya que muchas de las ellas han recaído sobre todo en los profesionales de la Fundación.</p>
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Página web de la entidad: https://downmadrid.org/</p> <p>Mostramos a continuación las páginas web de algunas de las empresas que hemos visitado: Luxury Hotel Madrid City Centre Four Seasons Hotel Madrid ES - ES Home HAVI Home Starbucks adidas Página Oficial España Ropa Deportiva</p>

¿Es una práctica perdurable en el tiempo?	Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)	8	La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.
		7	Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)
		8	La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.

Comentarios:

Aunque muy interesante esta práctica ha supuesto en ocasiones una sobrecarga de trabajo a las profesionales que han tenido el liderazgo del proyecto. Las acciones se han realizado según lo previsto, pero resaltamos la importancia de sistematizar la recogida de información y el volcado de resultados para dar respuesta a las evaluaciones previstas. El proceso de visitas y las metodologías son muy interesantes, nos faltaría poner más incidencia en compartirlo con otros servicios de la Fundación para enriquecernos como entidad.

Consejos: abrir el grupo de coproducción a alguna de las empresas, no solo en los cuestionarios sino en todo el proceso.

A la hora de priorizar las empresas prospectadas tener en cuenta las necesidades y preferencias de los participantes.

Tras cada visita a empresa recoger el feed back de los participantes y registrar cómo han interiorizado su propia expectativa con el empleo, tras el conocimiento real de la empresa visitada.

NOMBRE DE LA ENTIDAD: OROBAL
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE:
 TÍTULO DEL PROYECTO:

Area de la organización

Orobal es una Asociación fundada por familias atendiendo a las necesidades que surgían al tener un hijo o hija con discapacidad intelectual. A medida que se iban incorporando nuevas familias, se ampliaban los proyectos y ambiciones, creándose así nuevos recursos. Entre ellos, nació su interés por el Empleo para Personas con Discapacidad Intelectual. Actualmente la Misión de la Asociación es procurar la atención integral de la persona con discapacidad promoviendo su desarrollo óptimo e incidiendo positivamente en su calidad de vida y en la de su familia.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona La situación actual de los Jóvenes con discapacidad intelectual en la zona de los cristianos, es su descontento por el apoyo recibido por parte de la sociedad en hacer cumplir su derechos como ciudadanos para la obtención de un puesto de trabajo y por tanto, de su mejora de calidad de vida. Son algunos pocos los que reciben apoyo de familias y profesionales, y en su mayoría, ese apoyo es conformista e incrédulo a sus posibilidades. El grupo de jóvenes sienten que algunos integrantes de su familia, profesionales, entorno y empresas dudan de sus capacidades y se muestran motivados para cambiar esta idea.
2. Propuesta realizada para solucionar el problema
 Los jóvenes con discapacidad intelectual que forman parte del equipo de coproducción junto con sus compañeros que pertenecen al programa empleo de orobal, proponen sensibilizar y visibilizar su poder, mediante acciones activistas por el empleo. Las propuestas para solucionar esta desinformación y desensibilización con el grupo de P.D.I. son varias: Desde propuestas básicas de encuestas, trípticos y charlas, como otras más innovadoras en este sector como Jornadas Abiertas para “charlar del tema” entre diferentes grupos interesados, así como la creación de un Instagram Oficial de la entidad, dirigido por jóvenes activistas por el empleo que pertenecen al equipo de Empleo de Orobal y un pequeño spot publicitario para animar a las empresas canarias y que apuesten por la contratación de P.D.I. Todo esto, sin olvidar los talleres que realizan los jóvenes cada semana, para trabajar directamente con la formación de habilidades sociolaborales para seguir formando y creciendo de manera personalizada.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	Sensibilizar y Visibilizar el Empleo para Personas jóvenes con Discapacidad Intelectual
Colectivo al que se dirige:	Jóvenes con discapacidad intelectual Familias y Profesionales Entorno en el que conviven Empresas del entorno

<p>Contenido/Actividades</p>	<p>Se describen a continuación diferentes actividades propuestas para la sensibilización y visibilidad del empleo para P.D.I.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres habilidades sociolaborales: Talleres programados 1 vez en semana para acompañar en el desarrollo personal, atendiendo a las habilidades básicas y herramientas específicas que les beneficie para su inserción laboral. Los grupos se dividen en función de sus necesidades de apoyo. • Tríptico Informativo: Tríptico con imágenes y preguntas básicas para informar y sensibilizar sobre la inserción laboral de P.D.I, así como un código qr donde se puede visualizar una experiencia real de una de las personas del centro y un empresario que apuesta por la contratación de P.D.I. • Videocurriculums: Tras la realización de investigación y perfil vocacional, se elaboran videocurriculums personalizados potenciando las habilidades de las P.D.I. y pensado especialmente para personas con grandes necesidades de apoyo, que han tenido menos oportunidades para formarse. <p>Jornadas Abiertas Empleo Jovenes PDI: jornadas abiertas para tres grupos de interés diferentes: familias, empresas y profesionales. Donde se lleven a cabo debates acerca de la realidad del empleo para las PDI. La idea principal de las jornadas es que se cree un ambiente cercano y cotidiano donde se propicie un acercamiento distendido entre los grupos de interés y las personas jóvenes con discapacidad intelectual. Éstas, de manera indirecta, servirán para aumentar la red de apoyo de las PDI y de la propia entidad permitiendo crear vínculos para futuras colaboraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instagram: las redes sociales están en auge y son una herramienta fundamental para visibilizar y dar a conocer la realidad de las personas jóvenes con discapacidad intelectual que se encuentran en un proceso de búsqueda de empleo. Es una forma de empoderar a este colectivo, llegar a otros jóvenes que se encuentren en una situación similar, ser referentes y así sensibilizar a un mayor número de personas. <p>Micro experiencias: es una plataforma que nos sirve para crear puestos de trabajo de corta duración cuyo fin es que los jóvenes con DI puedan tener una experiencia laboral y, los profesionales, elaborar un perfil vocacional más real y concreto.</p>
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Resultados</p>	<p>Los resultados de las distintas acciones, sabiendo que están abiertas a seguir avanzando en el futuro, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Micro experiencias: desde el año 2022 pasado que empezamos con este proyecto hemos insertado a 8 personas jóvenes con grandes necesidades de apoyo y, vamos a terminar el año 2023, con 2 microexperiencias más así que estaríamos hablando de 10 personas que han tenido la oportunidad de acceder al empleo durante este proyecto. Hemos observado que: las empresas han mantenido el interés en seguir participando, que sienten que el valor de la empresa ha crecido y están animando a otras empresas del sector a participar; por otro lado, los jóvenes participantes han mejorado su autoestima, la seguridad en sí mismos, habilidades sociolaborales (se relacionan mejor con sus compañeros, descubren lo que le gusta y lo que no, cumplen sus tareas); las familias están rompiendo con miedos y prejuicios hacia la inserción laboral; los profesionales han podido recoger información, hacer perfiles vocacionales más reales y crear talleres más concisos. • Instagram: está funcionando desde hace muy poco tiempo pero está siendo una actividad motivadora para el grupo y enriquecedora para la entidad. Estamos aumentando el número de seguidores y mejorando el sistema de publicaciones. • Tríptico: se ha repartido el folleto entre las empresas del entorno y en las que personas que acuden a los talleres de empleo han mostrado interés. Es una primera toma de contacto que esperamos afianzar con las futuras jornadas. • Jornadas: tenemos previsto hacerlas en el primer cuatrimestre del 2024. • Video publicitario: esperamos estrenarlo en las jornadas. 		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Página web de la entidad https://orobal.org/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>7</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>7</p>	<p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p>
		<p>7</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>

Comentarios:

Cuando se realizan las propuestas para el problema, nos surgieron muchas ideas y nos motivamos para hacerlas en su mayoría. Sin embargo, nos dimos cuenta, que debimos determinar y minimizar los proyectos, porque fueron muchos a la vez y perdían fuerza al repartir el tiempo y trabajo. Lo mejor es dar pequeños pasos, pero seguros, no parar y avanzar con organización, planificación y con una mirada en el futuro para anticiparse a los posibles inconvenientes que nos podemos encontrar.

Si ya estás metido en este proyecto, y te resuena en positivo, en este tipo de metodología abierta a la creatividad te encontrarás y sorprenderás de cosas que aún no has llegado a imaginar. Feliz viaje al descubrimiento.

NOMBRE DE LA ENTIDAD: Asociación Utrillo.
 FEDERACIÓN A LA QUE PERTENECE: Plena Inclusión Aragón
 TÍTULO DEL PROYECTO: Soy Capaz, ¡conóceme!

Area de la organización

Asociación Utrillo es una entidad familiar constituida hace 30 años por padres y madres con el fin de contribuir a la integración en la sociedad de las personas con discapacidad intelectual.
 Somos una entidad, sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública y concertada con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Nuestra misión es promover los apoyos personales necesarios para que cada persona con discapacidad intelectual, y su familia, pueda disponer de las oportunidades adecuadas para alcanzar una calidad de vida plena en una sociedad favorecedora para la inclusión.

Contexto en el que se desarrolla:

1. Problema de empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en la zona.
 - Falta de formación valorada por el tejido empresarial.
 - Discriminación social y prejuicios hacia este colectivo.
 - Miedo de las familias a perder las plazas concertadas por un empleo.
 - Desconocimiento en el entorno sobre este colectivo y la asociación.

2. Propuesta realizada para solucionar el problema
 - Sensibilizar a las empresas del entorno.
 - Dar a conocer la discapacidad intelectual y las capacidades de los usuarios.
 - Dar a conocer la asociación.
 - Tejer puentes entre el tejido empresarial y la asociación Utrillo.
 - Formar a las personas con discapacidad intelectual a través de convenios con entidades locales.

Desarrollo de la práctica:

Objetivos:	Sensibilización al tejido empresarial
Colectivo al que se dirige:	Empresarios

<p>Contenido/Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de herramientas para la sensibilización empresarial sobre las capacidades de las personas con discapacidad intelectual. • Grabación de un vídeo sobre las acciones laborales que se llevan a cabo en la asociación y en una empresa del entorno donde trabaja una antigua usuaria del centro ocupacional. • Participación en el vídeo promocional del proyecto a nivel nacional. • Creación de un díptico informativo sobre la asociación y los usuarios que pertenecen a ella. • Búsqueda de convenios de formación a este colectivo con entidades locales. • Visita al salón del empleo de Zaragoza. 		
<p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contactos con empresas: 20 • Visitas a empresas con usuarios de la asociación: 15 • Visualizaciones del vídeo: 100 • Reunión colectiva con los usuarios que manifestaron interés por inserciones laborales: 1 reunión con 25 usuarios. • Inserciones laborales: 2 • Generación de inquietudes laborales en los usuarios. 		
<p>Contacto o enlaces de interés</p>	<p>Página web Asociación Utrillo: https://asociacionutrillo.com/</p>		
<p>¿Es una práctica perdurable en el tiempo?</p>	<p>Valorar de 1 a 10 (1 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)</p>	<p>8</p>	<p>La práctica cuenta con la estructura técnica, organizativa y económica que la hace posible.</p>
		<p>8</p>	<p>Se controla la eficacia de la práctica (evaluación de los resultados, impacto...)</p>
		<p>9</p>	<p>La práctica es sistemática y se adaptada a las necesidades.</p>

Comentarios:

Importancia de involucrar a las familias en el proceso.

En la fase del mapeo del barrio, ir a las empresas sin haber concertado cita previa, ya que así contestaban realmente lo que piensan y no se preparaban las respuestas.

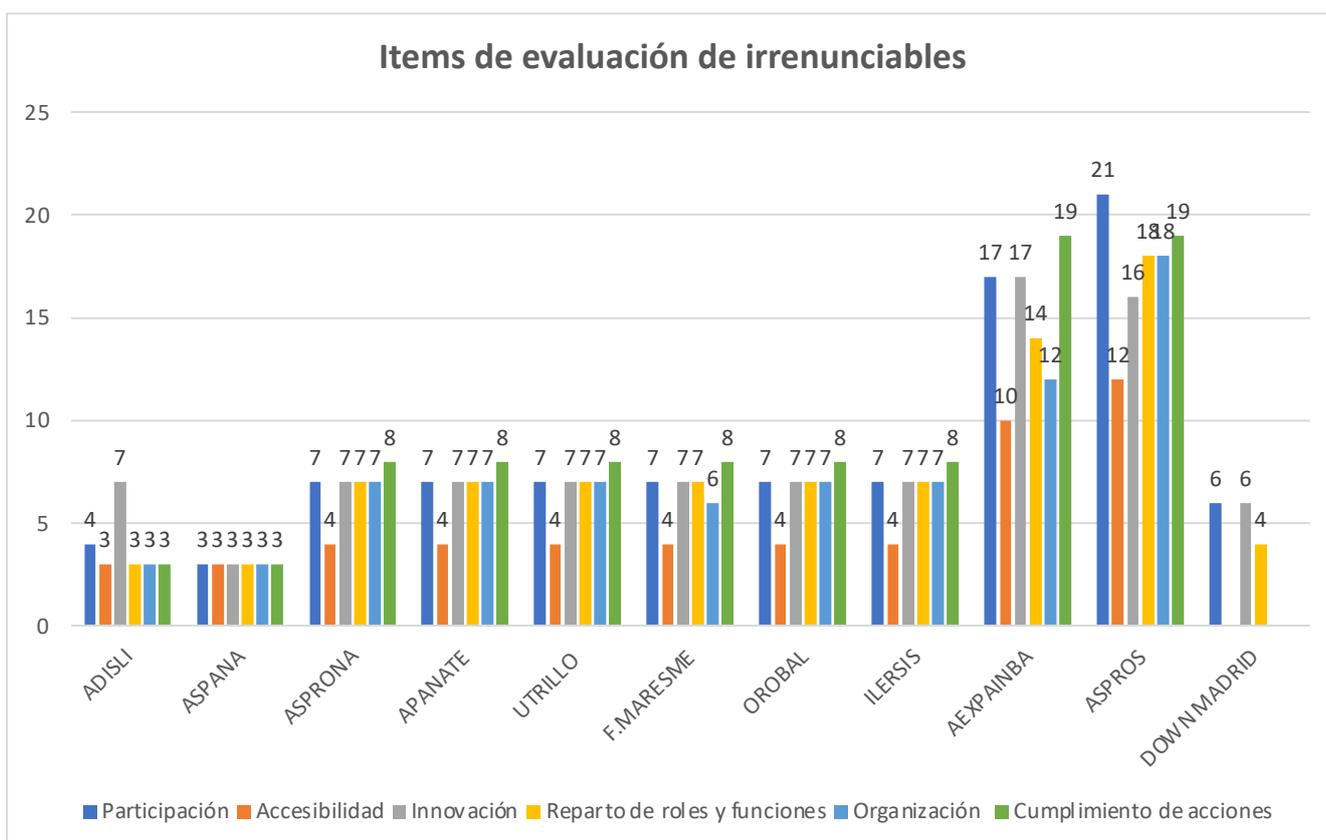
Después de esto, sí se ha de concertar una cita para darnos a conocer y poder explicar de forma correcta nuestras actividades laborales en el centro.

Hacer partícipes en todo momento a los usuarios. Que sean ellos los que hagan las entrevistas y puedan comentar todo lo que hacen, no que lo cuenten terceras personas.

Aunque solo participen algunas personas en el proyecto por motivos organizativos, extender las ideas y experiencias sacadas a los demás usuarios que hayan manifestado sus inquietudes laborales.

Evaluación

Para llevar a cabo la evaluación de las experiencias, se ha utilizado una herramienta compartida, en la que se proponía una evaluación de proceso y de impacto. Los indicadores de proceso han sido similares en todas las entidades y están relacionados con el desarrollo de la metodología de Design Thinking. Los indicadores de impacto han variado en función de los proyectos y se ven reflejados en el apartado de Resultados, de las prácticas presentadas. Aunque se comparten categorías globales, los indicadores son muy dispares y la presentación de los datos en un gráfico daría una idea de homogeneidad que no es real. A continuación, compartimos un gráfico con los resultados de los indicadores de proceso. Las entidades elegían el número de indicadores de cada una de las categorías (participación, accesibilidad, innovación...), que querían emplear en su proyecto. Por ese motivo, hay entidades con puntuaciones mucho más altas que otras, han elegido más indicadores.



Recomendaciones políticas públicas

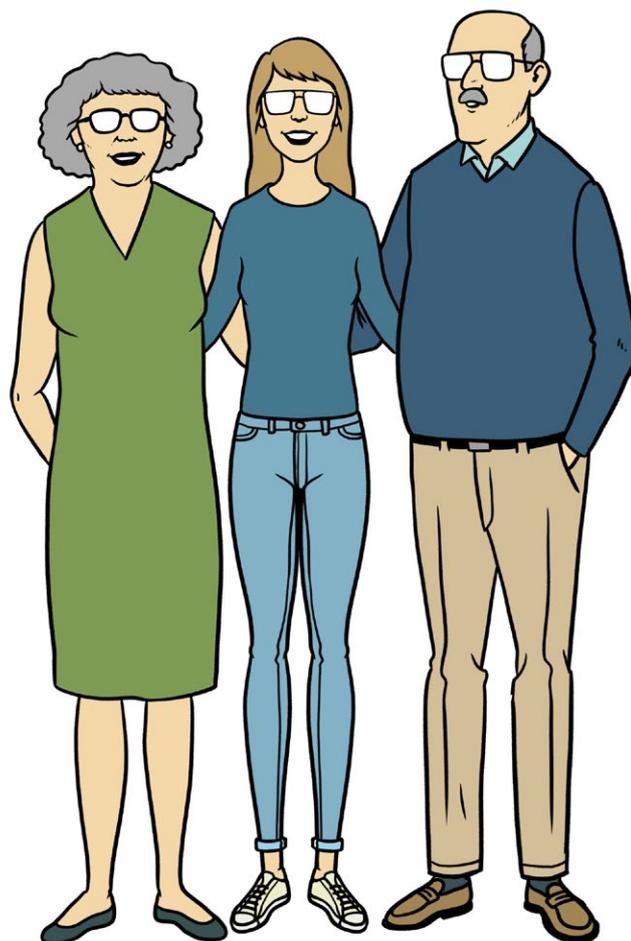
Realizar este piloto, ha hecho que las entidades se tengan que enfrentar a algunos de los problemas que se plantean a las personas jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo, a la hora de encontrar un empleo en nuestro país. En nuestra experiencia, es fundamental que estas personas tengan el apoyo de profesionales expertos en discapacidad intelectual o del desarrollo y en orientación laboral, empleo con apoyo, empleo personalizado... dado que nos encontramos que esta experiencia no está presente en los servicios públicos de empleo, las organizaciones que trabajamos con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo si podemos prestar ese tipo de apoyo. A continuación, se enumeran una serie de recomendaciones para conseguir que el empleo de estas personas mejore y puedan tener más oportunidades laborales.

Prestaciones para las personas jóvenes:

- Debe haber compatibilidad entre las prestaciones contributivas y el empleo.
- Debe haber compatibilidad entre las prestaciones sociales (Centros Ocupacionales, Centros de Día...) y el empleo, y debe ser algo que se dé a nivel nacional y no en función de cada CCAA, unos criterios mínimos estatales.

Visibilización de las competencias de las personas jóvenes con discapacidad intelectual o del desarrollo:

- Es necesario que los procesos de acreditación de competencias cuenten con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, incluyendo poder estar acompañados en el proceso por profesionales expertos, como los que trabajan en las entidades de apoyo a estas personas.
- Se deben visibilizar los beneficios que genera a la empresa y a la sociedad el que las personas con discapacidad trabajen, no solo económicos.
- También se debe visibilizar adecuadamente el empleo con apoyo y sus beneficios.
- Los profesionales de los servicios públicos de empleo, han de formarse sobre discapacidad intelectual o del desarrollo para poder prestar un buen servicio, que tenga a la persona en el centro.



Cambios en el sistema educativo:

- Carácter retroactivo de la titulación en ESO para las personas con discapacidad intelectual que, con anterioridad a esta ley de educación (2021) cursaron la ESO con adaptaciones curriculares y no titularon.
- Promoción de la formación profesional dual en todas las CCAA.

Promover la conciliación de la vida laboral y familiar:

- En nuestra experiencia y esto está corroborado por la investigación, el papel de las familias para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo consigan empleo, es fundamental. Para que las familias puedan involucrarse y ejercer ese apoyo tan beneficioso, se deben articular medidas que faciliten la conciliación con su vida laboral y les permita tener tiempo para apoyar a su familiar con discapacidad, sin tener una merma económica en sus ingresos, ya que está demostrado que las familias en las que alguno de sus miembros tiene discapacidad, han de soportar un importante sobre coste económico. Esto ha de hacerse incorporando estas medidas con enfoque de género.

Apoyo económico a las entidades que trabajan con personas con discapacidad:

- Las subvenciones del FSE de Garantía Juvenil u otras subvenciones para la contratación de personas con discapacidad intelectual o colectivos vulnerables, deberían permitir y subvencionar contrataciones de media jornada o inferiores a la jornada completa. Para algunas personas es complicado poder realizar una jornada completa, pero el apoyo se ha de prestar del mismo modo. Dependiendo de las condiciones de cada comunidad autónoma al diseñar las convocatorias, esto puede estar permitido o no.
- Se deberían reconocer los servicios de inserción laboral de las entidades que trabajan con personas con discapacidad, dentro de las carteras de servicios sociales de las comunidades autónomas o de empleo (el empleo con apoyo ya se contempla como política activa pero no se escoge por todas las CCAA). Es imprescindible que estos servicios cuenten con una financiación estable, con una evaluación y unos resultados exigibles que sean homogéneos y que no dependan de múltiples subvenciones con requisitos muy dispares. Desde las entidades se hace un esfuerzo importante, por incorporar metodologías de trabajo contrastadas y que ponen a la persona en el centro. Se plantea como posible marco la Ley de promoción de autonomía personal y promoción de la dependencia y dentro de ella los servicios de promoción de la autonomía personal que no están bien definidos en la ley, los servicios (o programas, proyectos...) de las entidades podrían contemplarse dentro de esta ley estatal y eso obligaría a que se incorporaran en las carteras de servicios de dependencia autonómicos.

Bibliografía

Barnard, B. Richman, D. Mutua, K. Williamson, A. (2023) *Predictors of employment for adults with intellectual and developmental disabilities participating in a postsecondary transition program in the United States*. Journal of applied research in intellectual disabilities, 2023, Vol.36 (1), p.116-121

Bastias, F. (2016) *El empleo para la justicia social: la importancia de los factores contextuales para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Eventos Pedagógicos, 2016, Vol.7 (3), p.1373-1375

Cheatham, L. Randolph, K. (2022) *Education and Employment Transitions among Young Adults with Disabilities: Comparisons by Disability Status, Type and Severity*. International journal of disability, development, and education, 2022, Vol.69 (2), p.467-490

Garrels, V. Sigstad, H. (2021) *Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review*. Journal of applied research in intellectual disabilities, 2021, Vol.34 (4), p.993-1007

Grossi, Teresa Nord, Derek Andresen, John (2020) *Earning a Real Wage: A Statewide Investigation of Young Adults With Intellectual and Developmental Disabilities*. Intellectual and Developmental Disabilities.

Kaya, Cahit (2018) *Demographic Variables, Vocational Rehabilitation Services, and Employment Outcomes for Transition-Age Youth With Intellectual Disabilities*. Journal of policy and practice in intellectual disabilities, 2018, Vol.15 (3), p.226-236

Khayatzadeh-Mahani, A. Wittevrongel, K. Nicolás, D. Zwicker, J. *Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities*. Disability and Rehabilitation.

Laborda Molla, C. Jariot, M. González Fernández, H. (2021) *Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo*. Educación XX1, Vol. 24, núm. 1 (enero 2021) , p. 117-139, ISSN 2174-5374

Luthra, R. Sara W. Niklas T. Magnus (2018) *After Upper Secondary School: Young Adults with Intellectual Disability not Involved in Employment, Education or Daily Activity in Sweden*. Scandinavian journal of disability research : SJDR, 2018, Vol.20 (1), p.50-61

Luthra, R. Sottie, C. (2019) *Young adults with intellectual disability who are not in employment, education, or daily activities: Family situation and its relation to occupational status*. Cogent social sciences, 2019, Vol.5 (1)

Negri Cortés, M. Leiva Olivencia, J. (2019)
Liderazgo de los docentes de formación profesional básica para la mediación escuela-empleo del alumnado con diversidad funcional intelectual.
Contextos educativos, 2019 (24), p.95-111

Nord, D. Grossi, T. Andresen, J. (2020) *Employment Equity for People with IDD across the Lifespan: The Effects of State Funding*. Intellectual and developmental disabilities, 2020, Vol.58 (4), p.288-300

Park, Jiyeon Bouck, Emily (2018) *In-school service predictors of employment for individuals with intellectual disability*. Research in developmental disabilities, 2018, Vol.77, p.68-75

Schwartz, A. (2020) *Predicting Community-based Employment of Young Adults with Intellectual Disability and Co-occurring Mental Health Conditions*
Archives of physical medicine and rehabilitation, 2020, Vol.101 (11), p.e17-e17

Weld-Blundell, I. Devine M. Dickinson, A. Kavanagh, H. Marck, C. (2021)
Vocational Interventions to Improve Employment Participation of People with Psychosocial Disability, Autism and/or Intellectual Disability: A Systematic Review. International journal of environmental research and public health, 2021, Vol.18 (22), p.12083



www.plenainclusion.org

