



**FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA  
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

**INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON  
DAÑO CEREBRAL**

**PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL**

**TRABAJO FIN DE GRADO  
EN EDUCACIÓN SOCIAL**

**AUTORA:  
PALOMA LAPEÑA TORTUERO**

**TUTORA:  
INMACULADA MÍNGUEZ LARA**

PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL  
**INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. JUSTIFICACIÓN .....	3
3. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO.....	8
3.1 MARCO NORMATIVO.....	8
3.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	10
4. CONTEXTUALIZACIÓN TERRITORIAL E INSTITUCIONAL .....	13
5. PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	17
5.1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	17
5.2 FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN .....	20
5.3 METODOLOGÍA .....	22
5.4 ACTUACIONES Y ACTIVIDADES PROPUESTAS .....	25
5.5 CRONOGRAMA .....	31
5.6 RECURSOS NECESARIOS.....	32
6. EVALUACIÓN Y RESULTADOS.....	33
7. CONCLUSIONES .....	36
8. LISTADO DE REFERENCIAS.....	37
9. ANEXOS.....	40

# 1. INTRODUCCIÓN

Desde el 2007 trabajo como técnica de Inserción Laboral de personas con discapacidad en FSC Inserta, empresa dedicada a la formación e inserción socio- laboral de dicho colectivo y perteneciente a la Fundación ONCE. Hace unos años tuve la suerte de poder participar en un proyecto denominado “Desequal<sup>1</sup>”. El objetivo de este proyecto consistió en mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión social. Desde “Jardines de España”<sup>2</sup>, entidad promotora del proyecto se firmaron acuerdos de colaboración con distintas entidades, entre las que se encontraba la Fundación ONCE, con el fin de facilitar el acceso al empleo a través de la formación en distintas áreas de conocimiento. Desde Fundación ONCE nos encargamos de la Alfabetización Digital de personas con discapacidad intelectual y personas con daño cerebral adquirido y fue aquí donde conocí la realidad del colectivo, y fue aquí cuando descubrí las grandes carencias, las pocas ayudas y escasos recursos de los que disponen.

Por este motivo quiero aprovechar la oportunidad de dirigir mi proyecto de fin de grado hacia aquellas personas que han sufrido algún tipo de lesión cerebral, para poder dar visibilidad a este colectivo invisible, y poder contribuir a su reintegración en la sociedad a través de un elemento clave y poderoso como es el empleo.

Las personas con daño cerebral sobrevenido ven cómo sus vidas se truncan de la noche a la mañana y cómo todo o casi todo lo que han ido construyendo con esfuerzo y trabajo se desvanece de un día para otro. Sus relaciones personales y laborales se ven afectadas, dejan de ser el padre o la madre que eran, el amigo o amiga, dejan de ser la hermana, hermano, hijo o hija para convertirse en paciente dependiente, carente de autonomía, con el reto de aprender a vivir de nuevo, como si de un niño que está aprendiendo a hablar, a caminar, a vestirse o a atarse los cordones se tratase.

Las personas que le rodean, ya sean familiares, amigos, personal sanitario o las propias asociaciones, se vuelcan en la rehabilitación y en que la persona consiga la máxima autonomía posible para que recupere lo antes posible las riendas de su vida.

---

<sup>1</sup> Desequal: Proyecto enmarcado en la Iniciativa Comunitaria Equal, aprobado y financiado por el Fondo Social Europeo durante el periodo 2004-2008

<sup>2</sup> Fundación Jardines de España: Fundación creada en 1998 con el objetivo de prestar servicios al colectivo de personas con discapacidad intelectual.

Esto en muchos casos resulta muy dificultoso, las secuelas producidas por la lesión son tan graves y tan heterogéneas que recuperar todo aquello que tenían antes es prácticamente imposible. Por ello, es por lo que presento este proyecto, con la intención de promover la inserción laboral dentro del colectivo, para que una vez superadas las primeras fases tras la lesión que suelen iniciarse al despertarse del coma y tras haber realizado la rehabilitación que reciben, y habiendo recuperado cierta autonomía y normalidad, puedan plantearse la incorporación al mercado de trabajo.

En muchos casos, la persona afectada no puede volver a ocupar el puesto que desempeñaba antes de la lesión, ya que las secuelas son múltiples y suelen incapacitarle en alguna o varias tareas que venían desempeñando, por lo que tienen que reorientarse y cualificarse en una nueva profesión y es en este punto donde comienza mi proyecto, el cual ofrece dicha oportunidad formativa, no sólo en un nuevo campo, en una nueva rama profesional, sino también en aquellas competencias básicas que todos debemos manejar en nuestro día a día en el trabajo, y que tras la lesión se desvanecen. Hablamos de habilidades sociales, habilidades laborales, competencias lingüísticas... dotándoles de los apoyos necesarios para que puedan incorporarse al mercado laboral ordinario, sintiéndose parte de la sociedad aumentando así su autoestima y la confianza en sí mismos.

El objetivo concreto del proyecto consiste en la inserción laboral de 15 candidatos por medio de la Metodología de Empleo con Apoyo (ECA), a través de un itinerario formativo que responda a una demanda real del mercado de trabajo y a los perfiles personales y profesionales de los candidatos. El ECA se define como un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona con discapacidad y especiales dificultades, para que pueda acceder y mantenerse en una empresa ordinaria con los apoyos necesarios.

## 2.JUSTIFICACIÓN

### El educador social como gestor del proyecto

**La Asociación Estatal de Educadores Sociales** (AEDES) define la educación social como “un derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del educador social.”

La educación social hoy en día, se plantea como “una alternativa para realizar ciertas acciones, que permitan que los procesos de formación de los ciudadanos se vean favorecidos, principalmente porque la educación escolarizada no puede abarcar todos los ámbitos de socialización de la población”<sup>3</sup>. Se podría decir de manera resumida, que la educación social tiene dos vertientes:

Una primera dimensión destinada a la intervención educativa general con el fin de que los ciudadanos se desarrolleen socialmente del mejor modo posible, para que alcancen así la máxima convivencia y participación comunitaria, contribuyendo a la formación integral de los individuos.

Y una segunda que busca incrementar el bienestar de los individuos y grupos, especialmente de aquellos que se encuentran en situación de riesgo al verse afectados por problemas de inadaptación y marginación social.

Para ello, la educación social pone en juego una serie de servicios de carácter pedagógico, en los que se combina una doble tarea: dar respuesta a problemas carenciales que sufren determinados individuos y/o colectivos sociales (en situaciones de pobreza, exclusión social, inadaptación, marginalidad, etc.); y prevenir estos problemas mediante programas educativo-sociales (animación sociocultural, educación en tiempo libre, educación cívica, educación intercultural, fomento de asociacionismo, formación laboral, etc...) que contribuyan al bienestar social de las personas y a una mejora significativa de su calidad de vida.

El educador social se plantea como un profesional de la educación y un trabajador social, que actúa en distintos campos:

---

<sup>3</sup> “www.ocesocial.blogspot.com“

- La educación no formal.
- La educación de personas adultas (incluidas la tercera edad).
- La inserción social de personas con dificultades
- La acción sociocultural y socioeducativa.

Como dice Díaz Posse, La educación no formal surge en torno a la idea de *educación a lo largo de toda la vida*. Es toda actividad educativa organizada y sistemática, realizada fuera del ámbito oficial. Se define en oposición a la Educación Formal, aquella reconocida e institucionalizada, cronológicamente graduada y jerárquicamente estructurada. Presenta fortalezas: Mayor flexibilidad que la Educación Formal en cuanto a tiempos, temáticas, materiales, técnicas y procedimientos, facilitando creatividad y libertad. -Asistencia voluntaria de los participantes. -Mayor oferta de disciplinas. -Suele realizarse con grupos más heterogéneos que la Educación Formal, permite un mayor intercambio y aprendizaje subjetivo. -No busca homogeneizar, ofrece la posibilidad de abordar intereses individuales. -Duraciones flexibles y adaptables. -No se estructura en niveles jerárquicos, relación más horizontal, favoreciendo la inclusión.<sup>4</sup>

La animación sociocultural se caracteriza por favorecer la prevención de problemáticas sociales, a través de la atención a las necesidades socioculturales y de desarrollo comunitario de una determinada comunidad, población o territorio. La animación sociocultural forma parte de aquello por lo que la educación social es lo que es; se encuentra en la educación social de manera permanente e invariable; constituye la naturaleza propia de la educación social. Sin la animación sociocultural, la educación social no existiría como la conocemos actualmente en nuestro país, sería otra cosa.

Según Marta Mela, en las sociedades siempre existen colectivos de personas que por un motivo u otro, sufren riesgo de exclusión social. Como bien indica el término, se trata de aquellos que por su condición social son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven. La exclusión social se lleva a cabo principalmente, mediante la privación económica (desempleo, ingresos insuficientes...), la privación social (marginación social, no participación en las actividades sociales, deterioro de salud...) y la privación política (no participación en las actividades políticas, escasa representatividad política, falta de participación en las decisiones que les afectan personalmente...). Para combatir esta discriminación y favorecer la inclusión en la sociedad de estos colectivos es imprescindible

---

<sup>4</sup> Díez Posse, 2012 “La educación formal: fortalezas y debilidades”

darles un trato de atención a aquellos que lo necesiten, así como sensibilizar a la sociedad de estos problemas y llevar a cabo políticas o medidas sociales que favorezcan a su integración.<sup>5</sup>

Para Inmaculada Martín, la educación de personas adultas, atiende a las necesidades formativas de la población adulta vinculadas a su desarrollo personal y a su adaptación socio-laboral. En 1976 durante la Conferencia General de la Unesco, realizada en Nairobi se afirmó que : “ La expresión educación de adulto designa la totalidad de los procesos organizados de la educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método, sean o no formales, ya sea que se prolonguen o reemplacen los aprendizajes obtenidos en la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a las cuales, las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas y profesionales...” La educación de adultos cumple una importantísima función socializadora ,a través de ella los individuos sociales deben seguir las normas y las relaciones sociales que caracterizan a cada sociedad.<sup>6</sup>

<sup>7</sup>Los profesionales de la educación social trabajan con el objetivo de ayudar en el proceso de socialización y de desarrollo personal a los destinatarios de su intervención. Dichos objetivos son:

- Prevenir y compensar las dificultades de estructuración de la personalidad e inadaptaciones sociales.
- Favorecer la autonomía de las personas.
- Desarrollar actividades con una finalidad educativa, cultural, lúdica...
- Potenciar la búsqueda de la información y comprensión en y del entorno social.
- Desarrollar el espíritu crítico y la capacidad de comprensión y análisis de la realidad sociopolítica.
- Favorecer la participación de los grupos e individuos.
- Favorecer la mejora de las competencias y aptitudes de los individuos.
- Favorecer el cambio y transformación social.
- Favorecer el desarrollo sociocultural, socio-laboral, institucional y comunitario.
- Contribuir a la creación y consolidación del tejido social y asociativo.

---

<sup>5</sup> Marta Mela, 2011 “Artículos de exclusión social- formación”

<sup>6</sup> Martín Castaño, MI 2009 “La educación de adultos”

<sup>7</sup> <http://ocesocial.blogspot.com.es/p/ambitos-de-actuacion-del-educador.html>

Las funciones y tareas de los educadores sociales más destacadas, con relación a lo anteriormente descrito, son:

- Educativa.
- Docente en determinados ámbitos.
- De animación y dinamización de grupos y colectivos.
- Organizadora, de planificación, programación, desarrollo y evaluación de su intervención.
- De gestión y administración de distintos servicios.
- De observación y detección de necesidades y características del entorno de los grupos e individuos.
- De relación con instituciones, grupos y personas.
- De reeducación.
- De elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos, programas, prestaciones, campañas, intervención comunitaria...

Tras analizar el papel de la Educación Social en la actualidad, se puede observar cómo el educador social cumple una importantísima tarea en acciones dirigidas a la intervención con la persona.

Este proyecto persigue como uno de sus objetivos finales, acabar con la exclusión social que sufren las personas con grandes discapacidades como es el caso de las personas que han sufrido un daño cerebral severo y que como he expuesto anteriormente, en muchos casos esto lo causa la privación económica (desempleo, ingresos insuficientes...), la privación social (marginación social, no participación en las actividades sociales, deterioro de salud...) y la privación política (no participación en las actividades políticas, escasa representatividad política, falta de participación en las decisiones que les afectan personalmente...) que en este caso se originan como consecuencia directa de la lesión sufrida.

Para combatir esta discriminación y favorecer la inclusión en la sociedad de estos colectivos es imprescindible darles un trato de atención a aquellos que lo necesiten, así como sensibilizar a la sociedad de estos problemas y llevar a cabo políticas o medidas sociales que favorezcan a su integración. Y es aquí donde la figura del educador cobra una especial importancia como experto en acciones dirigidas a la intervención con la persona, dando voz y oportunidades de reinserción en la sociedad a todos aquellos que de un día para otro, tras la lesión, se han encontrado en situación de riesgo o exclusión social.

A lo largo de este proyecto el educador social trabaja directamente la inclusión del colectivo en la sociedad a través de actuaciones de sensibilización del mundo empresarial, de su entorno familiar y profesional. La importancia del educador social se basa en el conocimiento de la discapacidad y de todos aquellos apoyos necesarios para la incorporación al mercado de trabajo ordinario en las mismas condiciones e igualdad de oportunidades que cualquier otra persona en situación de desempleo y sin el agravante de una gran discapacidad. Además, el educador, como técnico de inserción y preparador laboral dota al individuo de aquellas competencias necesarias que faciliten y promuevan la estabilidad laboral.

El educador social conoce las habilidades polivalentes relacionadas con el trabajo en sí al que se van a incorporar nuestros candidatos, así como otras habilidades de relación interpersonal que entran en juego a la hora de desarrollar el rol laboral.

También pone a disposición del proyecto todas aquellas funciones que hagan referencia a la acción educativa y al conocimiento del entorno laboral en el que desarrollará la inserción, además de las funciones específicas que desarrollará cada candidato. El educador lleva a cabo acciones dirigidas a informar, sensibilizar y formar en el entorno laboral, al igual que realizará acciones de sensibilización hacia los compañeros de trabajo para facilitar así la aceptación de la persona con daño cerebral como por ejemplo la información sobre las características del sujeto, la orientación a los compañeros de trabajo sobre cómo relacionarse con él, en el caso en que esto fuera necesario, convirtiendo todas estas tareas al educador social en la persona mediadora entre la persona con discapacidad y el entorno laboral que lo acoge.

También es importante destacar del papel del educador social en este proyecto, la intervención con la familia del candidato. La información sobre las alternativas de inserción y sobre la situación en la que se encuentre antes, mientras y tras comenzar el itinerario es básica para conseguir la colaboración plena de la familia en el proceso de inserción laboral.

En definitiva, nos encontramos ante un proyecto que persigue prevenir y compensar las dificultades que se encuentran aquellas personas que tras una lesión cerebral se enfrentan a la necesidad de reintegrarse en una sociedad que apenas les presta apoyo y en la que los recursos y ayudas para poder hacerlo de manera normalizada, son realmente escasos. Por eso se propone al educador social como gestor del proyecto, para que a través de una intervención social directa y ajustada a las necesidades del colectivo objetivo, pueda poco a poco ayudar a recuperar la normalidad, el bienestar social y una recuperación progresiva en la calidad de vida, de aquellas personas que han tenido que aprender a vivir de nuevo.

### 3. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO

#### 3.1 MARCO NORMATIVO

Las personas que han sufrido una lesión cerebral tienen el derecho a un trabajo digno y remunerado. Además del derecho a recibir todos los apoyos necesarios para que puedan acceder el puesto de trabajo en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador.

Es por esto que el trabajo se convierte en un derecho fundamental de todas las personas, tal como se refleja en distintos textos legales:

- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23<sup>8</sup>:

*“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.*

- ❖ Constitución Española en su Artículo 35<sup>9</sup>:

*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

- ❖ Ley 8661 “Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>10</sup>, ratificada por el Gobierno Español y que en su art. 27 dice:

*“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.*

---

<sup>8</sup> <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

<sup>9</sup> <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=35&tipo=2>

<sup>10</sup> La Gaceta; artículo único, nº 187(2008, 29 de septiembre): Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Naciones Unidas 2007.PP 9-10.

- ❖ Ley 7600 “Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad”<sup>11</sup>, en su Artículo 23:

*“El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales”.*

Existen incentivos a la contratación<sup>12</sup> consistentes en conceder bonificaciones especiales sobre la cuotas de la Seguridad Social a aquellos empresarios que contraten empleados con discapacidad con el objetivo de disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas en este colectivo, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

Estas medidas son:

- ❖ Contratación indefinida:
- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Completo: conlleva una bonificación de las cuotas de la Seguridad Social que pueden ir desde 4.500 €/año a 6.300 €/año, en función del grado de discapacidad, edad y sexo del trabajador. Además, recibirás una subvención de 3.907 € por contratar a un trabajador con discapacidad.
- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Parcial: cuando ese mismo contrato sea a tiempo parcial, la bonificación irá en función de la jornada pactada. Esta proporción también se aplica a la subvención única por contrato de 3.907 €.
- Deducciones: a estos incentivos se suma la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada trabajador con discapacidad contratado, siempre que su contratación suponga un incremento del promedio de trabajadores con discapacidad en la plantilla.
- Subvención por adaptación del puesto: además, la empresa percibirá una subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

---

<sup>11</sup> La Gaceta, nº 112 (1996,29 de mayo): Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Naciones Unidas. P-13.

<sup>12</sup> Incentivos enmarcados en la Ley 43/2006. Fuente: <http://www.fsc-inserta.es/ServiciosADemandantes/Empresas/Paginas/incentivos-economicos-contratacion-personas-con-discapacidad.aspx>

❖ **Contratación temporal:**

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Completo: en este caso, la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social van desde 3.500 €/año a 4.700 €/año en función de la gravedad de la discapacidad, edad y sexo del trabajador.
- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Parcial: la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.
- Subvención por adaptación del puesto: la empresa también percibirá una subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

❖ **Otros Contratos:**

- Contrato en prácticas: (de 6 meses a 2 años). La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido seis años desde la terminación de sus estudios. En este caso, se establece una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 50%.
- Contrato de formación: La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas, sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años. La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%.
- Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad, durante el tiempo en que persista la situación: se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales.

## 3.2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Como introducción al marco teórico a continuación se muestran los siguientes datos: “Según datos del INE<sup>13</sup>, en la estadística El Empleo de las Personas con Discapacidad, en el año 2013 (último año con datos) 1.450.800 personas en edad laboral tenían el certificado de discapacidad, lo que representa el 4,76% del total de la población comprendida en esas edades. De ellas, el 54,49% son hombres y el 45,51% mujeres; la mayor parte de las personas con discapacidad en edades laborables se sitúan entre los 45 y 64 años, mientras que los menores de 25 años no llegan al 6%. La discapacidad más representativa es la física, con algo más del 56% del total. Una característica muy significativa de este colectivo con respecto a su situación laboral, es que la mayoría son inactivos (63,36%), por lo que cuentan con una muy baja participación en el mercado laboral, con una tasa de actividad de solo el 36,64%; en los no discapacitados la tasa es

---

<sup>13</sup> INE: Instituto Nacional de Estadística. Organismo autónomo de España, encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado.

de un 77%, más del doble. Por sexos, los hombres tienen una mayor tasa de actividad y de empleo, por lo que la participación del sexo femenino en el mercado laboral es inferior al sexo masculino.”<sup>14</sup>

Aunque no hay estudios estadísticos de la tasa de paro en personas que han sufrido una lesión cerebral, desde el tejido asociativo se revela que la tasa de inactividad se dispara en este colectivo, ya sea por las secuelas tan invalidantes que en muchos casos deja la lesión cerebral, o por pensiones concedidas a los afectados.

De ahí la importancia, como se refleja en los Cuadernos de FEDACE<sup>15</sup>, de crear nuevas estrategias de acceso al empleo, a través de la individualización de los apoyos y las tareas y no de programas generales. Porque las necesidades de cada persona son diferentes y además no son las mismas en todos los momentos. Esto es universalmente válido para cualquier persona con y sin discapacidad, y se manifiesta más acusadamente en quienes más necesidad de apoyo muestran.

El trabajo es una de las facetas más importantes de nuestra vida. Nos aporta posibilidades de realización y crecimiento personal, de aceptación, reconocimiento y afrontamiento de las responsabilidades. Nos permite relacionarnos con otras personas y nos da oportunidades de enriquecimiento y desarrollo así como capacidad y estabilidad económica. Lo cual es imprescindible para cada uno de nosotros.

El trabajo no persigue exclusivamente obtener unos beneficios económicos que nos posibiliten la independencia personal, aunque simplemente esa razón ya sería muy poderosa, sino que se trata, en muchos casos, de enriquecer nuestra vida, llenarla y enriquecerla con otra serie de elementos que caminan junto al empleo.

Que las personas con grandes discapacidades pueden trabajar es un hecho innegable. Los estudios afirman que no son una ni dos, sino muchas las que lo consiguen. Ya sea en personas con discapacidades intelectuales severas, con trastornos del espectro autista, con grandes limitaciones físicas o Parálisis Cerebral, con limitaciones sensoriales, o con distintas discapacidades asociadas simultáneamente. La inclusión e integración son preferibles a segregación y exclusión y esto es una incuestionable verdad.

Este hecho se puede comprobar en otros proyectos que se han puesto en marcha por otras entidades. Proyectos que a través del Empleo con apoyo han conseguido la inserción laboral de

---

<sup>14</sup> Informe publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) “El Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad” del 2014 (datos del 2013).

<sup>15</sup> FEDACE: Federación española de daño cerebral.

aquellas personas que por su discapacidad se encontraban con grandes dificultades de acceso al mercado laboral. Alguno de estos proyectos son:

❖ Proyecto Stela<sup>16</sup>:

El Proyecto Stela es una iniciativa promovida por la Fundación Síndrome de Down de Madrid cuya misión es incorporar a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual al entorno normalizado de trabajo. Esta iniciativa va dirigida a las personas con discapacidad intelectual que quieran iniciar una actividad laboral en el entorno ordinario de trabajo. Asimismo, va dirigida a empresas o entidades que apuesten por la plena integración de personas que están preparadas para desarrollar una actividad productiva. El proyecto comenzó en 1995 y actualmente hay 100 personas realizando trabajos de distinta índole (operarios de limpieza, pinches de cocina, auxiliares de almacén, auxiliares de comercio, auxiliares de oficina, etc.).

❖ Proyecto Emplea 10: Parálisis cerebral<sup>17</sup>

Este proyecto se puso en marcha en el año 2009 tras la detección de las dificultades que se encontraban los técnicos del movimiento asociativo de personas con parálisis cerebral a la hora de incorporar al mercado laboral a sus asociados. Pertenece a una iniciativa promovida por la Confederación ASPACE y FSC Inserta y tuvo como finalidad la búsqueda de la calidad en el empleo y la prestación de los apoyos necesarios para la consecución de un empleo de calidad. Para ello se utilizó la metodología de Empleo con Apoyo, y se crearon redes de colaboración que aglutinaron de forma eficiente los recursos y contactos empresariales, así como el acompañamiento y la tutela del colectivo.

---

<sup>16</sup> <http://www.downmadrid.org/que-hacemos/concursos-2/proyecto-stela-contrata-a-personas-con-dis>

<sup>17</sup> Memoria Anual FSC Inserta 2010

## 4. CONTEXTUALIZACIÓN TERRITORIAL E INSTITUCIONAL

Como señala Álvaro Bilbao Bilbao<sup>18</sup>, Neuropsicólogo del Centro de Referencia Estatal de Atención al Daño Cerebral en la Guía de Familias:

“El daño cerebral adquirido (DCA) es definido como un daño repentino en el cerebro por causas externas mecánicas (traumatismos craneoencefálicos<sup>19</sup> o TCE) o internas (ictus cerebral<sup>20</sup> o ACV)”

Las lesiones cerebrales son relativamente frecuentes. Casi 4 de cada 1.000 personas sufren algún tipo de daño cerebral adquirido a diferencia de las 4 por 100.000 que sufren una lesión medular o las 10 por 100.000 que sufren parálisis cerebral. Las lesiones cerebrales internas ocurren a un 2-3 por 1.000 de la población y su frecuencia aumenta con la edad. La lesión cerebral de origen interno más común es el infarto cerebral, sin embargo éste ocurre generalmente a personas mayores de 50 años y en muchos casos mayores de 70.

Las lesiones cerebrales de origen externo (TCE) son bastante frecuentes (una de cada 1.000 personas es hospitalizada por un traumatismo craneoencefálico). Este tipo de lesiones afecta a las personas a todas las edades, aunque tienen una mayor incidencia en personas jóvenes y en personas mayores (estos últimos debido a que son más susceptibles a sufrir caídas, menos ágiles y fuertes, más débiles para evitar golpearse en la cabeza).

La Guía de Familias de la Federación Española de Daño Cerebral sostiene que:

Cualquier lesión cerebral puede producir una alteración de las funciones cerebrales que pueden provocar déficits físicos, cognitivos, emocionales y sociales. Las lesiones internas provocadas por aneurismas, infartos y tumores suelen provocar unas lesiones bien delimitadas que afectan generalmente a un área específica del cerebro. Cada parte del cerebro se encarga principalmente de unas pocas funciones motoras sensoriales y mentales, por ello estas lesiones pueden provocar alteraciones muy concretas en el funcionamiento, como incapacidad para hablar (afasia), parálisis en una mitad del cuerpo (hemiplejía).

<sup>18</sup> FEDACE; Guía de Familias, Madrid, 2003

<sup>19</sup> Impacto mecánico sobre las estructuras encefálicas provocando lesiones en el tejido nervioso.

<sup>20</sup> Conjunto de enfermedades que afectan a los vasos sanguíneos que suministran sangre al cerebro.

Los TCE suelen provocar déficits más generales, ya que la totalidad del cerebro se suele ver afectada por el impacto o por la posterior inflamación cerebral. Puede haber una pérdida o disminución de las capacidades motoras y sensoriales. Pérdida de atención, memoria, orientación espacial y temporal, disminución en la comprensión abstracta son algunos de los déficits cognitivos más comunes. Entre las alteraciones emocionales y del comportamiento, la depresión, la apatía, la desinhibición y la agitación son comunes. Todas estas alteraciones suelen reflejarse en un deterioro de las relaciones sociales que la persona mantenía antes del accidente.

## CONTEXTUALIZACIÓN TERRITORIAL

El proyecto se enmarca en la Comunidad de Madrid. Aunque los centros de rehabilitación, asociaciones y entidades dedicadas a la inserción laboral están repartidos a lo largo de toda la geografía, es en Madrid donde se encuentra un mayor número de oferta socio sanitaria y por ello hay más posibilidades de encontrar candidatos que se ajusten a las características del programa y de convocarlos de cara a la formación.

En el proyecto participan dos entidades encargadas de planificar y ejecutar las fases de las que consta el mismo y que más adelante, en el punto 7 quedarán expuestas. Estas entidades son:

**FSC Inserta<sup>21</sup>:** Entidad dedicada a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad y perteneciente a la Fundación ONCE, mejora las oportunidades de acceso al empleo a través de un proceso formativo adaptado a las necesidades de los demandantes.

La misión de FSC Inserta es la gestión de los recursos humanos, y la puesta en valor de las capacidades de las personas con discapacidad en aras de su integración en el mercado de trabajo.

Desde FSC Inserta trabajamos por:

1. Fomentar el empleo de las personas con discapacidad como medio para impulsar su integración laboral, vía que se considera fundamental para su inserción social.
2. Desarrollar un sistema de formación dinámico y flexible.
3. Potenciar las capacidades emprendedoras del colectivo.

---

<sup>21</sup> [www.fscinserta.es](http://www.fscinserta.es)

4. Identificar y apoyar iniciativas generadoras de empleo para personas con discapacidad.
5. Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y cambio de actitudes hacia el sector social de las personas con discapacidad.

**Apanefa<sup>22</sup>:** Asociación de Personas con Daño Cerebral Sobrevenido en la Comunidad de Madrid. Trabaja por la integración social y laboral de todas aquellas personas afectadas por DCA (Daño Cerebral Adquirido) y sus familias, a través de distintos programas de rehabilitación física, psíquica y neurológica, al igual que en todas aquellas áreas de autonomía personal.

Las actividades y programas de Apanefa van encaminados a conseguir que el colectivo de afectados, llegue a ser considerado útil por y para la sociedad, capaz de ocupar en ésta el puesto que le corresponde.

Desde la asociación se avala que las personas con daño cerebral sobrevenido no cuentan con un ambiente de protección y apoyo suficiente, orientado a fomentar sus capacidades, si no que este ambiente se reduce a sus familias.

En una primera etapa del proyecto, Apanefa identifica a aquellos candidatos susceptibles de incorporarse al mismo. Se realiza una búsqueda de perfiles que puedan desempeñar las tareas requeridas en los puestos a los que se incorporaran una vez recibida la cualificación. Contacto con ellos para exponerles el proyecto e incorporación al proyecto como candidato..

Paralelamente, deberán trabajar con los familiares, exponiéndoles el proyecto y resolviendo todas las dudas que les puedan surgir, ya que en numerosas ocasiones son estos los que más recelo encuentran a la hora de comenzar un itinerario de formación ligado a una inserción laboral. Las familias tienen miedo de los cambios, miedo a que el candidato no pueda cumplir con las expectativas previstas y sufra un nuevo varapalo. Miedo a que se tambaleen las rutinas establecidas y que tanto tiempo y esfuerzo les ha costado conseguir. Por eso es fundamental que desde la Asociación se trabaje y se exponga los beneficios del proyecto de igual manera al interesado como a sus familiares y tutores.

---

<sup>22</sup> [www.apanefa.org](http://www.apanefa.org)

La principal misión de FSC Inserta es impartir la formación planificada en el itinerario. Para ello diseña un programa formativo ajustado al Certificado de Profesionalidad<sup>23</sup> “Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales” que de respuesta a los objetivos marcados por el Incual<sup>24</sup> y publicados en el BOE<sup>25</sup>. Además FSC Inserta, para la impartición del Taller de habilidades laborales, procede de la misma manera que lo ha hecho con el Certificado de Profesionalidad, elaborando un diseño de competencias laborales<sup>26</sup>.

La prospección de todas aquellas empresas interesadas en incorporar a sus plantillas a todos estos nuevos profesionales, es una de las tareas principales de FSC. Se realizará un trabajo de información y sensibilización sobre los máximos responsables de las distintas empresas para su captación como entidades participantes.

Los técnicos de FSC Inserta llevarán a cabo el análisis del puesto de trabajo correspondiente, para asegurar así el éxito de la inserción, y tener la seguridad de que es el puesto el que se adapta a la persona y no la persona al puesto.

Con la colaboración de dichas entidades trabajaremos por conseguir la inserción laboral de 15 candidatos a través de la Metodología de Empleo con Apoyo (ECA), previo a su reorientación laboral y cualificación tanto en un certificado de profesionalidad que se ajuste a sus características y que responda a una demanda del mercado y a la adquisición de Habilidades y competencias.

---

<sup>23</sup> Certificado de Profesionalidad: Documento que acredita a un trabajador en una profesión del catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

<sup>24</sup> INCUAL: Instituto Nacional de cualificaciones. Instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

<sup>25</sup> Boletín Oficial del Estado, núm 136/ Sec 1/ Pág 56316 del miércoles 8 de junio de 2011.

<sup>26</sup> Competencias laborales: Capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o tarea según los criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo, las competencias abarcan conocimientos, actitudes, habilidades.

# 5. PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

## 5.1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto pretende fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad, y más concretamente, fomentar la inserción en aquellas personas que más difícil tienen el acceso al empleo por el tipo de discapacidad y las secuelas asociadas a ésta, a través de una nueva reorientación laboral, la obtención de una nueva cualificación profesional y el acompañamiento en la fase de inserción por medio del Empleo con Apoyo, para ello se establecerán sinergias y apoyos entre entidades especializadas en Intermediación laboral de personas con discapacidad y entidades especializadas en el colectivo de Daño Cerebral Adquirido.

En concreto, el proyecto consiste en la selección de un grupo de 15 candidatos, que tras la rehabilitación y recuperación de la lesión cerebral compartan unas secuelas y unos déficits similares, que permita la formación de un grupo relativamente homogéneo, dentro de la heterogeneidad, para iniciar con ellos un itinerario formativo consistente en la cualificación profesional a través de la impartición del Certificado de Profesionalidad “Operaciones Auxiliares Administrativas y Generales” que les capacite para el acceso a un puesto de trabajo dentro de este área profesional. Una vez finalizado, se da comienzo la segunda parte del itinerario, consistente en un taller de habilidades laborales que proporcione todas aquellas competencias, habilidades y actitudes que les permita afrontar de manera más natural la realización de las tareas y les ayude a aumentar sus posibilidades de mantenimiento en el puesto de trabajo.

Tras finalizar la formación y una vez cualificados, aquellos alumnos aptos comienzan la actividad laboral en los distintos puestos, previamente seleccionados por los preparadores laborales, dotándoles de todos aquellos apoyos necesarios para poder desempeñar sus actividad laboral en las mismas condiciones que el resto del personal de la empresa y que aseguren una completa y exitosa integración laboral.

El proyecto tiene una duración aproximada de unos 7 meses, iniciándose en el mes de septiembre con la selección de aquellos perfiles susceptibles de comenzar una actividad laboral de la mano de la Metodología de Empleo con Apoyo. Aunque no se puede indicar una fecha fin, ya que el proyecto tendrá continuidad mientras el preparador persista en el puesto de trabajo, sí se marca como fecha de “relativo fin” el mes de marzo, una vez concluidas las primeras fases de

inserción laboral: inicio de la actividad laboral y la instrucción de las tareas en el puesto de trabajo por parte del preparador laboral.

Dentro del proyecto se pueden distinguir dos tipos de beneficiarios: Los directos y los indirectos.

Los directos, como ya he comentado anteriormente, son aquellas personas que han sufrido una lesión cerebral y que gracias a la cualificación, se van a incorporar al mercado laboral, ganando confianza en sí mismo, autoestima, responsabilidad, autonomía, además de la contraprestación económica que perciban.

Para estos beneficiarios, simplemente el hecho de volver a trabajar, con independencia del puesto que ocupen, les proporciona sensación de utilidad, de valía, de aportación a la sociedad y una mejora significativa de su calidad de vida, a través en muchos casos de la ampliación de sus redes sociales.

Como beneficiarios indirectos nos encontramos a los familiares y cuidadores principales del candidato. Son muchos los motivos que convierten a las familias en beneficiarios de las acciones que se promueven en este proyecto. Por un lado, simplemente el tiempo destinado a la cualificación, supone que la persona que ha sufrido el daño gane mayor autonomía y responsabilidad, lo cual repercute directamente en la familia aligerando el peso que recae sobre los seres queridos, proporciona mayor libertad y mayor disponibilidad para relizar su vida, sabiendo que su familiar afectado ya no necesita tantas atenciones, si no que al contrario, al incorporarse a una vida más normalizada, sienten que sus vidas comienzan a reconstruirse.

Otro beneficiario indirecto es la sociedad en general. Todos nos beneficiamos de la incorporación al mercado en este caso de las personas con daño cerebral adquirido. Al comenzar a trabajar, la necesidad de recursos comunitarios suele disminuir, suponiendo un importante ahorro para el Estado. A esto hay que añadir, las nuevas afiliaciones al Sistema Nacional de Seguridad Social y sus consecuentes contribuciones.

Los objetivos a conseguir con el proyecto son claros:

❖ Objetivos generales:

- Fomentar la inserción laboral de personas con daño cerebral adquirido.
- Sensibilizar a la sociedad en general y en concreto al sector empresarial de los beneficios de la contratación de personas con discapacidad.

❖ Objetivos específicos:

- Dar visibilidad al colectivo de personas con daño cerebral adquirido
- Mejorar la calidad de vida, la autonomía y la independencia de las personas con daño cerebral adquirido.
- Posibilitar la promoción personal, laboral y económica.
- Dotar a los participantes de nuevas cualificaciones académicas que les faciliten el acceso al mercado laboral.
- Ampliar las relaciones sociales de los participantes.

## 5.2 FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Sumando las personas afectadas por todo tipo de lesiones, los datos revelan que el Daño Cerebral Adquirido es la principal causa de discapacidad en nuestro país, así como la primera causa de discapacidad adquirida en personas en edad laboral.

A pesar de su amplia incidencia la experiencia en reinserción e integración laboral es relativamente escasa. De acuerdo con la Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE), son varias las causas. En primer lugar, el movimiento asociativo de estas personas es relativamente reciente. Hasta el año 2000 sólo había dos asociaciones territoriales en España y no había centros de rehabilitación, por lo que los esfuerzos de los afectados y sus familiares se han centrado en un primer momento en asociarse y demandar a los organismos públicos unos recursos y atención especializada. Una vez se han ido cumpliendo objetivos en el sentido de garantizar la atención básica a las personas afectadas se han comenzado a dedicar esfuerzos a la integración laboral de estas personas.

En el año 2008 FEDACE publica una guía titulada “Empleo con apoyo y Daño Cerebral Adquirido<sup>27</sup>”, constituyendo esta guía la primera publicación sobre empleo y daño cerebral en nuestro país. La segunda razón que ha provocado la aparición tardía del empleo en la agenda del movimiento asociativo de personas con DCA es la complejidad que supone desarrollar programas de empleo en esta población. El cerebro es el órgano que rige todas las funciones corporales, sensoriales y mentales y por lo tanto una lesión cerebral puede provocar todo tipo de secuelas. A diferencia de otros trastornos que afecta al cerebro de origen cromosómico (como el Síndrome de Down), congénito (como la parálisis cerebral) o neurodegenerativo (como la Esclerosis Múltiple) el daño cerebral afecta de una manera impredecible e indiscriminada distintas regiones del cerebro. El resultado es una enorme heterogeneidad de síntomas que hace que realmente no haya dos lesiones cerebrales iguales<sup>28</sup>.

Como afirma el neuropsicólogo Álvaro Bilbao, se han realizado algunos ensayos en la reinserción de personas con daño cerebral en distintas asociaciones de diversos puntos de nuestro país. Según el Dr Bilbao, y de acuerdo con estas experiencias piloto, a las limitaciones ya citadas hay que sumar otro factor que condiciona la empleabilidad de este colectivo. La mayoría de personas que han sufrido una lesión cerebral son personas que previamente tenían un trabajo.

---

<sup>27</sup> FEDACE; Empleo con Apoyo y Daño Cerebral Adquirido; Madrid, ISBN 13-978-84-691-8074-7

<sup>28</sup> Boletín de Fedace. Mayo 2015. Volver al trabajo después de un ICTUS

El hecho de que estas personas hayan desempeñado una actividad profesional con carácter previo, hace que sean propuestas por parte de la seguridad social para recibir una pensión por incapacidad, en la mayoría de los casos, absoluta y permanente. Son justamente las personas que necesitan un apoyo para la integración laboral las que por otro lado ven en la pensión una fuente de ingresos segura, lo que hace que muchas personas opten por quedarse con la pensión y renunciar a metas de integración laboral. A pesar de ello, este neuropsicólogo asegura, que la mayoría de personas con daño cerebral si pudiera, volvería a trabajar.

## 5.3METODOLOGÍA

La intervención de este proyecto se fundamenta en la Metodología de Empleo con Apoyo. Gracias a éste modelo de intervención conseguiremos individualizar los procesos, alcanzando así el éxito en la inserción laboral de los participantes.

Como describe Miguel Ángel Verdugo Alonso en su artículo “ El Empleo con apoyo: una nueva posibilidad para personas con discapacidad”, el Empleo con Apoyo (ECA) se concibe como una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad.

El empleo es una de las características que define el estilo de la vida adulta de todas las personas con o sin discapacidad. El tipo de empleo, el salario que obtenemos y las oportunidades que nos ofrecen, afectan directamente al modo como nos percibimos y al modo como la sociedad nos valora, así como al grado de libertad de que disponemos, a nivel económico y social. Toda persona aspira a conseguir un empleo reconocido socialmente y a percibir un salario que le permita vivir con comodidad.<sup>29</sup>

Partiendo de esta idea, podemos entender la situación de aquella persona con discapacidad que se encuentra en un centro asistencial o en un centro ocupacional, rodeado únicamente de personas con discapacidad física o mental, sin posibilidades de realizar un trabajo remunerado. Dar a este sujeto la oportunidad de desempeñar un trabajo supone no sólo la obtención de un salario, sino también el reconocimiento de su valor social por parte de la familia y la aceptación de la comunidad. Otro de los grandes beneficios que ofrecen los empleos competitivos es la oportunidad de establecer amistades con personas sin discapacidad.

Muchas personas con discapacidades moderadas o severas no podrán percibir nunca un salario en un entorno laboral ordinario sin la existencia de un apoyo continuado. El Empleo con Apoyo surge precisamente para dar respuesta a las necesidades de estos colectivos. En una primera aproximación, el Empleo con Apoyo se puede definir como: “ Un empleo competitivo en entornos integrado, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento, entre otros”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Wehman Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987

<sup>30</sup> Wehman, et al. 1987, p 180

## **Características del Empleo con Apoyo:**

Todo programa de ECA ha de cumplir una serie de requisitos para que pueda considerarse como tal. Estos requisitos se refieren a la integración, a la obtención de salarios y de otros beneficios, al emplazamiento en un lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento, al concepto de “rechazo cero”, a la prestación de un apoyo flexible ( si es necesario a lo largo de toda la vida).

1. **Integración:** Quizás la característica esencial del empleo con apoyo es la oportunidad que ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. El trabajo no se realiza en un área especial. Los trabajadores no están agrupados en zonas aparte, ni utilizan servicios específicos.  
La integración no supone la mera presencia física, sino que implica la plena participación en todas aquellas actividades disponibles para el resto de los trabajadores.
2. **Salario y beneficios:** Cada persona ha de ser remunerada por el trabajo realizado. Como ocurre con cualquier otro empleado, sus salarios deben estar en relación directa con la categoría profesional y el trabajo efectuado. Un objetivo del ECA, es el procurar que los trabajadores no perciban un salario menor al salario mínimo interprofesional. En aquellos casos donde la severidad de la discapacidad no lo haga posible, se deberá establecer un contrato laboral especial.
3. **Emplazamiento en un lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento:** A diferencia de los programas laborales tradicionales, el empleo con apoyo coloca a la persona en un trabajo y es entonces cuando le ofrece formación y apoyo, directamente relacionados con la tarea a desempeñar. La formación más adecuada es aquella que va dirigida a un trabajo concreto y que se realiza en un entorno laboral real.
4. **Rechazo Cero:** El ECA va dirigido a aquellas personas que habitualmente no se han beneficiado de los programas formativos tradicionales. En otras palabras, la gravedad de la discapacidad no debe constituir un criterio de selección de las personas que demandan estos servicios.
5. **Apoyo flexible:** La misión del empleo con apoyo es ofrecer una amplia gama de servicios que permitan al individuo con discapacidad ser un empleado productivo. Dado que el tipo de apoyo a prestar se debe determinar individualmente, es necesario ofrecer una amplia gama de servicios.
6. **Apoyo a lo largo de toda la vida:** Las personas con discapacidades severas, como cualquier persona necesitarán algún tipo de apoyo a lo largo de su vida. La necesidad de

apoyo también se hace extensiva al ámbito laboral. Los servicios de empleo con apoyo deben ofrecer un apoyo continuado que permita a los trabajadores mantener su empleo.

7. **Elecciones:** Se debe potenciar la capacidad de la persona para realizar elecciones sobre su vida. La elección incluye, desde las preferencias profesionales hasta el tipo de trabajo, el horario y el lugar donde desarrollarlo. Al igual que el resto de los trabajadores, el empleado con discapacidad puede desear cambiar de trabajo u obtener una posición más elevada. El servicio de empleo con apoyo capacita al individuo para la toma de decisiones.

Fases de Empleo con Apoyo:

1. **Planificación laboral:** Implica el establecimiento de los resultados que se esperan obtener a través del empleo, orientados a la mejora de la calidad de vida. No todas las personas trabajan por las mismas razones. Por ello es importante identificar durante esta fase los objetivos que persigue cada individuo.
2. **Desarrollo laboral:** El equipo debe analizar críticamente varios trabajos posibles, para determinar cuál cubrirá mejor las necesidades de una persona. En este momento, se ha de proceder a realizar un “análisis de la compatibilidad”, consistente en valorar si existe un adecuado o un pobre ajuste entre el trabajador y varios trabajos.
3. **Instrucción:** Una vez localizado un empleo concreto, el trabajador se incorpora al mismo y es entonces cuando comienza el proceso de instrucción. Durante esta fase el trabajador aprende, no sólo las habilidades requeridas para el trabajo concreto sino las habilidades relacionadas con él.
4. **Apoyo continuado:** El empleo con apoyo se basa en la premisa de que el trabajador recibirá apoyo durante todo el tiempo que sea necesario. Esto supone, que muchos trabajadores recibirán un apoyo continuado a lo largo de toda su vida, para asegurar el éxito de la experiencia laboral. No obstante, en la mayoría de los casos la intensidad del apoyo disminuirá a lo largo del tiempo, a medida que el trabajador vaya adquiriendo mayor independencia.

El Empleo con Apoyo se presenta, por tanto, como un sistema práctico, serio y estructurado, que hace posible que las personas con discapacidades severas se integren laboralmente en las empresas ordinarias y pasen de ser pensionistas a los 20, a ser ciudadanos activos que contribuyen y participan en la construcción de la sociedad.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Inge et al., 1991. EUSE. Fundamentos del Empleo con Apoyo.

## 5.4 ACTUACIONES Y ACTIVIDADES PROPUESTAS

### FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE LOS CANDIDATOS Y LAS NECESIDADES

- Búsqueda de candidatos con los perfiles requeridos para la cualificación.
- Presentación del proyecto a aquellos candidatos seleccionados junto con sus familiares o tutores de referencia a través de distintas entrevistas.
- Valoración de los candidatos: habilidades, intereses, apoyos necesarios, círculos de apoyo.
- Observaciones informales para obtener información directa acerca del comportamiento de la persona. En sus ambientes y diferentes contextos.

### FASE 2: INICIO ITINERARIO FORMATIVO: CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD / TALLERES HABILIDADES PRELABORALES

- Capacitación en el Certificado de Profesionalidad correspondiente a “Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales”.
- Capacitación en habilidades y competencias laborales.
- Valoración de resultados obtenidos.

### FASE 3: PROSPECCIÓN DEL MERCADO LABORAL

- Análisis del mercado laboral.
- Búsqueda de empresas interesadas en participar como empresas de acogida.
- Reuniones de sensibilización con aquellos empresarios realmente implicados en la inserción laboral del colectivo.
- Visitas a las empresas. Identificación de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por una persona con lesión cerebral y dentro del área para el que se van a formar.

### FASE 4: ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- Análisis minucioso de los puestos de trabajo.
- Adaptaciones necesarias en el mismo.
- Analizar la compatibilidad existente entre el candidato y el puesto que se pretende ocupar.
- Seleccionar al candidato que mejor se ajuste a los requerimientos del puesto.
- Concretar una propuesta negociada que haga compatibles las rutinas laborales y las condiciones individualizadas con las necesidades de la empresa.

## FASE 5: INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

- Presentación, orientación y exploración inicial.
- Instrucción y aprendizaje de las obligaciones del puesto: El análisis de la tarea.
- Aumento del ritmo de trabajo hasta el estándar de producción de la empresa.
- Retirada del apoyo del puesto de trabajo.

## FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE LOS CANDIDATOS Y LAS NECESIDADES

El primer paso del proyecto consiste en la identificación de los candidatos por parte de Apanefa. Ésta será quien realice la búsqueda de perfiles susceptibles de participar en el proyecto de entre sus asociados.

El Conocimiento de la persona candidata es una de las fases más importantes del proceso de inclusión laboral, por eso, una vez identificadas se mantendrán distintas reuniones con ellas en las que el equipo técnico valorará el interés real del sujeto en participar y las necesidades reales del mismo (económicas, sociales, apoyos). Para conseguir el mejor encaje posible los técnicos de la asociación llevarán a cabo las siguientes actuaciones.

Se deberá valorar todas aquellas habilidades y destrezas que el individuo pueda hacer, en sus actitudes favorables y en aquellos elementos que puedan contribuir al éxito de un empleo competitivo, es decir aquellas capacidades que destacan en el individuo.

Por otro lado los técnicos realizarán una valoración negativa, la cual descubre principalmente las deficiencias de los sujetos, lo que estos no pueden hacer, las habilidades de las que carecen, las actitudes que pueden restar eficacia en el desempeño de sus tareas, comportamientos disruptivos y todo aquello que pueda conducir al rechazo del candidato.

También se entrevistarán con aquellas personas significativas para el sujeto, padres/ tutores, hermanos con el fin de explicar de manera detallada el proyecto que se va a iniciar y la importancia que tiene que el entorno del candidato se involucre en el mismo. Además de perseguir recabar todo aquella información útil desde el punto de vista laboral y social que los familiares puedan aportar.

La familia es la base del éxito de la inserción laboral. Sin una familia fuertemente motivada en la reinserción de su familiar, muy pocas veces se podrá mantener el puesto de trabajo.

## FASE 2: INICIO ITINERARIO FORMATIVO: TALLERES HABILIDADES PRELABORALES + CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

Tras la selección de los candidatos da comienzo el itinerario formativo, consistente en la cualificación “Operaciones auxiliares de tareas administrativas y generales” perteneciente a la familia profesional de Administración y Gestión, con una duración de 390 horas, aunque debido

a la especificidad del colectivo hacia el que va dirigido, se reduce en un 15% el número totales de horas, quedando en 330horas.

Además se adaptarán los materiales didácticos para facilitar el aprendizaje, ajustándolos a las características del grupo con un lenguaje sencillo, claro y conciso.

Una vez finalizada la formación, comienza el taller para la adquisición de aquellas habilidades laborales necesarias y complementarias en la actividad laboral. Este taller tendrá una duración de 25 horas.

Una vez finalizado, los alumnos comenzarán un taller de habilidades laborales para adquirir aquellas competencias laborales básicas que faciliten y ayuden a mantener el empleo en el tiempo.

### **FASE 3: PROSPECCIÓN DEL MERCADO LABORAL**

Esta fase es responsabilidad de FSC Inserta como expertos en Inserción laboral de personas con discapacidad y ajustes de perfiles laborales. Los técnicos de empleo realizan una prospección de empresas interesadas en participar en el proyecto y con una necesidad de contratación real en aquellos puestos de trabajo donde los perfiles buscados correspondan con perfiles de auxiliar administrativo.

Se mantiene una entrevista en la que se expone la importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad y la capacidad de las mismas de realizar la actividad laboral en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad siempre que los puestos estén ajustados a sus necesidades. Se explica en qué consiste la Metodología de ECA y se exponen los beneficios no sólo para el trabajador si no beneficios tanto a nivel fiscal como laboral para todos los empleados.

Una vez confirmado su compromiso se realizan jornadas de sensibilización tanto para los empresarios como para los trabajadores.

Se estudia la compatibilidad de los puestos a cubrir con la Metodología ECA y se hace un informe con todos aquellos puestos susceptibles de ser cubiertos por personas necesidad de apoyos naturales.

## FASE 4: ANÁLISIS Y ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Realización por parte de los técnicos de FSC Inserta un análisis del puesto pormenorizado y en profundidad, ya que sólo así se consigue una adaptación del puesto totalmente ajustada a la persona que lo va a ocupar.

Para ello lo primero que deberá asegurar el técnico es que se produzca un encaje lo más ajustado posible entre el candidato y el puesto a desempeñar. El técnico selecciona a aquel candidato que tras valorar toda la información recibida considera más oportuno para cada puesto. Una vez realizado, se procede a negociar con la empresa las condiciones laborales oportunas según las necesidades de cada trabajador.

El análisis de cada puesto consiste en:

1. Análisis específico de las tareas:

- A. Análisis inicial de las tareas que se requieren.
  - 1. Rutinas clave: Aquellas que constituyen el contenido básico del puesto.
  - 2. Rutinas esporádicas: Aquellas que sólo se realizan en función de necesidades o circunstancias.
  - 3. Rutinas vinculadas: Aquellas tareas que sin formar parte del puesto , deben ejecutarse en algún momento.
- B. Secuenciación de las tareas a realizar.
- C. Habilidades críticas necesarias.
- D. Análisis del ritmo de producción y de la calidad del trabajo

2. Análisis global de las condiciones laborales de la empresa:

- A. Información de las distintas dependencias y su ubicación.
- B. Existencia de barreras en materia de accesibilidad.
- C. Análisis de las condiciones de producción.
- D. Posibilidad de intercambio/compañeros de trabajo.
- E. Cambios de personal, turnos, horarios, etc.

## FASE 5: INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO JUNTO CON EL APOYO CORRESPONDIENTE

La presentación, orientación y exploración inicial, comprende los primeros días de trabajo, destacando el primero que si normalmente es para una persona sin discapacidad el dí más difícil, más lo será para aquellas que tienen grandes discapacidades.

Durante este primer día el preparador laboral debe verificar la enseñanza del transporte, para dotarle de independencia. Es en estos primeros días cuando se establece un buen entendimiento con el empresario, los compañeros y con los familiares del trabajador.

El preparador orienta y acompaña al trabajador por las distintas estancias de la empresa, y lo acompaña en la exploración del espacio físico. Confirman juntos las obligaciones laborales del puesto y el análisis ambiental donde se llevarán a cabo las tareas. Se identifican los apoyos naturales y se comprueba la base de ejecución laboral del trabajador.

Una vez establecidas las bases y confirmadas las tareas con exactitud, el preparador laboral dedicará la segunda etapa del proceso a instruir sistemáticamente al trabajador, para que vaya adquiriendo las habilidades implicadas en la ejecución de las tareas. Este es el periodo más técnico de toda la intervención. A través de procedimientos de instrucción eficaces se enseña al trabajador a realizar sus tareas con calidad.

Durante esta etapa el preparador irá incluyendo e incorporando apoyos naturales en la instrucción, para que el método de empleo con apoyo sea lo menos intrusivo posible y la enseñanza no se distancie mucho de lo que acostumbre ser más típico en la empresa.

Tras dedicar el tiempo necesario a la instrucción y una vez analizadas la adquisición de las habilidades laborales requeridas, se inicia una tercera fase en la que se revisan los programas de aprendizaje, se controla el ritmo de producción del trabajador y se incrementan las habilidades laborales del trabajador a través de nuevas estrategias y ayudas técnicas.

El preparador laboral, junto con los apoyos naturales, se centraran en incrementar el nivel de producción del trabajador y hacerlo más estable, hasta que llegue al estándar fijado por la empresa para cada tarea. El objetivo es que el trabajador ejecute las tareas independientemente y que mantenga el interés por el trabajo. Despues de conseguir esto, el preparador laboral podrá iniciar el proceso de ir retirando su presencia en el puesto de trabajo.

De su éxito en identificar, formar y reforzar a estos apoyos naturales, para que participen adecuadamente en la inclusión del nuevo trabajador, dependerá su éxito en la retirada de la escena, sin que el trabajador acuse su ausencia.

## 5.5CRONOGRAMA

Distribución Fases	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Selección candidatos</b>																																												
Identificación candidatos y necesidades																																												
Reuniones de presentación																																												
Valoraciones y conclusiones - selección																																												
<b>Itinerario formativo</b>																																												
Certificado Profesionalidad																																												
Taller habilidades laborales																																												
<b>Prospección mercado laboral</b>																																												
Análisis mercado laboral/búsqueda de empresas																																												
Reuniones empresarios																																												
Identificación de puestos de trabajo																																												
<b>Análisis puestos de trabajo</b>																																												
Análisis y adaptación de puestos de trabajo																																												
Selección de candidatos y negociación																																												
Incorporación al puesto de trabajo																																												
Instrucción																																												
Retirada del apoyo: La instrucción y el tiempo del apoyo necesario no puede ser programado de antemano. Cada individuo tiene sus propios ritmos de aprendizaje y su necesidad de apoyo variará en función de múltiples variables.																																												

## 5.6 RECURSOS NECESARIOS

### ❖ RECURSOS ECONÓMICOS:

El proyecto se enmarca dentro del Programa Operativo Plurirregional “ Lucha contra la discriminación” el cual ha sido diseñado con la finalidad de dar respuesta al segundo de los tres objetivo estratégicos del Fondo Social Europeo: “ Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos y todas, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando especialmente, la integración socio-laboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.”<sup>32</sup>

Gestionado desde FSC Inserta y con la colaboración de Apanefa, el proyecto se financia a través del Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE.

### ❖ RECURSOS HUMANOS

En función de la etapa del proyecto en la que nos encontremos, vamos a necesitar a los siguientes profesionales:

	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5
FSC Inserta			2 Técnicos de inserción laboral		
Apanefa	2 Técnicos de inserción laboral				5 preparadores laborales
Proveedor formación		2 docentes:1 docente titular y 1 docente suplente.			

### ❖ RECURSOS MATERIALES:

Para el desarrollo del proyecto se utilizarán tanto las instalaciones de FSC Inserta como las de Apanefa. Cada técnico tendrá como referente la entidad a la que pertenece.

La acción formativa se impartirá en las instalaciones de Apanefa, ya que es un entorno conocido para los participantes y en donde tienen acceso directo a todos los apoyos que pudieran necesitar a lo largo del curso.

El aula consta de una capacidad para 15 alumnos, con el mobiliario y el equipamiento necesario para ejecutar la acción formativa, con Software de aplicaciones informáticas y ofimáticas actualizado, y con características suficientes para el adecuado desarrollo de los correspondientes contenidos del curso; dispondrá de acceso a Internet (ADSL o similar).

---

<sup>32</sup> Programa Operativo Plurirregional “ Lucha contra la discriminación” (Fondo Social Europeo, pág 4)

## 6.EVALUACIÓN Y RESULTADOS

**Valoración de resultados:** Para valorar los resultados obtenidos se utilizarán los siguientes indicadores:

a) Indicadores cuantitativos:

- ❖ Número candidatos susceptibles de incorporarse al proyecto.
- ❖ Número de candidatos preseleccionados para el proyecto.
- ❖ Número de alumnos finales aptos.
- ❖ Número de entidades prestadoras de apoyo participantes.
- ❖ Número de ofertas laborales captadas.
- ❖ Número de contratos de trabajo realizados a jornada parcial.
- ❖ Número de contratos de trabajo realizados a jornada completa.
- ❖ Número de contratos de trabajo de 6 meses.
- ❖ Número de contratos de trabajo de 1 año.
- ❖ Número de contratos de trabajos indefinidos.
- ❖ Número de apoyos de nivel bajo prestados.
- ❖ Número de apoyos de nivel medio prestados.
- ❖ Número de apoyos de nivel alto prestados.

b) Indicadores cualitativos:

- ❖ Grado de satisfacción de los alumnos del curso.
- ❖ Grado de satisfacción de las familias.
- ❖ Grado de satisfacción del empresario.
- ❖ Grado de satisfacción de la persona con discapacidad participante en el proyecto.
- ❖ Grado de satisfacción de la entidad prestadora de apoyos.
- ❖ Grado de satisfacción de los compañeros de trabajo.

La valoración de estos indicadores se hará a partir de los siguientes instrumentos de evaluación:

- ❖ Cuestionario de evaluación del Protocolo sobre el perfil de la oferta de trabajo.
- ❖ Cuestionario de calidad de los estándares de la EUSE<sup>33</sup>.
- ❖ Cuestionario de satisfacción del Curso de formación.
- ❖ Cuestionario de satisfacción de la entidad prestadora de apoyos sobre el proyecto.
- ❖ Cuestionario de satisfacción del trabajador sobre su puesto de trabajo y mejora de autonomía personal y social.
- ❖ Cuestionario de satisfacción del empresario sobre el sistema de Empleo con Apoyo.
- ❖ Informe de evaluación, seguimiento y resultados de cada inserción.

**Resultados:** Viabilidad del proyecto y elementos de sostenibilidad.

Se realizará un análisis de la utilidad del proyecto, aportando información sobre los riesgos identificados durante su desarrollo y las soluciones adoptadas. Como elementos de sostenibilidad se analizarán:

- La participación y grado de implicación de las entidades participantes.
- La interrelación de los niveles de logro del proyecto; las actividades propuestas han sido suficiente para alcanzar los objetivos.
- Capacidad de las entidades participantes en dar continuidad a los resultados del proyecto y continuar con el seguimiento de las inserciones con vistas a futuras ediciones.
- Análisis de la coordinación entre las distintas entidades participantes.
- Análisis del costo beneficio del proyecto.

Una vez finalizado el proyecto se llevará a cabo un informe en el que se refleje la evaluación, el seguimiento y los resultados de todos aquellos procesos de inserción llevados a cabo con éxito y que hayan concluido en un contrato de trabajo, y en el que se verán reflejados los siguientes puntos:

- 1º Itinerario personalizado de inserción del trabajador.
- 2º Análisis del puesto de trabajo.
- 3º Tipología y nivel de apoyos realizados.
- 4º Resultados de evaluación y seguimiento realizado.

---

<sup>33</sup> EUESE: Unión Europea de Empleo con Apoyo.

5º Grado de satisfacción del Empresario.

6º Grado de satisfacción y mejora de la calidad de vida del trabajador.

7º Necesidad de apoyo futura y técnicas de intervención a realizar para el mantenimiento del puesto de trabajo.

Como punto final al proyecto, FSC Inserta y Apanefa, realizarán un seguimiento a todas aquellas inserciones laborales generadas en el marco del proyecto durante los dos años siguientes a la fecha de inicio del contrato, registrando en los informes cualquier situación de baja, renovación o no renovación de los contratos conseguidos, así como los motivos que pudiesen producirlos, con el fin de prever y mejorar de cara a ir modificando y ajustando los procedimientos en posibles futuras ediciones.

## 7.CONCLUSIONES

Las personas con Daño Cerebral Adquirido configuran un colectivo, aún hoy, poco conocido. A pesar de ello, en las dos últimas décadas han conseguido grandes avances, principalmente centrados en la creación de un movimiento asociativo sólido y el reconocimiento de su derecho a la rehabilitación con la creación de centros de rehabilitación especializados. En el momento actual, y una vez alcanzadas estas metas que son los pilares básicos de la atención de cualquier discapacidad, este colectivo pone sus miras en la integración laboral de las personas con daño cerebral. Las dificultades a las que se enfrentan son mayores si cabe a la de otros grupos de personas con discapacidad. En contraste con otros colectivos, en los que solo hay un área de funcionamiento afectada o presentan un cierto grado de homogeneidad, (p.ej., personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva, síndrome de down), las personas con daño cerebral se caracterizan tanto por su heterogeneidad (no hay dos pacientes iguales) como por la afectación de múltiples sistemas (cognitivo, físico, sensorial o comunicación). Esto hace que no haya fórmulas mágicas ni entornos laborales idóneos para todas las personas con Daño Cerebral Adquirido.

En este trabajo se ha intendido hacer una aproximación a este desafío a través de un programa de Empleo Con Apoyo, enmarcado dentro del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la discriminación”. Esta propuesta describe una planificación detallada de los pasos a dar para conseguir una inserción laboral de éxito y mantenida en el tiempo, atendiendo tanto a las necesidades del colectivo, como a la metodología a emplear y a las necesidades del mercado. En este sentido entendemos que el Empleo Con Apoyo puede ser una estrategia de gran eficacia para ciertos perfiles del movimiento asociativo, teniendo en cuenta su alto grado de discapacidad, así como la heterogeneidad de sus déficit, lo que requerirá de adaptaciones personalizadas en cada caso y un seguimiento uno a uno.

Sin lugar a dudas son muchas las experiencias y proyectos que deberán llevarse a cabo y los profesionales y empresas que deberán colaborar en los próximos años para conseguir consolidar la reinserción laboral como una forma más de integración a la vida para las personas que han sufrido daño cerebral. Queda mucho trabajo por hacer y sobre todo queda una labor de sensibilización del mundo empresarial en materia de empleo y discapacidad, ya que son los empresarios, en parte, los que tienen la llave de acceso a la inserción laboral en mercado de trabajo ordinario y son estos los que deben entender y apostar por las personas con discapacidad y en este caso concretamente, en las capacidades de empleo de una personas con daño cerebral adquirido.

En cualquier caso, una experiencia como la que aquí describimos no es sino un pequeño paso, habida cuenta de la escasez de experiencias que hay con el colectivo, de cara a avanzar en el conocimiento de las posibilidades y necesidades reales de integración de las personas con daño cerebral, la cual persigue labrar un camino lleno de dificultades, para que todas aquellas personas que han sufrido o en un futuro vayan a sufrir una lesión cerebral, tengan más recursos, más información, más calidad de vida y puedan disfrutar con el apoyo de toda la sociedad de una vida más plena.

Cuantos más puntos de apoyo y mayor sea su red social, mayor será su capacidad de hacer frente a dichas dificultades.

Todos aquellos profesionales relacionados con el colectivo o que tengan la capacidad, aun por pequeña que sea, de mejorar las condiciones de vida de aquellas personas a las que les ha tocado sufrir un episodio tan traumático como es éste, debemos sentir y asumir la responsabilidad de hacer lo que esté en nuestras manos, porque nadie se merece sufrir una lesión cerebral y porque una vida salvada merece ser vivida.

## 8. LISTADO DE REFERENCIAS

- Boleletín Oficial del Estado (2006). “*Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo*” .  
Disponible en:  
<http://www.fsc-inserta.es/ServiciosADemandantes/Empresas/Paginas/incentivos-economicos-contratacion-personas-con-discapacidad.aspx>
- Constitución Española (1978). “*Artículo 35*”  
Disponible en: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/>
- Díaz Posse, M (2012). “*La educación formal: fortalezas y debilidades*”.VI jornada de Investigación de Disciplinas prácticas y Proyectuales.  
Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/40479>
- Down Madrid. “*Proyecto Stela*”. Disponible en:  
<http://www.downmadrid.org/que-hacemos/concursos-2/proyecto-stela-contrata-a-personas-con-di>
- EUESE (2005). “*Caja de Herramientas de la UESE. Fundamentos del Empleo con apoyo*”.  
Disponible: [http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/caja\\_de\\_herramientas.pdf](http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/caja_de_herramientas.pdf)
- Federación Española de Daño Cerebral (2003). “*Guía de Familias*”. FEDACE.  
Disponible en: [http://fedace.org/wp-content/uploads/2013/09/GUIA\\_FEDACE.pdf](http://fedace.org/wp-content/uploads/2013/09/GUIA_FEDACE.pdf)
- Federación Española de Daño Cerebral (2008). “*Empleo con Apoyo y Daño Cerebral Adquirido*” . FEDACE.  
Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO20910/fedace.pdf>
- Federación Española de Daño Cerebral (2012). “*Cuadernos de FEDACE*” .  
Disponible en:  
<https://fedace.org/category/c98-publicaciones/cuadernos-fedace-sobre-dca/>

- Federación Española de Daño Cerebral (2015). “*Volver al trabajo después de un Ictus*”. FEDACE. Disponible en: <http://fedace.org/retornar-al-trabajo-despues-de-un-ictus/>
- Fondo Social Europeo (2006). “*Programa Operativo Plurirregional: Lucha contra la discriminación*”. Disponible: <http://www.empleo.gob.es/uafse/es/programando/programasOperativos/pdf/Lucha.pdf>
- FSC Inserta (2010). “*Memoria anual*”. Disponible en: <http://www.fsc-inserta.es/Actualidad/publicaciones/Memorias/Paginas/Memoriasanuales.aspx>
- Martín Castaño, MI (2009). “*La educación de adultos*”. Disponible en: [http://www.csic.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_24/M\\_INMACULADA\\_MARTIN\\_1.pdf](http://www.csic.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_24/M_INMACULADA_MARTIN_1.pdf)
- Mel, M (2012). “*artículos de exclusión social- formación*”.
- Organización de Naciones Unidas (1942). “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*”. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización Naciones Unidas (2007). “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”. La Gaceta (2008), núm 127, 29 sep.2008.
- Sánchez, JM. “*El educador social*”. Disponible en: [www.ucesocila.blogspot.com](http://www.ucesocila.blogspot.com)
- Servicio Público de Empleo Estatal (2011). “*Certificado de Profesionalidad: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales*”. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados\\_de\\_profesionalidad/pdf/fichasCertificados/ADGG0408\\_ficha.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/fichasCertificados/ADGG0408_ficha.pdf)
- Servicio Público de Empleo Estatal (2014). “*El mercado de trabajo de las Personas con Discapacidad*”. Disponible en: <http://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=03&idioma=es>

- Verdugo Alonso, MA. “ El Empleo con Apoyo: una nueva posibilidad para personas con discapacidad intelectual”. Disponible en :  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=348058>
- [www.apanefa.org](http://www.apanefa.org)
- [www.fscinserta.es](http://www.fscinserta.es)

## 9.ANEXOS

## **PROGRAMA FORMATIVO TALLER HABILIDADES LABORALES A MODO ORIENTATIVO**

### **OBJETIVO GENERAL DEL TALLER**

Incrementar las capacidades, las habilidades, las competencias necesarias para el adecuado desempeño en el ámbito laboral, sacando de uno mismo el máximo potencial que lleva dentro. Aportando conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer correctamente un puesto de trabajo, resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo, identificar los tipos de riesgos laborales y las habilidades necesarias para prevenirlos.

En definitiva, desarrollar conocimientos, destrezas y actitudes para realizar exitosamente cualquier actividad laboral, al tiempo de prevenir el posible riesgo laboral adaptando las medidas necesarias de seguridad, normas ergonómicas y de orden en el puesto de trabajo

### **RELACIÓN MODULAR**

<b>Módulos/Unidades Temáticas</b>	<b>Horas</b>
1. COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS	50
2. HABILIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	10
3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES	10
<b>Horas Totales</b>	<b>70</b>

### **DESARROLLO MODULAR**

<b>NOMBRE:</b>	<b>1. COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS</b>
----------------	--

#### **Objetivo del módulo:**

Proporcionar un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que toda persona necesita para desempeñarse eficiente y eficazmente en una actividad productiva, cualquiera que sea la naturaleza y nivel de cualificación que ésta demanda.

Identificar y discriminar términos relacionados con las competencias laborales individuales básicas y ejecutar acciones relacionadas con ellos.

#### **Contenidos:**

- 1.- EL DESARROLLO DE HABILIDADES LABORALES.
  - 1.1 Concepto de desarrollo.

- 1.2 Vías para potenciar y facilitar el desarrollo.
- 1.3 Principios en los que se basa el desarrollo.
- 1.4 Pasos para desarrollar un profesional.
- 1.5 Concepto de competencia.
- 1.6 Tipos de competencia.
  - Competencias básicas.
  - Competencias laborales.
    - Laborales generales.
    - Laborales específicas.
- 1.7 Inteligencia emocional.

2.- LA CONFIANZA EN UNO MISMO.

3.- EL AUTOCONTROL.

4.- TRABAJO EN EQUIPO.

5.- LA INFLUENCIA.

6.- EL LIDERAZGO.

7.- LA COMUNICACIÓN.

### **Metodología:**

Se realizará diversas exposiciones teóricas a través de material didáctico y soportes audiovisuales.

Debido a la diversidad de temas a tratar en este módulo, se escogerán las técnicas más adecuadas que mejor se adapten al contenido a tratar en cada momento. Las técnicas a utilizar serán:

- Refuerzo y extinción de conductas.
- Role playing.
- Modelado.
- Técnicas de visualización.
- Grupos de trabajo enfocados a procesos de resolución de problemas y toma de decisiones.
- Resolución de casos prácticos.

### **Técnicas de evaluación**

- Evaluación premódulo con el fin de determinar los puntos débiles y las potencialidades de cada uno de los asistentes al entrenamiento.
- Evaluación post módulo, en la que se volverán a realizar las simulaciones realizadas en la evaluación premódulo, en esta ocasión con las habilidades ya adquiridas.
- Registros diarios.

<b>NOMBRE:</b>	<b>3. HABILIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>
----------------	--

### **Objetivo del módulo:**

Aplicar las normas de prevención de riesgos laborales en situaciones de exposición a accidentes laborales para prevenirlos. Adquirir las habilidades necesarias para prevenir los riesgos laborales conociendo los conceptos fundamentales relacionados con la carga de trabajo y las

recomendaciones para reducir sus efectos negativos, conociendo los factores que influyen en la aparición de la fatiga y de la insatisfacción laboral.

Conocer los diferentes tipos de protección y sus aplicaciones más elementales.

## Contenidos

### 1. LA CARGA DE TRABAJO, LA FATIGA Y LA INSATISFACCIÓN LABORAL

- 1.1. La carga de trabajo
- 1.2. La carga física
- 1.3. La carga mental
- 1.4. La fatiga
- 1.5. La insatisfacción laboral

Ejercicios De Autocomprobación

### 2. SISTEMAS ELEMENTALES DE CONTROL DE RIESGOS: PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL

- 2.1. La protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo

- 2.2. La protección colectiva
- 2.3. La protección individual

Ejercicios de autocomprobación

## Metodología

Se compondrá de una parte más teórica a través de la guía didáctica entregada al principio del taller, así como la presentación del tema en Power point, trabajos con material EPI para conocer los diferentes elementos de protección...

Se trabajarán casos prácticos que se resolverán a través de las técnicas de “lluvia de ideas” y role playing.

## Técnicas de evaluación

Al finalizar cada uno de los temas de este módulo se llevará a cabo una evaluación del progreso de los alumnos mediante la realización de unos ejercicios de autocomprobación de los conocimientos adquiridos.

<b>NOMBRE:</b>	<b>2. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>
----------------	---

## Objetivo del módulo:

Capacitar para la realización de evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

Preparar al trabajador para la participación en las acciones de emergencias y primeros auxilios mediante la aplicación de las técnicas correspondientes. Analizar el trabajo y herramientas que utilizan para identificar posibles riesgos y la manera de trabajar de forma segura, utilizándolas adecuadamente

## Contenidos

1. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD
  - 1.1 El lugar y la superficie de trabajo
  - 1.2 Las herramientas
  - 1.3 Las máquinas
  - 1.4 La electricidad
  - 1.5 Los incendios
  - 1.6 Almacenamiento, manipulación y transporte
  - 1.7 La señalización
  - 1.8 Trabajos de mantenimiento

Ejercicios de autocomprobación
2. LOS RIESGOS LIGADOS AL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO
  - 2.1 La exposición laboral a agentes químicos
  - 2.2 La exposición laboral a agentes físicos
  - 2.3 La exposición laboral a agentes biológicos
  - 2.4 La evaluación del riesgo
  - 2.5 El control del riesgo

Ejercicios de autocomprobación
3. NOCIONES BÁSICAS DE ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

Ejercicios de autocomprobación
4. PRIMEROS AUXILIOS
  - 4.1. ¿Qué son los primeros auxilios?
  - 4.2. Consejos generales de socorrismo
  - 4.3. Activación del sistema de emergencia
  - 4.4. Los eslabones de la cadena de socorro
  - 4.5. La formación en socorrismo laboral
  - 4.6. La evaluación primaria de un accidentado
  - 4.7. Emergencias médicas: técnica del Soporte Vital Básico ( S.V.B. ) y hemorragias

Ejercicios de autocomprobación

## Metodología

Exposición teórica mediante diversos materiales. Los materiales básicos a utilizar serán la guía didáctica entregada al principio del taller así como la entrega de material complementario de lectura y consulta. Dicho material se apoyará con la presentación del tema en Power point, el cual será muy gráfico para poder observar los diferentes riesgos posibles y explicar cómo actuar ante casos de emergencia.

Exposición de casos prácticos, fomentando la participación de los alumnos para observar cómo actuarían en las diferentes situaciones y a lo largo de la clase ir moldeando, con la técnica de aproximaciones sucesivas, la mejor forma de intervención.

Se presentarán vídeos explicativos, que mostrarán al alumno los contenidos expuestos en el módulo.

Por último, se realizará un simulacro de evacuación elaborado por los propios alumnos/as.

## Técnicas de evaluación

Al finalizar cada tema de este módulo se llevará a cabo una evaluación del progreso de los alumnos mediante la realización de unos ejercicios de autocomprobación de los conocimientos adquiridos.

## RECURSOS

### RECURSOS HUMANOS

COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS • LA CONFIANZA EN UNO MISMO. 10H • EL AUTOCONTROL. 10H • EL LIDERAZGO. 5H. • LA INFLUENCIA. 5H • TRABAJO EN EQUIPO. 10H • COMUNICACIÓN. 10H	1 DOCENTE	50
HABILIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1 DOCENTE	10
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES	1 DOCENTE	10

El docente encargado de la formación en riesgos laborales podrá ser el mismo.

### RECURSOS DIDÁCTICOS (*Materiales*)

Manual Taller de habilidades laborales.

- ✓ Cañón proyector.
- ✓ Material didáctico
- ✓ Soporte en Power point
- ✓ Cuaderno de actividades
- ✓ Bolígrafos
- ✓ Fotocopias

## INSTALACIONES

Deberán contar con los recursos necesarios para el correcto desempeño de la acción formativa.

## VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

### 1. COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS

#### ACTITUDES

- Motivación.
- Escucha activa.
- Participación.
- Colaboración.

- Atención y concentración.
- Interés por las materias impartidas.

#### **HABILIDADES**

- Informar sobre las diferentes competencias para que el alumnado identifique aquellas que ya posee y las que tiene que potenciar.
- Valorar el grado de confianza que cada uno posee de sí mismo y potenciar aquellos que tengan una confianza menos fuerte.
- Dotar de técnicas necesarias para el autocontrol emocional en situaciones laborales de estrés.
- Potenciar las capacidades de liderazgo en el caso de manejo de equipos de trabajo.
- Adquirir habilidades sociales necesarias para movilizar adecuadamente las emociones de los demás en el entorno laboral.
- Fomentar la colaboración, participación y cooperación necesaria para los trabajos en equipo.
- Desarrollar las habilidades necesarias para tener una adecuada asertividad, toma de decisiones y dotes comunicativas para la resolución de conflictos laborales.
- Habilidades sociales básicas.

#### **DESTREZAS**

- Empatía.
- Asertividad.
- Escucha activa.
- Cooperación.
- Colaboración.
- Feed back.
- Autorregulación.
- Persuasión.

### **2. HABILIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **ACTITUDES**

- Afrontamiento de situaciones de alta carga de estrés que influyen negativamente en la persona. Dotar de alternativas que disminuyan estos efectos negativos.

#### **HABILIDADES**

- Informar sobre los diferentes métodos de control del estrés, así como los tipos de protección tanto individual como colectiva.

#### **DESTREZAS**

- Saber identificar los efectos negativos que provoca la carga de trabajo, así como los factores que influyen en la aparición de la fatiga y la insatisfacción laboral.

### **3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **ACTITUDES**

- Actuar de forma ordenada y correcta ante una situación de emergencia.

## HABILIDADES

- Capacitar al alumnado para un uso correcto de las herramientas de trabajo, así como conocer el entorno de trabajo y los posibles riesgos a evitar.
- Informar sobre los efectos nocivos para el medio ambiente derivados del trabajo.
- Dotar de las técnicas básicas de primeros auxilios.

## DESTREZAS

- Identificar los posibles riesgos derivados de un uso indebido de los espacios y herramientas de nuestro trabajo.