





TIME@Net-MANUAL

Formando profesionales para que puedan desarrollar planes de inclusión laboral efectivos para jóvenes con discapacidad intelectual

TIME@Net Project N. 2014-1-IT03-KA205-1295

Red transnacional para la promoción de modelos innovadores en educación, aprendizaje e inclusión laboral

SP

Cofinanciado por la Unión Europea



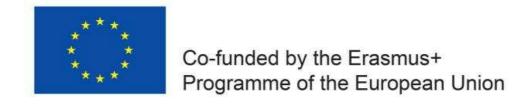






MANUAL

Formando profesionales para que puedan desarrollar planes de inclusión laboral efectivos para jóvenes con discapacidad intelectual







ÍNDICE:

1. Introducción.	Pág. 4
2. Indicaciones para aplicar metodologías innovadoras a planes de formación e	Pág. 6
inserción laboral para personas con discapacidad intelectual.	
2.1. Cambiar el proceso empezando por la participación de las empresas	Pág. 6
2.2. La base para las intervenciones, el desarrollo de las competencias y la	Pág. 7
inserción laboral.	
2.3. Conclusiones.	Pág. 9
3. Formato y contenido del curso piloto de formación	Pág. 11
3.1. Objetivos de la sección.	Pág. 11
3.2. Descripción del curso y programa de formación.	Pág. 11
3.3. Metodología: enfoque general de la formación.	Pág. 13
4. MÓDULOS del curso de formación.	Pág. 18
MÓDULO 1. El modelo TIME@net.	Pág. 19
MÓDULO 2. La involucración de las empresas contratantes desde el inicio de los	Pág. 25
planes de inclusión laboral.	
MÓDULO 3. Modelos de evaluación de competencias.	Pág. 33
MÓDULO 4. La elaboración de itinerarios de formación específicos en función de	Pág. 48
las necesidades de cada persona.	
MÓDULO 5. El trabajo preparatorio vinculado con el contexto de aplicación y con	Pág. 64
el curso específico.	
5. Evaluación del curso piloto de formación.	Pág. 76
6. Conclusiones.	Pág. 78
Anexo 1. Herramientas de Evaluación.	Pág. 79





1. INTRODUCCIÓN

Este manual es el tercer producto del proyecto TIME@net. Ha sido cofinanciado por el programa Erasmus+, con el objetivo de impulsar las habilidades y la preparación profesional, además de modernizar la educación, la formación y el trabajo juvenil.

El proyecto TIME@net está coordinado por el Consorcio Astir. Los países y las entidades que participan en el proyecto, responsables de la creación, difusión y evaluación de este manual son las siguientes:

- Consorcio Astir (Prato, Italia);
- Instituto Valenciano de Acción social, IVAS (Valencia, España);
- RIC (Novo Mesto, Eslovenia);
- APCC (Coimbra, Portugal);
- Aarhus Social and Health Care College, (Aarhus, Dinamarca);
- Fondatsia Prevention for Health, (Blagoevgrad, Bulgaria);
- Associatia ProImpact 21 (Timisoara, Rumanía);
- Pisteis Solidaria (Pau, Francia).

El objetivo general del manual es:

Impartir un curso dirigido a formar profesionales a nivel europeo sobre cómo desarrollar planes de inclusión para jóvenes con discapacidad intelectual. El curso tiene como objetivo desarrollar habilidades estratégicas para aplicar con éxito los planes de integración laboral contando con la participación de las empresas.

El desempleo en los jóvenes con discapacidad intelectual es, hoy en día, un problema esencial dentro de la Unión Europea, y está siendo abordado desde diferentes perspectivas.

En el caso del manual del proyecto TIME@net, la necesidad de mejorar la situación laboral del grupo destinatario se aborda desarrollando este manual, cuyo contenido es la base de un curso formativo de 30 horas. Los objetivos del manual y del posterior curso formativo son mejorar las competencias de los profesionales que trabajan en la integración laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.





El contenido del manual se ha desarrollado teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada persona e intentando que las empresas se involucren desde el inicio del proceso. Además, el manual se ha basado en los principios del modelo de funcionamiento humano y **el modelo del sistema de apoyos.**

Por último, el manual se ha dividido en 5 partes:

- 1. Las bases para desarrollar planes de integración laboral, crear sinergias entre los servicios sociales y clínicos, las agencias de formación y las empresas privadas.
- 2. Las características del curso piloto de formación en Eslovenia (curso de formación de 30 horas), donde 12 profesionales de los países participantes van a asistir al curso con el objetivo de adquirir las competencias clave y mejorar los resultados finales.
- 3. Los módulos formativos que han desarrollado los socios del TIME@net para el curso piloto de 30 horas. Cada módulo está dividido en 5 secciones: Resumen, Objetivos, Contenido, didáctica y ejercicios y buenas prácticas.
- 4. Una propuesta metodológica de evaluación y unas herramientas para evaluar el curso de formación.
- 5. Conclusiones.





2. INDICACIONES PARA APLICAR METODOLOGÍAS INNOVADORAS A PLANES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

2.1. Cambiar el proceso empezando por la participación de las empresas.

Las necesidades y los problemas que afronta el proyecto TIME@net guardan relación con la dificultad de acometer planes eficaces de formación e integración laboral para los jóvenes con discapacidad intelectual y que las empresas los contraten de forma estable y satisfactoria.

Esta dificultad está relacionada con:

- La elaboración de los planes de integración laboral sin la participación activa de las empresas y, en consecuencia, la reticencia de las empresas a la hora de integrarles laboralmente;
- La falta de integración entre los diferentes sujetos implicados en el proyecto (centros de formación/servicios y empresas de inserción laboral);
- La falta de habilidades específicas de los/as profesionales que trabajan en los centros y servicios de formación y en los servicios de inserción laboral para hacer que las empresas se involucren, adaptar las necesidades de las empresas a las del grupo destinatario, crear oportunidades de empleo y ayudar a las empresas a identificar las tareas que debe realizar cada trabajador/a;
- El escepticismo de las empresas respecto al potencial del grupo destinatario y la eficacia de los planes de integración laboral.

Así pues, el proyecto pretende responder a estas exigencias a través de:

- La creación y experimentación de modelos de formación con el objetivo de **desarrollar las competencias** de los formadores y profesionales de los sectores de la formación y la integración laboral, para que puedan ser capaces de poner en marcha, promover y realizar proyectos eficaces con la participación activa y permanente de las empresas;
- La creación de modelos de planes de formación y de inserción laboral dirigidos a los/as jóvenes con discapacidad como consecuencia de integrar el sector de la formación, los servicios de educación y el mercado de trabajo con la participación activa de las empresas desde el principio y durante las diferentes fases.
- Aumentar las competencias estratégicas de los profesionales para anticiparse a las exigencias del mercado.





Hacer que estos modelos sean extrapolables y se puedan usar a nivel europeo.

2.2. La base para las intervenciones, el desarrollo de las competencias y la inserción laboral

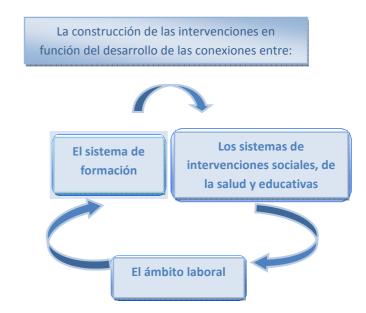
Figura 1. La base para las intervenciones. Fuente: Elaboración propia.

El uso de herramientas específicas para la evaluación global de cada individuo (habilidades, recursos, problemas específicos, potencialidades y dificultades en el ámbito relacional)

El desarrollo de competencias clave y especializadas disponibles de forma inmediata

El desarrollo de las capacidades globales de cada individuo (habilidades relacionales y habilidades para adaptarse al cambio de roles)

La integración de las herramientas e indicaciones de los tres sectores diferentes







2.2.1. Cómo fortalecer y desarrollar la conexión entre los tres sectores y conseguir que las intervenciones sean más determinantes.

Comenzando por

El ámbito laboral

¿Cómo?

El primer paso es ponerse en contacto con las empresas

- Distinguir, junto con las empresas, las posibles tareas que pueden realizar los miembros del grupo destinatario y para las que puede haber oportunidades de trabajo, así como posibles productos para los cuales las empresas podrían estar interesadas en externalizar los pedidos y servicios;
- Fomentar la participación de las empresas e identificar las capacidades y habilidades a desarrollar en los planes de integración laboral;
- Identificar al destinatario y evaluar sus capacidades globales;
- Preparar los itinerarios de formación de habilidades conforme a las aportaciones de las empresas, las recomendaciones del Consejo de la UE y las aportaciones de los sectores sociales y de salud;
- Investigar la financiación, los beneficios fiscales, el patrocinio, así como la presentación de estos instrumentos a las empresas y la asistencia en los procedimientos, si se considera oportuno;
- Integrar los itinerarios de formación práctica directamente en el seno de la empresa;
- Crear servicios de apoyo y verificación.

2.2.2. Referencias para definir los itinerarios de formación dirigidos a los jóvenes con discapacidad intelectual que participarán en los planes de inserción laboral

Lo que a continuación se plantea es una posible estructura para crear un itinerario de formación a incluir en el proceso de inserción laboral, de acuerdo con los principios propuestos:

- Seleccionar y evaluar globalmente a cada individuo mediante herramientas capaces de incorporar las indicaciones del Consejo de la UE en lo que atañe a las habilidades (competencias clave), a las tareas acordadas con las empresas que pueden ofrecer oportunidades reales de empleo, a las indicaciones del sector de salud, a las características, los recursos y las dificultades en las habilidades relacionales, cognitivas y manuales de cada individuo;
- Trabajar en las expectativas respecto al curso y al proceso de integración del beneficiario;
- Elaborar itinerarios de formación para el desarrollo de habilidades en función de las aportaciones de las empresas, la indicación del Consejo de la UE y el sector social y de salud, siempre con el desarrollo global de dicha persona en mente. Los itinerarios de formación deben incluir secciones dedicadas al desarrollo de las competencias relacionales clave y secciones dirigidas a obtener un papel activo





dentro de la comunidad (la previsión de los cambios inherentes a la idea misma de la vida y al papel que se desempeña en las relaciones, centrándose en los procesos que llevan al beneficiario de ser una persona asistida a convertirse en una persona activa en su contexto) y secciones dedicadas al desarrollo de habilidades especializadas.

El itinerario puede terminar de una de las siguientes formas:

- Una evaluación final de las habilidades aprendidas, la validación de las competencias y los ejercicios prácticos para evaluar las capacidades necesarias para que el ejercicio en el ámbito laboral sea el adecuado;
- Una orientación final con la participación de psicólogos/as, docentes y expertos/as de las empresas y una nueva definición de las vías de desarrollo individual;
- La puesta en marcha de itinerarios de integración y de apoyo, así como reuniones periódicas con los representantes de las empresas.

2.3. Conclusiones

De lo explicado anteriormente, se puede obtener la conclusión que las diferentes fases del proceso son la expresión de las aportaciones de diversos sectores.

Figura 2. Sectores que participan en los planes de integración laboral. Fuente: elaboración propia.



El sistema de formación — Sector de las agencias de formación (la investigación, innovación, financiación, gestión del personal, gestión administrativa y la formalización de los itinerarios)

Sistemas del sector social, educativo y de salud — uso de herramientas clínicas, intervenciones y apoyo educativo, conexiones con los servicios sociales y de salud, identificación de los/as destinatarios/as



El ámbito laboral — Empresa: tareas, participación, disponibilidad de expertos/as para la formación en el campo, participando en la integración laboral







Por esta razón, el plan de integración laboral tendrá en cuenta el desarrollo global de cada individuo, de forma que la posibilidad de trabajar le dé la oportunidad de convertirse en un/a ciudadano/a activo/a de la comunidad local, nacional y europea, y poder aumentar así su calidad de vida.





3. FORMATO Y CONTENIDO DEL CURSO PILOTO DE FORMACIÓN

3.1. Objetivos de la sección

El curso de formación tiene como objetivo mejorar la situación profesional y aumentar las competencias estratégicas del personal que trabaja con jóvenes con discapacidad intelectual para ayudarles a poner en práctica con éxito los itinerarios, a través de la implicación de las empresas.

Los principales objetivos del curso son:

- Mejorar las competencias de los profesionales a través de la impartición de un curso de formación de
 30 horas (curso piloto TIME@net);
- Proporcionar herramientas y metodologías para trabajar eficazmente con los/as jóvenes con discapacidad intelectual y ayudarles a desarrollar competencias clave que fomenten su ciudadanía activa, mejorar su integración laboral y ampliar sus oportunidades de integración social;
- Aumentar el conocimiento de los profesionales competentes en las cuestiones relacionadas con los planes de integración laboral para jóvenes con discapacidad intelectual: enfoques y métodos formativos innovadores, orientación profesional, formas de integración en el mercado laboral, agentes de relevancia, intercambio de buenas prácticas, participación y compromiso empresarial, cambio de actitud;
- Adquirir habilidades para la búsqueda de contactos y la planificación estratégica;
- Capacitar a los profesionales para trabajar la puesta en marcha y el desarrollo de planes de integración laboral de forma independiente.

3.2. Descripción del curso y programa de formación

El curso de formación de 30 horas se impartirá a través de los siguientes cinco módulos:

- MÓDULO 1: El modelo TIME@net:
 - o Contenido: Introducción del contenido y explicación modelo TIME@net.
 - o Duración: 2 horas.
- MÓDULO 2: La involucración de las empresas contratantes desde el inicio de los planes de inclusión laboral.





o Contenido: métodos para ponerse en contacto e involucrar a las empresas

contratantes desde el inicio del proceso.

o Duración: 8 horas.

MÓDULO 3: Modelos de evaluación de competencias.

o Contenido: modelos y herramientas para la evaluación o el examen de las

competencias.

o Duración: 8 horas.

MÓDULO 4: La elaboración de itinerarios de formación específicos en función de las necesidades de

cada persona.

o Contenido: explicación de los dos tipos de modelos de formación:

• Formación prelaboral en el aula (competencias básicas clave);

• La formación en el puesto de trabajo (orientada a alcanzar las habilidades

necesarias para un determinado puesto de trabajo).

o Duración: 8 horas.

MÓDULO 5: El trabajo preparatorio vinculado con el contexto de aplicación y con el curso específico.

o Contenido: este módulo aportará a los profesionales las competencias y herramientas

necesarias para tratar los aspectos pertinentes en relación con la aplicación de los

planes de integración laboral de las personas con discapacidad intelectual (la

integración en el trabajo, la educación y la ciudadanía activa).

o Duración: 4 horas.

Duración del curso: 30 horas (5 días).

Número de participantes: 12 profesionales de los países participantes que intervienen en los planes de

integración laboral para jóvenes con discapacidad intelectual (profesionales de empresas, servicios de

empleo, agencias, y servicios sociales, sanitarios y de contratación).

Área de aplicación: aulas, laboratorios, ordenadores...

Material de apoyo: El curso incluirá el material introductorio estándar (folletos, instrucciones para realizar los

ejercicios, llevar a cabo proyectos y usar las herramientas, las hojas de trabajo, los videos, el formato básico).

El material estará disponible para ser descargado desde la página web del proyecto.

12





Idioma de trabajo: El curso se impartirá en inglés. El manual se traducirá a los idiomas oficiales de los países participantes.

Referencias organizacionales: El curso lo llevarán a cabo formadores/as expertos/as de diferentes sectores: psicología, marketing social, metodologías formativas, mercado laboral...

Certificado de asistencia: Los participantes recibirán un certificado de asistencia al finalizar la acción formativa.

3.3 Metodología: enfoque general de la formación

Para obtener unos resultados adecuados, la implementación del curso piloto se llevará a cabo a través de métodos de trabajo multidisciplinares e integrados. El curso alternará conferencias, sesiones interactivas casuísticas, trabajo sobre instrumentos específicos, la preparación simulada de las intervenciones del proyecto, la verificación y evaluación y los ensayos empíricos.

La formación proporcionará la teoría necesaria para entender las características específicas de los planes de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, así como las herramientas prácticas para el trabajo específico en este campo.

La principal herramienta para impartir el curso piloto será el manual TIME@net, que da a los formadores una perspectiva general del proyecto y el contenido concreto (módulos/unidades del curso). Asimismo, ofrece objetivos específicos, contenidos, métodos y enfoques formativos.

Se hará hincapié en el uso de métodos educativos activos y eficaces que aumenten la creatividad, el intercambio de experiencias prácticas y la capacidad para resolver problemas de forma constructiva y estratégica.

Ejemplos de métodos, enfoques y formas de trabajar que garanticen un proceso de aprendizaje eficaz y de calidad:

- Métodos para romper el hielo. Los métodos para conocerse, superar la tensión y conocer las expectativas. Es útil, sobre todo, al principio de la formación;
- Lluvia de ideas. La lluvia de ideas (o *brainstorming*) combina el pensamiento lateral con un enfoque relajado e informal para resolver los problemas. Se anima a la gente a pensar en cosas que al principio





puedan parecer descabelladas. Algunas de estas ideas se pueden desarrollar hasta alcanzar soluciones originales y creativas, mientras que otras pueden avivar nuevas ideas, cosa que permite que la gente se libere al «darle una sacudida» a su forma habitual de pensar. Por lo tanto, durante estas sesiones la gente debe evitar criticar las ideas o felicitarse por ellas. Lo que se intenta es abrir el abanico de posibilidades y corregir las suposiciones incorrectas sobre los límites de un problema. Juzgar y analizar en esta etapa impide que se generen ideas y limita la creatividad. Evaluar las ideas al final de la sesión: este es el momento de explorar nuevas soluciones utilizando enfoques más convencionales;

- Mapa mental. Un mapa mental es un diagrama usado para organizar la información visualmente. A menudo se centra en un solo concepto, dibujado como una imagen en el centro de una página en blanco apaisada. A esta se añaden representaciones de ideas relacionadas tales como imágenes, palabras y partes de palabras. Las ideas principales están conectadas directamente con el concepto central, y otras se ramifican a partir de estas;
- Modelo SMART. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, realistas y oportunos.
 Para conseguirlo al establecer los objetivos, podemos usar el modelo SMART descrito en la tabla.

Figura 3. Modelo SMART para establecer los objetivos. Fuente: http://ygraph.com/chart/2094

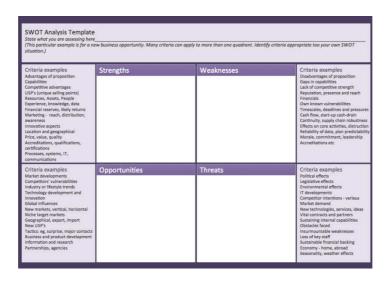


■ Análisis DAFO. Es una técnica útil para comprender tus fortalezas y debilidades, y para identificar tanto las oportunidades como las amenazas a las que te enfrentas. Se pueden compensar las amenazas con las oportunidades, y las debilidades con las fortalezas.





Figura 4. Plantilla de análisis DAFO. Fuente: http://www.conceptdraw.com/How-To-Guide/picture/SWOT-Analysis-Matrix-Template.png



- Método World Café. La metodología World Café es un formato simple, eficaz y flexible para dialogar con un grupo grande de gente. Es un proceso estructurado de conversación destinado a facilitar una discusión abierta pero íntima, y conectar las ideas dentro de un grupo más grande para acceder a la «inteligencia colectiva», o sabiduría colectiva, de la sala. Los participantes se mueven por una serie de mesas donde continúan debatiendo en respuesta a una serie de preguntas, que están predeterminadas y se centran en los objetivos específicos de cada World Café. Se crea un ambiente de cafetería con el fin de facilitar la conversación y representar un tercer lugar.
- **Discusión/debate.** Empezar una discusión con éxito exige que las preguntas se formulen correctamente (utilizando el cuestionamiento socrático).
- Método de enseñanza de casos de estudio. Se basa en el análisis de diferentes casos que se discuten durante la sesión. Los participantes suelen leer los casos antes y acuden preparados para analizarlos durante la lección.
- Role playing. Los participantes en la formación estudian el caso desde la perspectiva de uno de los actores, lo que afectará al tema elegido y se verá afectado asimismo por este.
- A favor y en contra. En este método, el formador simplemente coordina y modera las lecciones. Divide a los participantes en dos grupos, un grupo a "favor" y uno "contra", y ambos tienen la tarea de preparar los argumentos para defender sus posturas. Esta forma de enseñar mejora la imaginación y la creatividad del estudiante fomentando un pensamiento autónomo y reflexivo.





- El trabajo en grupos pequeños/parejas/trabajo en equipo. Estos métodos de trabajo fomentan la cooperación, el intercambio de experiencias, circunstancia que facilita aprender cosas nuevas y tener un pensamiento crítico.
- Revisión por iguales. Los cursos de nivel introductorio pueden incluir el proceso consistente en que los estudiantes revisen y hagan comentarios sobre los escritos de sus compañeros/as. Los ejercicios tradicionales de revisión por iguales también pueden modificarse añadiendo herramientas tecnológicas que faciliten el proceso. Los estudiantes pueden revisar online los escritos de sus compañeros/as.
- Estrategia de auto-calificación. Es una herramienta para autoevaluarse que nos da una idea más clara de cómo funcionamos, cuáles son nuestras fortalezas y debilidades y lo que debemos mejorar.

La identificación de las necesidades y la evaluación del programa

Antes de la implementación del curso se realizará un cuestionario parcialmente estructurado por correo electrónico para identificar las necesidades de formación específicas de los/as participantes a efectos de ajustar el programa.

Los participantes tendrán que hacer algunos ejercicios antes del seminario (por ejemplo, describir sus mejores aptitudes o los problemas con los que se enfrentan).

De conformidad con el seguimiento del progreso de implementación de la formación, los participantes recibirán cuestionarios de evaluación durante el programa y justo después de que este llegue a su fin.

También se prestará atención a la aplicación de los conocimientos, las habilidades y las nuevas herramientas recién adquiridas después de la formación: aplicación al trabajo diario, vías de integración para los jóvenes con discapacidad intelectual. Así pues, los participantes también recibirán cuestionarios de evaluación dos meses después del curso experimental. De esta manera nos aseguraremos medir la incidencia del curso y obtendremos una buena base para poder actualizar el manual.





Referencias:

- http://serc.carleton.edu/introgeo/gallerywalk/active.html
- http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/
- https://www.mindtools.com/
- http://casestudies.law.harvard.edu/the-case-study-teaching-method/





MÓDULOS DEL CURSO DE FORMACIÓN





Módulo 1. EL MODELO TIME@NET

1.1. RESUMEN

Este módulo se ha ideado para introducir el modelo TIME@net a los/as alumnos/as. Está formado por los elementos clave a partir de los cuales se ha desarrollado el manual.

1.2. OBJETIVOS

- Introducir el proyecto TIME@net y su marco general.
- Definir el modelo TIME@net.
- Introducir los elementos clave que forman los módulos del manual.

1.3. CONTENIDOS

Introducción

TIME@net es un proyecto financiado por la Unión Europea, por lo que su diseño y puesta en práctica debe cumplir con los requisitos y principios de la convocatoria Erasmus+.

Además, las actividades del proyecto TIME@net se alinean con los objetivos:

- De la Estrategia Europa 2020. La UE se ha fijado cinco objetivos ambiciosos para alcanzar en el año
 2020 en los ámbitos del trabajo, la innovación, la educación, la integración social y el clima/la energía.
- Del modelo de funcionamiento humano y el modelo de sistema de apoyos. Estos son los marcos teóricos del proyecto que se explicarán en los siguientes módulos.

Si bien se trata de contribuir al logro de estos objetivos generales, los dos desafíos específicos del proyecto son:

- El desarrollo de un modelo de formación e inserción laboral específico para los jóvenes con discapacidad intelectual;
- Involucrar a las empresas desde el principio del proceso.

El modelo de trabajo elegido por los socios del proyecto se llama «**formación en el puesto de trabajo**». Este modelo se define en esta sección (Módulo 1). Por otro lado, los principales elementos que lo componen se explican en los módulos 2 (Involucración de las empresas contratantes desde el inicio de los planes de





integración laboral), 3 (Evaluación de competencias) y 4 (La elaboración de itinerarios formativos específicos en función de las necesidades de la persona).

Justificación de la formación en el puesto de trabajo

En la Propuesta de Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas ¹, la Comisión observa lo siguiente: «Resulta fundamental facilitar la transición de los jóvenes del sistema educativo al mundo laboral para aumentar así sus posibilidades en el mercado de trabajo... La directriz número 8 sobre las políticas de empleo de los Estados miembros invita a estos a establecer sistemas para que los jóvenes, especialmente los que no tienen trabajo y no siguen ningún tipo de formación, puedan encontrar un primer trabajo, adquieran experiencia laboral, o tengan posibilidades de continuar su educación y su formación entre otras cosas, a través de **puestos de formación en prácticas...**»

De acuerdo con esta propuesta, la Comisión Europea apoyará:

«Prácticas "de mercado libre", es decir, los periodos de prácticas acordados entre trabajadores y proveedores de prácticas (sean negocios, entidades sin fines de lucro o el gobierno) sin la participación de terceros...»

Por lo tanto, el proyecto entiende que este tipo de formación es esencial, no sólo para mejorar la empleabilidad de los/as jóvenes con discapacidad intelectual, sino también para cumplir los objetivos de Europa 2020. Estas son las razones más importantes por las que el consorcio ha elegido este modelo formativo, que será explicado ampliamente en este manual y se validará en el próximo producto del proyecto: el curso piloto.

Concepto de «formación en el puesto de trabajo»

En primer lugar, nos gustaría empezar aclarando el concepto de «formación en el puesto de trabajo» y explicar las modificaciones que el consorcio ha realizado a esta metodología con el objetivo de crear un modelo de trabajo nuevo e innovador que sirva para los jóvenes con discapacidad intelectual: el modelo TIME@net.

_

¹ Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (Bruselas, 4-12-2013. COM (2013) 401 final. 2013/0431 (NLE))





La formación en el puesto de trabajo se define como la formación que se da en una situación de trabajo normal. Puede representar toda la formación o compaginarse con la formación fuera del puesto de trabajo².

Dado que el objetivo del proyecto TIME@net es el desarrollo de planes de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, la metodología de formación en el puesto de trabajo ha tenido que ser adaptada parcialmente. Para mejorar el proceso y hacerlo más adecuado para nuestro grupo destinatario, hemos incluido:

- Una metodología estratégica para ayudar a los profesionales a contactar con las empresas contratantes y hacer que se involucren en el proceso;
- Una metodología específica que evalúa y forma a los jóvenes con discapacidad intelectual. Se complementa con la formación en el puesto de trabajo. La llamamos "formación pre-laboral en el aula".

Además, el modelo ha sido pensado para ser flexible. Se ha tenido que encontrar una forma de adaptar todo el proceso de formación al calendario y las necesidades específicas de las empresas. Estos requisitos se solventarán ofreciendo a las empresas una metodología formativa muy flexible: "Una metodología formativa a la carta", que consiste en la impartición de formación específica para un puesto de trabajo que ofrezca una empresa y, además, ajustada a sus requisitos.

El resultado final es un tipo de formación que da un vuelco al proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual. Se contactaría con las empresas al inicio del proceso, desarrollando los perfiles requeridos para un puesto de trabajo específico y adaptando la formación de los jóvenes con discapacidad a estos perfiles a fin de que, en un plazo máximo de 6 meses, sean capaces de desempeñar esas funciones.

La singularidad del esquema reside en revertir el proceso habitual: en lugar de formar a los jóvenes en diversas capacidades y luego encontrar un trabajo para ellos, primero se determinan las necesidades de empleo de las empresas y luego se prepara a los jóvenes para un puesto específico. Por esta razón, afirmamos que la participación de la empresa debería concretarse al principio del programa.

² Fuente: basado en la Declaración de la Unesco de 1979.





Por lo tanto, el modelo TIME@net incluye el trabajo individual con la persona (evaluación de las competencias y formación fuera del puesto de trabajo) y el trabajo con la empresa (descripción del perfil de trabajo, evaluación del contexto y adaptación).

Por último, como veremos en los módulos siguientes, el proceso debe ser supervisado por un/a tutor/a que ofrecerá asistencia constante a la persona y a la empresa.

Figura 5. Flujograma de la acción formativa. Fuente: IVAS y la Universidad Politécnica de Valencia.



Fases

El modelo TIME@net se organiza de acuerdo con las siguientes fases:

- 1. Localización de un puesto de trabajo. El proceso da comienzo cuando una empresa ofrece un puesto de trabajo adecuado para un/a joven con discapacidad intelectual. La metodología de acercamiento a la empresa puede realizarse según se explica en el módulo 2.
- 2. El acuerdo con la empresa. La siguiente fase es llegar a un acuerdo con la empresa acerca de las condiciones formativas y de contratación.
- 3. Descripción del puesto de trabajo. Antes de iniciar el proceso de formación, se deberá realizar una descripción del puesto de trabajo (módulo 4).
- 4. Inicio del proceso de formación. Para cumplir esta fase, será necesario diseñar con la empresa (módulos 3 y 4) un plan de formación individual específico para el puesto de trabajo ofertado. Puede incluir los siguientes elementos:
 - a. Qué competencias deben enseñarse dentro de la empresa (en el puesto de trabajo) y en cuáles deben usarse recursos externos (fuera del puesto de trabajo);
 - b. La brecha que existe entre las competencias que se poseen y las necesarias:
 - i. Al empezar el proceso de formación en el puesto de trabajo;





- ii. Al terminar el proceso de formación.
- c. Las condiciones de trabajo y los requisitos;
- d. Los objetivos, la metodología, los materiales...
- e. Los profesionales que van a formar a la persona en cada competencia necesaria. En caso de que la empresa decida que el instructor sea un trabajador/supervisor, se debería evaluar su competencia para instruir a jóvenes con discapacidad intelectual.
- 5. Cuando se han adquirido las competencias básicas para trabajar, puede comenzar el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Este proceso busca adquirir las competencias laborales específicas. Debería estar supervisado tanto por un tutor (la persona que ha estado ofreciendo apoyo desde principio de la formación) como por un supervisor/compañero de la empresa. El papel de ambos profesionales es ofrecer el apoyo necesario para que el estudiante adquiera las competencias requeridas por este puesto de trabajo;
- 6. La formación terminará con una evaluación de las competencias y una acreditación de las mismas.



Figura 6. Modelo TIME@net. Fuente: elaboración propia

Por último, es importante destacar la importancia de los apoyos dentro del modelo TIME@net. Los apoyos son considerados una actividad transversal esencial, los cuales pueden ser necesitados por la empresa, la familia o la persona con discapacidad a lo largo del proceso de formación. El grado de necesidad de los apoyos





y su duración dependerán de la persona y de las necesidades de la empresa, pero es probable que sean necesarios durante un largo período de tiempo.

1.4. DIDÁCTICA Y EJERCICIOS

Esta es una unidad muy teórica. Se pueden utilizar metodologías de aprendizaje basadas en el conocimiento: conferencias, estudio individual, demostraciones y actividades a corto plazo.

1.5. REFERENCIAS

- TIME@net project (http://www.timenet.eu/)
- http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm
- http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- Council recommendation on a Quality Framework for Traineeship (Brussels, 4.12.2013. COM (2013) final. 2013/0431 (NLE)
- Handbook Supported Employment. International Labour Organization (WASE)
- How to build an effective on-the-job training programme. Rob Wormley in articles. 2015
- "Managing Human resources in Clubs". Robert H. Woods. Professor of University of Nevada.





MÓDULO 2. LA INVOLUCRACIÓN DE LAS EMPRESAS CONTRATANTES DESDE EL INICIO DE LOS PLANES DE INCLUSIÓN LABORAL

2.1. RESUMEN

Los mejores resultados y las mejores prácticas de muchos países y territorios de Europa muestran que, cuando se trata de resolver los principales retos sociales y de salud de la sociedad, la clave para tener éxito es la cooperación entre las empresas privadas y las autoridades/instituciones públicas.

El objetivo principal es permitir un acceso más libre y sencillo al mercado de trabajo. De hecho, crear más puestos de trabajo y más diversidad para los jóvenes con discapacidad intelectual requiere una cooperación eficaz y muy estrecha (tal vez esta sea la única vía) entre las autoridades sociales, los profesionales de este sector y las empresas públicas y privadas a nivel local, regional y nacional.

Este módulo se centra en los elementos clave para fomentar fuertes colaboraciones públicas y privadas destinadas a involucrar a las empresas, privadas o públicas, al inicio del proceso, así como crear más puestos de trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

La investigación inicial realizada por el proyecto TIME@net entre los diferentes actores interesados (profesionales y empresarios/as de los países participantes en el proyecto) señala algunos de los desafíos y obstáculos profesionales que hay que tener en cuenta antes de iniciar el proceso de

«INVOLUCRACIÓN DE LAS EMPRESAS CONTRATANTES DESDE EL INICIO DE LOS PLANES DE INTEGRACIÓN LABORAL»

Una conclusión importante de la investigación es que muchos profesionales expresaron ciertas dudas sobre la adecuada predisposición de las empresas privadas a la hora de contribuir a resolver este problema. Es evidente que el comportamiento y la actitud de las empresas, como partes clave del proceso, repercutirá en el resultado final del mismo.

Este módulo desea contribuir, entre otras cosas, a ampliar las perspectivas de los profesionales, proporcionándoles inspiración y ejemplos de buenas prácticas sobre la participación de las empresas, sensibilizando para que estas sean contactadas e informadas de la forma correcta. Es esencial para el módulo que, al final del mismo, los/as profesionales entiendan que llevar a cabo estas tareas requiere una estrategia y fuertes iniciativas para establecer la cooperación entre las empresas privadas, las autoridades y los/as profesionales a nivel local, regional y nacional.

2.2. OBJETIVOS

 Presentar buenas prácticas e historias a los/as participantes para crear un ambiente positivo y optimista entre ellos respecto a esta tarea específica, de forma que se demuestre que es posible crear puestos de trabajo para jóvenes con discapacidad intelectual;





- Modificar la mentalidad de los/as participantes, mostrándoles una gran diversidad de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual;
- Mostrar los obstáculos y desafíos de crear puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual, de acuerdo a la investigación inicial del proyecto TIME@net, y permitir a los/as participantes discutir y encontrar soluciones para hacer frente a dichos obstáculos y desafíos;
- Asegurarse que los/as participantes toman conciencia y comprenden paso a paso las herramientas más básicas, así como la forma de usarlas; involucrar a las empresas contratantes desde el inicio del proceso creando puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual.

2.3. CONTENIDO

2.3.1. Inspiración

Inspiración 1.

Es importante crear un buen ambiente desde el inicio del curso, fomentando la inspiración de la manera siguiente:

- Establecer un entendimiento común entre los alumnos/participantes sobre la posibilidad de crear cooperaciones constructivas entre organizaciones públicas y privadas, de forma que se creen y se ofrezcan muchos puestos de trabajo para jóvenes con discapacidad intelectual, si se desarrolla y se aplica la estrategia correcta;
- Ampliar las perspectivas y experiencias de los/as alumnos/as respecto de la diversidad de oportunidades de trabajo y sectores laborales:
 - Mostrar vídeos como buenos ejemplos de oportunidades de trabajo que existen y sectores laborales en los que se contrata jóvenes con discapacidad intelectual;
 - Los/as docentes y los/as estudiantes presentan sus propios conocimientos acerca de las buenas prácticas y cuentan buenas historias que sirvan de inspiración mutua;
 - o Ejemplos de los desafíos de quienes contratan personas con discapacidad intelectual;
 - o Debates en grupo:
 - ¿De qué forma os ha inspirado el video y las historias que aparecen?
 - ¿Habéis visto alguna oportunidad de trabajo que nunca hubierais considerado?
 - ¿Puede aplicarse o copiarse algo de lo que habéis visto a vuestra región/país?
 - ¿Cómo?
 - ¿Por qué no?

Inspiración 2.

Una campaña nacional danesa para fomentar la creación de empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual y otros tipos de discapacidad llamada "La Caravana del empleo" que lleva más de 2 años en marcha, y ha creado 1.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual.

Introducir a los/as alumnos/as esta idea/campaña como inspiración para su trabajo futuro.





o Debate en grupo.

Figura 7. Iniciativa de empleo Job-Karavanen.



2.3.2. Retos y obstáculos con las empresas

Tras mostrar a los/as alumnos/as las perspectivas y los resultados más importantes de la investigación inicial realizada por los socios del proyecto TIME@net, estos dispondrán de tiempo para pensar, reflexionar y discutir en grupo sobre cómo se puede hacer frente a estos desafíos.

- ¿Por qué los resultados son los que son?
- ¿Podéis identificar alguna de las afirmaciones y conclusiones de la encuesta?
 - Por vosotros/as mismos/as;
 - ¿En vuestra organización?
- Cómo manejar y cambiar las actitudes y opiniones que aparecen en la investigación inicial.

Es importante que los/as alumnos/as se sientan aceptados/as y alentados/as para expresar los desafíos y obstáculos que se encuentran durante su día a día y que tengan la oportunidad de compartir conocimientos y experiencias con profesionales de otros países que tienen otras formas de resolver los problemas.

2.3.3. Involucración de las empresas contratantes desde el inicio de los planes de integración laboral

Aspectos importantes a tener en cuenta:

- Marketing Social;
- Alianzas privadas/públicas;
- Trabajos en red;
- Contacto con las empresas;
- Responsabilidad social de la empresa (RSE).





Marketing Social.

Una breve definición del marketing social podría ser esta: «Utilizar conceptos comerciales de marketing, los conocimientos y las técnicas para fines no comerciales. (Las campañas contra el tabaco, la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual...)».

- Compartir conocimientos, experiencias y buenos ejemplos;
- Los principios básicos, las funciones y los conocimientos en materia de marketing;
- Cómo planificar, construir y llevar a cabo una campaña:
 - o A pequeña escala: nivel local/regional;
 - o A gran escala: nivel nacional;
 - Celebrar eventos públicos para concienciar a la ciudadanía: todo tipo de eventos públicos como fuente de inspiración.
- Errores y malentendidos que deben evitarse en la comunicación con las empresas privadas.

Alianzas públicas/privadas.

Puesto que las empresas privadas, de todos los tamaños, toman cada vez más conciencia del valor de tener una estrategia clara y destacada respecto a la RSE, cada vez es más común afrontar y resolver los grandes desafíos de la sociedad en el área social y de salud creando alianzas público-privadas.

- Las definiciones de la asociación pública-privada;
- Cuáles son las ventajas o puntos fuertes de una cooperación público-privada;
- Casos de problemas sociales solucionados por alianzas público-privadas.
 - A escala nacional;
 - o A escala local.
- ¿Qué se necesita para crear una alianza público-privada sostenible con el objetivo de afrontar los desafíos y cometidos específicos, y por dónde se debe empezar?
 - o A nivel local;
 - o A nivel regional;
 - A nivel nacional.

Podría inspirarse en algunas experiencias danesas, considerando el éxito de las asociaciones público-privadas a la hora de crear empleo para jóvenes con discapacidad intelectual en Dinamarca. En el presente manual se incluyen las mejores experiencias de la cooperación público-privada, la solución de los grandes retos sociales y de salud y la creación de empleos para jóvenes con discapacidad intelectual:





«El conocimiento y la experiencia actual de las asociaciones entre sociedad pública, privada y civil» Publicado por el Consejo Social de Dinamarca del Ministerio de Asuntos Sociales.



Trabajo en red

«EL TRABAJO EN RED (o *networking*) es la táctica de marketing más poderosa para acelerar y mantener el éxito de cualquier individuo u organización!»,

Adam Small

Para alcanzar el objetivo final de «INVOLUCRAR A LAS EMPRESAS CONTRATANTES DESDE EL INICIO DE LOS PLANES DE INTEGRACIÓN LABORAL», son necesarios/as profesionales realmente expertos/as en contactar y conectar con las empresas privadas. Estos/as profesionales deben poseer grandes competencias en el establecimiento de contactos y conocer las reglas fundamentales de la creación de redes profesionales.

Esta parte presenta la importancia trabajar en red. Además, se ofrece a los/as alumnos/as la oportunidad de discutir y aclarar lo que se necesita para dominar este aspecto:

- ¿Por qué buscar contactos?
- ¿Qué caracteriza a un buen buscador de contactos profesionales?
- ¿Cómo convertirse en uno?
- ¿Dónde es más efectivo buscar contactos de acuerdo con este problema general?
- ¿Quién es la persona adecuada para establecer redes de contactos?
- ¿Con quién conviene conectar a nivel local? ¿Y a nivel regional? ¿Y a nivel nacional?
- Fases en el establecimiento de redes;
- ¿Cómo comunicarse cuando se buscan nuevos contactos?
- ¿Cuándo y cómo se exponen los motivos por los que uno se presenta en una empresa determinada?

Aspectos sobre los que reflexionar antes de contactar con las empresas privadas:

Vuestro/a:





- o Idioma;
- Actitud;
- o Indumentaria;
- o Comunicación:
 - Escuchar y recoger sus intereses;
 - Maneras de proponer una colaboración.
- Tipo de reflexiones importantes sobre las empresas antes de contactar con las mismas, y por qué:
 - o El tamaño de la empresa: número de empleados, número de metros cuadrados;
 - o Ubicación, distancia: el transporte público;
 - o Accesibilidad, aseos, escaleras;
 - o Métodos de producción y del sector:
 - Tipo de actividades/tareas que podamos identificar;
 - Peligros y riesgos.
 - Marca e imagen corporativa: ambiente de trabajo desde la perspectiva psicológica.
- Procedimientos y herramientas que se tiene pensado desarrollar (cuestionarios, folletos...):
 - o Perfil y diseño gráfico del material destinado a contactar con las empresas privadas:
 - Estilo de comunicación y lenguaje;
 - La presentación de ejemplos ilustrativos de una buena comunicación.
 - o Presentación de los servicios que se ofrecen a la empresa:
 - Estudio sobre la asistencia y el apoyo requerido en el puesto de trabajo;
 - Formación de los tutores/as de la empresa;
 - Consejos y oportunidades de financiación para el puesto de trabajo, (bonificaciones fiscales por contratar a personas con discapacidad).
- Cómo explicar las características más importantes de los/as jóvenes con discapacidad a los/as empresarios/as y profesionales del sector privado en el área social y de salud;
- Cómo identificar las ofertas y oportunidades de trabajo en diferentes empresas y sectores de producción que son compatibles con los jóvenes con discapacidad intelectual.

Responsabilidad social empresa

La Comisión ha definido la RSE³ como la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad.

Hay muchas ventajas para las empresas que llevan a cabo prácticas de RSE⁴: gestión del riesgo, ahorro de costes, acceso al capital, relaciones con los clientes, gestión de recursos humanos, capacidad de innovación...

Para desarrollar la RSE, las empresas tienen que medir su impacto negativo en la sociedad e incorporar voluntariamente buenas prácticas sociales al funcionamiento de la empresa con el fin de reducir esos efectos negativos. Una forma de hacerlo puede ser a través de la contratación de jóvenes con discapacidad intelectual.

⁴ Informe de Competitividad Europea de 2008 (COM (2008) 774), y el personal de apoyo. Documento de trabajo SEC (2008) 2853

³ COM (2011) 681 final "Estrategia renovada de la UE para 2011-14 sobre la responsabilidad social de las empresas"





Entender el concepto de la RSE, así como el motivo y la forma en que las empresas pueden desarrollarla contratando a jóvenes con discapacidad intelectual puede ser una **oportunidad** para los profesionales que pretenden integrar a este colectivo en el mercado laboral.

Además, la Comisión se propone⁵: «Ofrecer más apoyo financiero a proyectos de educación y formación sobre RSE en el marco de los programas de la UE «Aprendizaje Permanente» y «Juventud en Acción», y poner en marcha una acción en 2012 para sensibilizar a los profesionales de la educación y las empresas sobre la importancia de la cooperación en el ámbito de la RSE».

2. 4. DIDÁCTICA Y EJERCICIOS

La metodología propuesta es multidisciplinaria y tiene integrados métodos de trabajo como:

- Presentación del docente;
- Presentación en PowerPoint;
- Discusión;
- Estudio de casos;
- Lluvia de ideas;
- Mapa mental;
- Sesiones de trabajo en pequeños grupos.

La metodología principal de este módulo es la educación fundamentada en el diálogo. La presentación del/la profesor/a tiene que ser corta y usar principalmente el material de PowerPoint y el material específico facilitado al/la alumno/a antes de que éste asista al curso. La introducción del tema del módulo debe realizarse en menos de 15 minutos. El/la profesor/a debe ser cuidadoso/a y permitir a los/as estudiantes cierto tiempo para preguntar y reflexionar sobre los temas y las actividades. Las lecciones se centran en la mejor forma de aprovechar las prácticas/experiencias por parte de los participantes de forma que puedan transformar su política local o regional en una estrategia activa. También se tratan los temas y procedimientos que deben ajustar para crear un modelo que puedan utilizar en su trabajo específico.

2.5. BUENAS PRÁCTICAS

IVAS, a través de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, desarrolló hace algunos años una metodología de Responsabilidad Social para reconocer a las compañías que se mostraban activas en el campo de la RSE y cumplían ciertos criterios (uno de ellos era poseer el porcentaje mínimo que exige la LISMI de personas con

_

⁵ COM (2011) 681 final "Estrategia renovada de la UE para 2011-14 sobre la responsabilidad social de las empresas" 4.6. Mayor integración de la RSE en la educación, la formación y la investigación. Página 14





discapacidad contratadas en la empresa). De acuerdo a estos criterios, las compañías podían obtener una certificación (Sello ERCOVA) con validez de un año.

SERVEIS INTEGRALS LAFUENTE, S.L. es una empresa de limpieza industrial que obtuvo la certificación y empezó a trabajar con IVAS no sólo en mantener la certificación, sino en formar y contratar a personas con discapacidad intelectual. Hoy en día, SERVEIS INTEGRALS LAFUENTE, S.L. todavía sigue cooperando con IVAS y es una de los más importantes grupos de interés del proyecto en España.

Por lo tanto, consideramos que este es un buen ejemplo del trabajo entre empresas públicas y privadas a lo largo de los años, usando la RSE como vía de cooperación entre ambas.

2.6 REFERENCIAS

- http://www.businessknowhow.com/tips/networking.htm
- http://www.businessregionaarhus.com/da/Living-in/Aarhus/Student-life/Networking.aspx
- http://socialstyrelsen.dk/filer/handicap/psykiske-vanskeligheder/15m-viden-om-partnerskaber.pdf
- http://www.kora.dk/udgivelser/udgivelse/i3687/Offentlige-private-partnerskaber-(OPP)
- http://www.klapjob.dk/
- http://esbjerg.lokalavisen.dk/bilka-esbjerg-goer-noget-for-de-handicappede-/20111212/artikler/712139401/2015
- http://www.tveast.dk/emne/emne/handicappede
- COM(2011) 681 final "A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility"
- European Competitiveness Report 2008 (COM(2008)774), and accompanying Staff Working Paper SEC(2008) 2853
- COM(2011) 681 final "A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility" 4.6. Further integrating CSR into education, training and research. Page: 12





MÓDULO 3. MODELOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS.

3.1. RESUMEN

Las competencias clave para el aprendizaje permanente se definen como una «combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto (por ejemplo, nuevos retos y necesidades distintas). Las competencias clave son aquéllas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo». (2006/962/CE)

Además de la búsqueda de competencias fundamentales para el desarrollo sostenible, hay otras dos razones de peso para prestar atención a la evaluación de dichas competencias:

- 1. Evaluar el efecto de un entorno de aprendizaje determinado en la educación para conseguir un desarrollo sostenible. La evaluación del desarrollo de competencias, como principal objetivo de aprendizaje, es crucial para poder comparar diferentes enfoques y unidades de aprendizaje.
- 2. Para poder analizar las exigencias individuales e identificar los métodos educativos más útiles, y así desarrollar las competencias en el marco de un desarrollo sostenible, es necesaria una evaluación completa de las competencias existentes y de su valor.

3.2. OBJETIVOS

- Presentar a los participantes las competencias clave en el contexto de las personas con discapacidad intelectual.
- Proporcionar a los participantes herramientas para evaluar las competencias para seleccionar a personas con discapacidad intelectual para un determinado trabajo.
- Presentar herramientas para crear perfiles profesionales de personas con discapacidad intelectual.
- Introducir los requisitos del mercado de trabajo para la contratación y la opinión de los contratantes.
- Introducir la conexión entre los diferentes tipos de educación y el mercado laboral.
- Presentar buenas prácticas para evaluar competencias.





3.3. CONTENIDO

Descripción de las competencias

Las competencias se definen como una «combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquéllas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo».

Existen diversas clasificaciones para las competencias. Suele ser difícil dividirlas plenamente debido a su afectación y conectividad recíproca, pero conocerlas es esencial para su evaluación y desarrollo.

Competencia práctica (profesional)

Descripción: Habilidades que emanan de la aplicación de los conocimientos de la profesión definida. La definición de las competencias profesionales está directamente relacionada con la descripción del puesto.

Elementos de la descripción del puesto de trabajo en función de las competencias:

- Nombre del puesto de trabajo: Nombre que se usa para referirse al puesto ocupado por el/la empleado/a en la empresa;
- Relevancia del puesto: Declaración sobre el papel del/la trabajador/a en este puesto dentro de la empresa (con su plan de negocio y los objetivos);
- Responsabilidades principales: Principales obligaciones que el individuo debe asumir en su día a día;
- Criterios básicos: Normas y cualidades que deben reunir los candidatos para poder optar a un puesto de trabajo;
- Criterios de preferencia: Cualidades que la empresa desearía que el candidato poseyera pero que no son cruciales para el día a día en el puesto de trabajo;
- Bajo las órdenes de: Se especifica quién es el/la supervisor/a.

Específicos:

- Entender la importancia de las relaciones laborales;
- Entender las características de la empresa;
- Poseer conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para el cargo ocupado;





- Tener la capacidad de comunicarse con los/as compañeros/as y clientes;
- Tener habilidades para trabajar en equipo con los/as compañeros/as;
- Tener la capacidad para seguir las instrucciones y llevar a cabo los pasos de un plan predefinido;
- Tener capacidad de motivación y voluntad de desarrollarse profesionalmente y ascender en la empresa;
- Tener la capacidad de asumir responsabilidades.

Desde la perspectiva de la cuestión práctica de enfrentarse a las habilidades cotidianas:

- Actividades del día a día (cuidado personal);
- Atención médica;
- Viajes/transporte;
- Seguridad;
- Uso del dinero;
- Uso del teléfono.

Competencia social

Descripción: La competencia social es la capacidad de lograr objetivos personales al interactuar socialmente mientras se mantienen relaciones positivas con los demás a lo largo del tiempo resolviendo situaciones complicadas. Incluye la competencia personal, la interpersonal y la intercultural, y abarca todas las formas de comportamiento que preparan a las personas para que puedan participar de una forma eficaz y constructiva en la vida social y laboral.

Elementos:

- La comprensión de los códigos de conducta y los modales, generalmente aceptados en diferentes entornos;
- Las relaciones con los demás;
- La comunicación por diferentes vías y en distintas situaciones;
- La capacidad de sentir empatía;
- La gestión de conflictos;
- La aceptación de las críticas;
- La cooperación;
- El respeto;





- La comunicación eficaz en diversas relaciones sociales;
- La resolución de problemas y la capacidad de tomar decisiones;
- La resolución constructiva de conflictos;
- La identificación acertada y la comprensión de las señales/normas sociales en todo entorno social;
- El autocontrol y la capacidad de darse cuenta de la conducta de uno y de cómo afecta a los demás;
- La confianza en la capacidad de influir en el entorno social con que uno se encuentra;
- La capacidad de afrontamiento efectiva;
- La capacidad de pensar en el futuro, por ejemplo, marcarse unos objetivos y trabajar para conseguirlos;
- La capacidad para iniciar una relación y conservarla.

Específicos:

- Saludar: decir hola y adiós, dar la mano;
- Disculparse, decir por favor y gracias;
- Charlar;
- Mostrar interés por los compañeros: preguntarles, por ejemplo, "¿cómo estás?"; hacerles preguntas sobre ellos, sus vidas, etc.;
- Ser cortés en un ambiente oficial (en los respectivos idiomas);
- Cultivar amistades: quedar, salir, tener citas, etc.;
- Ser capaz de interpretar las expresiones faciales, los gestos y sus propios sentimientos;
- Ser capaz de expresar sus propios sentimientos con propiedad y su opinión con educación;
- Ser capaz de participar en una discusión libre;
- Aceptar otras opiniones y críticas;
- Dejar que los demás terminen de hablar;
- Estar dispuesto a cooperar con los demás;
- Respetar a los demás.

Competencia cognitiva

Descripción: La competencia cognitiva se define como la capacidad de realizar correctamente tareas cognitivas complejas que se consideran esenciales para vivir en sociedad. (Willis SL. (1996)).





Elementos:

- Percepción: Reconocimiento e interpretación de los estímulos sensoriales (olfato, tacto, oído, etc.);
- Atención: Capacidad para mantener la concentración en un objeto, una acción o un pensamiento en particular, y capacidad para gestionar las exigencias de nuestro entorno;
- Memoria: A corto plazo/memoria de trabajo (almacenamiento limitado), y la memoria a largo plazo (almacenamiento ilimitado);
- Habilidad motora: Movilidad de músculos y cuerpo, y capacidad para mover objetos;
- Lenguaje: Habilidades que nos permiten articular los sonidos en palabras y construir oraciones;
- Procesamiento visual y espacial: Capacidad para procesar los estímulos visuales externos y entender
 la relación espacial entre objetos, así como imaginar conceptos y escenarios;
- Logros académicos e intelectuales: Se incluye la capacidad de usar la lógica, el pensamiento analítico y el razonamiento abstracto.

Específicos:

Las habilidades que permiten comportamientos orientados a conseguir objetivos tales como la capacidad para planificar y alcanzar los objetivos. Estas incluyen:

- Flexibilidad: capacidad de cambiar rápidamente al estado psicológico que conviene;
- Teoría de la mente: percepción del mundo interior de otras personas, sus planes, sus gustos y aversiones;
- Anticipación: predicción basada en el reconocimiento de patrones;
- Resolución de problemas: definir el problema correctamente para idear soluciones y elegir la más adecuada;
- Toma de decisiones: capacidad de tomar decisiones conforme a la resolución de problemas, a información incompleta y a las emociones (tanto las propias como las ajenas);
- Memoria de trabajo: capacidad de almacenar y manipular información online en tiempo real;
- Autorregulación emocional: capacidad de identificar y gestionar las propias emociones para rendir mejor;
- Secuenciación: capacidad de reducir acciones complejas para que sean unidades manejables y poder darles la prioridad que proceda;
- Inhibición: capacidad para resistir las distracciones y los impulsos internos;





- La capacidad para desarrollar y aplicar las habilidades cognitivas hablando con uno mismo, con la lectura, la comprensión de las perspectivas ajenas y de las normas de comportamiento, mostrando una actitud positiva ante la vida y siendo consciente de uno mismo;
- Habilidades para aumentar el conocimiento y valor a partir de la experiencia y la información;
- Capacidad de pensar cosas nuevas, procesarlas y hablar de ellas y aplicarlas a información previamente adquirida;
- Memoria de trabajo: Seguir las instrucciones secuencialmente y recordar información mientras se realiza otra actividad;
- Autoconcepto: una identidad positiva estable.

Competencia conceptual

Descripción: capacidad para identificar patrones o conexiones entre situaciones cuya relación no resulta obvia, así como aspectos clave o subyacentes en situaciones complejas. Habilidades que le permiten a uno representar conceptos, advertir patrones, comprender ideas abstractas, resolver problemas, elaborar procesos y entender cómo se relacionan entre sí sistemas, programas e ideas. Los/as directivos/as suelen considerar estas habilidades un requisito esencial. Las conceptuales incluyen competencias cognitivas y meta-competencias.

Elementos:

- El conocimiento regulado y abstracto sobre un campo completo;
- La capacidad de pensar en el futuro: Pensar en las posibles consecuencias de las acciones y elecciones;
- Planificación: Tener un objetivo y razonar para elaborar estrategias a fin de conseguirlo.

Específicos:

- El lenguaje y la alfabetización;
- El dinero;
- La gestión del tiempo;
- Conceptos numéricos;
- Capacidad para la auto-dirección (self-direction).





Evaluación del entorno físico

Para evaluar las competencias clave para la integración laboral de una persona con discapacidad intelectual, es importante analizar las necesidades que provoca el entorno físico del lugar de trabajo. Incluye la ubicación, las condiciones ambientales (temperatura, nivel de luz y de ruido) y los requisitos de salud y seguridad física.

Evaluación del entorno: Investigando cómo funcionará un plan o programa concreto en un entorno particular. Al evaluar el entorno físico de las personas con discapacidad intelectual, obtenemos información sobre cómo les influye el ambiente de trabajo.

La evaluación del entorno proporciona información para evaluar y mejorar la misión, visión, los valores, los objetivos y las prioridades de los planes de inserción laboral:

- a. Objetivos:
- 1. Definir las características del entorno.
- 2. Determinar los objetivos específicos y generales.
- 3. Identificar y diagnosticar los problemas o barreras que podrían impedir alcanzar los objetivos.
 - b. Tareas:
- 1. Definir el entorno, tanto el real como el deseado.
- 2. Definir las necesidades no satisfechas y las oportunidades que no se hayan aprovechado.
- 3. Diagnosticar los problemas u obstáculos.
- c. Métodos:
- 1. Análisis conceptual para definir los límites.
- 2. Estudios empíricos para definir las necesidades no satisfechas y las oportunidades que no se hayan aprovechado.
- 3. Valoración de los obstáculos y problemas.
- 4. Valoración de los objetivos deseados.

Para apoyar la evaluación del entorno físico de las personas con discapacidad es importante estudiar las características específicas de la discapacidad y encontrar su relación con un determinado entorno de trabajo. Para ello son necesarias las herramientas de evaluación de la CIF. La lista de las principales categorías de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud es una herramienta realmente práctica para obtener y registrar la información sobre el funcionamiento y la discapacidad de una persona. Esta información puede resumirse en expedientes y usarse para mejorar la empleabilidad e integración social de los jóvenes con discapacidad intelectual. La CIF proporciona evaluación acerca de distintas categorías de importancia relacionadas con el entorno físico como:





- Deficiencias de las funciones corporales;
- Deficiencias de la estructura corporal;
- Limitaciones de la actividad y restricciones en la participación.

Para mayor información, se puede visitar la página: http://www.who.int/classifications/icf/icfapptraining/en/

Evaluación específica realizada por los profesionales

Métodos de evaluación

Los profesionales (psicólogos, educadores especiales, trabajadores sociales, asesores, etc.) pueden evaluar con distintos propósitos:

- Análisis del grado de discapacidad intelectual (DI): la medida en que el desarrollo de competencias queda limitado por la DI; aquellas competencias deseadas que no se dominan o que requieren mejora;
- Análisis de los recursos para integrarse en la sociedad plenamente y vivir de forma independiente: aquí se presta más atención a los puntos fuertes bien desarrollados, o al potencial para adquirir habilidades que ayuden a las personas con DI a hacer frente a las tareas de la vida diaria sin ayuda;
- Análisis de las necesidades educativas en términos de aprendizaje permanente: se evalúan los logros académicos y las oportunidades para adaptar otras formas de educación. Se pone el énfasis en el grado de aprendizaje de habilidades, la motivación y la búsqueda de los métodos más efectivos para aprender;
- Análisis de la orientación profesional: la cuestión principal es saber cuál es el mejor sector profesional en el que el alumno puede llegar a aprender las competencias requeridas. Hay que intentar combinar lo mejor posible los puntos fuertes con la DI y las obligaciones en las que conviene centrarse.

Los principales métodos de evaluación son: la entrevista, los tests, las encuestas, los análisis de la documentación disponible sobre el caso y los centros de evaluación, descritos con más detalle a continuación.

Otros métodos que podrían aplicarse según los profesionales de la entidad:

Las entrevistas con los padres y madres, tutores/as u otros representantes de la familia con la que viva el/la joven. Este método es muy útil porque proporciona información valiosa acerca de los





hábitos cotidianos, el grado de autonomía y sus competencias. Los padres son una fuente de información fundamental para saber cómo cambian las personas a lo largo del tiempo y conocer sus intereses y necesidades. Estas conversaciones ayudan a analizar a fondo cada caso con la contribución de diferentes perspectivas. La clave consiste en evaluar el tipo de apoyo que los/as jóvenes reciben de la familia.

- Las entrevistas con profesores/as, tutores/as y entrenadores/as. Pueden disponer de información útil acerca de las formas de aprender, motivaciones individuales y fortalezas en el contexto del aprendizaje permanente.
- Entrevista con antiguos empleadores/as: si la persona evaluada ya ha tenido alguna experiencia de trabajo, esa información podría ayudar a analizar las fortalezas y debilidades en el trabajo y proporcionar un punto de partida para superar las dificultades encontradas.

Consejos y herramientas para los/las profesionales

La evaluación de las competencias clave de los jóvenes con discapacidad intelectual es un proceso complejo que requiere una atención especial y conocimiento por parte de los profesionales. Hay algunas reglas e indicaciones específicas que conviene que los/as profesionales que realizan la evaluación tengan en cuenta:

1. ¿Qué necesitamos saber acerca de las discapacidades?

La discapacidad intelectual conlleva algunas limitaciones que pueden afectar las aptitudes cognitivas, emocionales y sociales; pueden ser transitorias, repetirse de forma episódica o ser crónicas.

Las limitaciones funcionales propias de una discapacidad intelectual pueden ser leves o severas y fluctuar en el tiempo. Los/as profesionales no pueden valorar exclusivamente las limitaciones, sino que también deben considerar las habilidades bien desarrolladas de las personas que tienen DI. Un aspecto importante es cómo afrontar el estrés y la ansiedad de las personas con discapacidad durante la evaluación: el rendimiento de una persona durante la evaluación puede verse afectada por una ansiedad excesiva, incluyendo la ansiedad generada por el rendimiento en la evaluación, sobre la naturaleza interpersonal de la evaluación (por ejemplo, evaluación en grupo), o por los efectos secundarios de la medicación.





2. ¿Qué tipo de información o documentación profesional se necesita?

Las personas con discapacidad intelectual son la primera fuente de información a la que acudir para conocer sus limitaciones funcionales y las adaptaciones que necesitan. La documentación profesional debe reflejar el nivel personal de capacidad actual. Si ha transcurrido un largo período desde que se emitió la documentación, o si hay alguna duda sobre si hay que solicitar nuevos documentos, se puede requerir al sujeto que visite a un especialista para saber si debe llevarse a cabo una nueva evaluación.

Normalmente, la documentación profesional debería incluir:

- Una descripción del grado en las limitaciones funcionales como resultado de la discapacidad;
- Un resumen interpretativo de los resultados de las pruebas, si procede;
- Los efectos de cualquier medicamento que se esté tomando, si procede;
- Una descripción de cualquier adaptación que se esté usando, haya utilizado o pueda necesitarla en un futuro.

Para el profesional, disponer de esta información le permite delimitar las fortalezas y limitaciones del sujeto en relación con las condiciones de la evaluación.

3. ¿Cuáles son los elementos clave a tener en cuenta?

Al determinar las condiciones de la evaluación para las personas con discapacidad intelectual, se deben considerar los siguientes tres elementos:

- 1. Debe entenderse perfectamente la naturaleza y el alcance de las limitaciones funcionales del sujeto.
- 2. Se requiere un conocimiento profundo de la herramienta de evaluación que se empleará.
- 3. Es esencial conocer las aptitudes que se están evaluando.

Las consideraciones incluyen:

- ¿Qué aptitud se evalúa con una herramienta determinada? Conocimientos, habilidades, etc.;
- ¿Idoneidad personal o según las aptitudes? ¿Cómo se define?
- ¿Hay un requisito de rapidez?





¿El nivel de la aptitud evaluada refleja los requisitos del puesto de trabajo?

Aspectos concretos de la evaluación llevada a cabo por los/as empleadores/as

Hay diferentes clases de herramientas que los/as empleadores/as pueden utilizar para evaluar las competencias básicas de los jóvenes con discapacidad intelectual:

- Revisión de documentos: A través de este método, los empleadores o los especialistas en recursos humanos revisan todos los documentos de apoyo que la persona con discapacidad tiene que presentar respecto a sus conocimientos y experiencia. Estos documentos pueden ser: documentos académicos como diplomas, certificados, resultados de exámenes; referencias de maestros/as, asesores/as profesionales, empleadores/as; CV, etc. Al revisar los documentos, es importante identificar las competencias clave y fortalezas personales.
- Centro de evaluación: Un centro de evaluación es un método en el que más de un/a evaluador/a, utilizando múltiples técnicas, evalúa diversas competencias de los empleados/as contratados/as o potenciales. Estas técnicas incluyen test en papel, entrevistas, juegos de rol y simulaciones. El centro de evaluación suele incluir diferentes métodos para analizar el nivel de competencias clave y el rendimiento laboral de los candidatos:
 - o Pruebas de aptitud (numéricas y/o verbales);
 - o Cuestionarios de personalidad o listas de comprobación;
 - o Simulación de tareas de trabajo;
 - Ejercicios en grupos;
 - Presentaciones individuales;
 - o Comentarios y aportaciones individuales y en grupo;
 - Autoevaluación:
 - o Entrevista.

La entrevista es un instrumento muy útil para la evaluación de los candidatos que se presentan a un puesto de trabajo o en prácticas. Para evaluar las competencias clave y la capacidad de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, el tipo de entrevista más eficaz es la que se centra en las competencias. Las preguntas de este tipo de entrevista (también conocida como situacional, de comportamiento o por competencias) configuran un tipo de entrevista que, con frecuencia, se utiliza para evaluar las competencias clave de los candidatos, sobre todo cuando resulta difícil hacer la selección basándose en los valores técnicos. Las entrevistas de trabajo convencionales pueden tratar cuestiones relativas a la experiencia previa en el





sector del solicitante, pero no son demasiado eficaces para los jóvenes que no es probable que tengan una larga experiencia previa en el sector. En lugar de hacer esta entrevista, se harán preguntas que requieren que los candidatos demuestren tener una habilidad especial o una competencia clave que esté buscando la empresa. Los candidatos deberán hacer esto recurriendo a situaciones de sus experiencias vitales para mostrar su personalidad, sus habilidades y competencias individuales al/la entrevistador/a.

Hay algunos detalles que hay que tener en cuenta al entrevistar a personas con discapacidad intelectual. Uno de ellos es que la mayoría de personas con discapacidad no desean que se les pregunte acerca de su discapacidad. Durante la entrevista conviene evitar tratarlas de forma diferente sólo por ese motivo. Los/as candidatos/as que tienen discapacidad, al igual que el resto de personas, deben poder cumplir con los requisitos del puesto de trabajo (tales como la educación, formación, experiencia y habilidad o licencias) y con las obligaciones esenciales del cargo. Pero, ¿cómo puede averiguarlo el empleador sin infringir unas normas a veces muy confusas? Pues recordando una regla básica: «Se puede preguntar a la persona candidata acerca de sus capacidades, pero no sobre sus discapacidades.»

El/la empleador/a podría pedir al/la solicitante que describiera o demostrara cómo se llevaría a cabo una tarea u obligación, incluso si otros/as solicitantes no tienen que demostrarlo. El/la solicitante puede describir o demostrar cómo lo haría.

Durante la entrevista a los/as jóvenes con discapacidad intelectual se pueden utilizar otros métodos, como los siguientes: discusiones sobre casos, presentación de tareas reales en el trabajo, pruebas prácticas para la aplicación de determinadas tareas del trabajo (por ejemplo: cortar papel, empaquetar cajas, pedir diferentes productos...) relacionadas con la descripción del puesto de trabajo.

¡IMPORTANTE! Durante la entrevista hay que enfocar individualmente la comunicación con los jóvenes con discapacidad intelectual. El entrevistador debe conocer de antemano el nivel de discapacidad de la persona entrevistada. La entrevista puede ser un método muy útil para motivar a las personas con discapacidad intelectual para que trabajen y se integren socialmente. Durante la misma, los jóvenes tienen que sentirse seguros para saber cuáles son sus fortalezas y competencias clave bien desarrolladas y creer que serían capaces de aplicarlas en un entorno real de trabajo.

 La observación es un instrumento muy potente para evaluar las competencias básicas de los jóvenes con discapacidad intelectual





Para los temas prácticos, este es el tipo de evaluación más evidente: observar a alguien hacer algo para averiguar si sabe hacerlo bien. Este método podría utilizarse para la evaluación de las habilidades prácticas, demostrables al desempeñar una actividad. Para cualquier campo en el que el desempeño de una actividad no sea suficiente, la observación directa debe complementarse con otros métodos.

Es necesario que la observación se ejecute mediante un plan de acción con indicadores específicos de evaluación. Los datos tienen que registrarse correctamente para analizarlos objetivamente.

La observación directa permite a los/as empleadores/as estudiar el comportamiento de los/as empleados/as con discapacidad intelectual en un entorno de trabajo real, como se usan las herramientas y equipamiento, las interrelaciones con otros/as trabajadores/as y la adaptación compleja en el trabajo. La observación directa es útil cuando el trabajo consiste principalmente en una actividad física observable, y no en una actividad mental. Un problema potencial de este método es la reactividad, que es cuando los/as trabajadores/as cambian su forma de actuar cuando averiguan que están siendo observados. Los/as directivos/as suelen combinar ambas técnicas, la observación directa y las entrevistas.

Cuestionarios y tests: herramientas de evaluación más comunes

Para la evaluación de las competencias clave, los/as empleadores/as suelen utilizar diferentes tipos de cuestionarios de evaluación de competencias y listas de verificación. El cuestionario de evaluación de competencias es un conjunto de preguntas diseñadas para analizar las competencias clave de un individuo en un campo concreto. Busca, por lo general, evaluar las competencias y la productividad de los empleados de una organización.

El cuestionario de evaluación de competencias incluye diferentes tipos de preguntas que exigen que el candidato/empleado recurra a situaciones de su vida o de su trabajo para responderlas. Para hacerlo, los candidatos/empleados no deben hablar en términos generales, ser demasiado ambiguos, ni usar su imaginación, sino utilizar situaciones concretas de su vida/experiencia laboral.

Dado que la naturaleza de los trabajos varía por completo dependiendo del cargo, es esencial usar cuestionarios diferentes para medir las competencias clave específicas en relación con un determinado puesto de trabajo.





Para evaluar las competencias clave de los jóvenes con discapacidad intelectual con cuestionarios y tests es muy importante asegurarse de que entienden claramente todas las preguntas y que no tienen ninguna dificultad para responder. Con cierta frecuencia, los jóvenes con discapacidad intelectual tienen dificultad para leer y escribir, en cuyo caso necesitarán ayuda durante el proceso de evaluación.

3.4. DIDÁCTICA Y EJERCICIOS

- Presentación y discusión en pequeños grupos acerca de los diferentes métodos de evaluación y su aplicación por parte de los/las especialistas y los/as empleadores/as;
- Grupos de debate para analizar los puestos de trabajo. Los/as estudiantes analizarán ejemplos de descripciones de puestos de trabajo y evaluarán un modelo de un puesto de trabajo;
- Simulación de revisión de un documento: en grupos de debate pequeños, los estudiantes revisarán las muestras de documentos relacionados con la evaluación de las competencias clave del grupo destinatario;
- Juego de rol en forma entrevista de trabajo: los participantes harán parejas y simularán una entrevista;
- Ejercicios prácticos con herramientas de evaluación: Simulación de evaluación con diferentes herramientas como los cuestionarios de evaluación de competencias, tests de personalidad o la herramienta de la CIF.

3.5. REFERENCIAS

- Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports (11th Edition) 2010By Robert L. Schalock, Sharon A. Borthwick-Duffy, Valerie J. Bradley, Wil H.E. Buntinx, David L. Coulter, Ellis M. (Pat) Craig, ; Sharon C. Gomez, Yves Lachapelle, Ruth Luckasson, Alya Reeve, Karrie A. Shogren, Martha E. Snell, Scott Spreat, Marc J. Tassé, James R. Thompson, Miguel A. Verdugo-Alonso, Michael L. Wehmeyer, and Mark H. Yeager.
- Official Journal of the European Union: RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. In: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF
- Office for Official Publications of the European Communities (2007): KEY COMPETENCES FOR LIFELONG LEARNING. European Reference Framework: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/lllearning/keycomp_en.pdf





- Guide for Assessing Persons with Disabilities How to determine and implement assessment accommodations July 2007 Assessment Oversight, Policy Development Directorate, Public Service commission of Canada
- A Guide to Increasing the Successful Recruitment and Hiring of People with Disabilities: Tools and Resources for Directors, Managers, and Staff, 2009Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research & Training Center on Workplace Supports and Job Retention.





MÓDULO 4. LA ELABORACIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS ESPECÍFICOS EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CADA PERSONA.

4.1. RESUMEN

El módulo 4 plantea una metodología de formación innovadora como herramienta clave para la integración laboral en el mercado de trabajo ordinario de los/as jóvenes con discapacidad intelectual.

El modelo TIME@net consiste en una doble metodología de formación:

- En primer lugar, se presenta una metodología de formación basada en el modelo de sistema de apoyos y de competencias básicas. De acuerdo con este modelo, las competencias básicas se clasifican en: prácticas, sociales, cognitivas y conceptuales. A esta metodología se le ha denominado "Formación pre-laboral en el aula".
- En segundo lugar, se presenta una metodología innovadora de formación que implica la participación activa de las empresas privadas (formación en el puesto de trabajo).

El módulo también define cuatro conceptos transversales que consideramos ofrecen un valor añadido y complementan ambas actividades de formación: la evaluación del plan de inserción laboral, la etapa de transición, el papel de la familia y la difusión transversal de las actividades de inserción laboral.

4.2. OBJETIVOS

- Distinguir las competencias laborales clave que los jóvenes con discapacidad intelectual necesitan para integrarse en el mercado laboral.
- Aprender una metodología (formación pre-laboral en el aula) para enseñar las competencias clave a los jóvenes con discapacidad intelectual.
- Aplicar la metodología de formación en el puesto de trabajo en un plan de integración laboral.
- Aprender los criterios más importantes para llevar a cabo un plan de integración laboral.





4.3. CONTENIDOS

4.3.1. Formación pre-laboral en el aula

La metodología que se propone en esta sección está planteada para mejorar las competencias profesionales de los jóvenes con discapacidad intelectual en tres momentos diferentes de su proceso formativo:

- Formación en el inicio de los itinerarios de integración laboral;
- Apoyo a la formación laboral durante el periodo de prácticas formativas;
- Apoyo continuo y a largo plazo una vez que la persona ha empezado a trabajar.

Para llevar a cabo esta formación en el aula "off-the-job", proponemos la metodología desarrollada por "El sistema de Valoración-Enseñanza-Evaluación de destrezas adaptativas" formado por tres instrumentos complementarios cuyo objetivo es evaluar e intervenir en el campo de las destrezas adaptativas de personas con discapacidad:

- Inventario para la planificación de servicios y programación individual (ICAP) (Bruininks, R.H., Hill, B.K., Weatherman, R.F., and Woodcock, R.W, 1986).
- El Currículum de Destrezas Adaptativas (ALSC) (Gilman, C.J., Morreau, L.E., Bruininks, R.H., Anderson, J.L., 1991)
- El Inventario de Destrezas Adaptativas (CALS). (L.E. Morreau y R.H. Bruininks).

Además, el ALSC, ofrece unas directrices de formación las cuales, entendemos, deben ser consideradas cuando se acometen itinerarios formativos de jóvenes con discapacidad intelectual.

El Currículum de Destrezas Adaptativas (ALSC)

EL ALSC es un amplio currículum de 841 actividades de enseñanza, que incluye recomendaciones sobre estrategias, actividades y niveles de rendimiento para enseñar destrezas específicas necesarias para la vida cotidiana. Está formado por 4 áreas: a) Destrezas de la vida personal; b) Destrezas de la vida del hogar; c) Destrezas de la vida de la comunidad y d) Destrezas laborales.





De estas 4 áreas, consideramos que las dos más relevantes para la formación profesional de los jóvenes con discapacidad intelectual son: a) Destrezas de la vida en la comunidad y b) Destrezas laborales:

- Destrezas de la vida en la comunidad⁶: Esta área tiene como objetivo enseñar destrezas relacionadas
 con la promoción de la participación en la comunidad. Se compone, a su vez, de 7 módulos:
 Interacción Social, Movilidad y Viajes, Organización del Tiempo, Manejo y Administración del Dinero y
 Compras, Seguridad en la Comunidad, Ocio Comunitario y Participación en la Comunidad.
- **Destrezas laborales**⁷: Tiene como objetivo enseñar destrezas necesarias en entornos relacionados con el trabajo. Se estructura en 4 módulos: Búsqueda de Empleo, Conducta y Actitud ante el Empleo, Relación con los Empleados y Seguridad en el trabajo.

Las estrategias utilizadas en las unidades de enseñanza están diseñadas para promover la adquisición y dominio de destrezas, la iniciación de una tarea por iniciativa propia y su aplicación en diferentes entornos naturales.

Directrices para la formación de jóvenes con discapacidad intelectual según el Currículum de Destrezas Adaptativas (ALSC)⁸

Una vez realizada la evaluación de las competencias según metodología explicada en el módulo 3 de este manual, proponemos las siguientes directrices para la formación de competencias laborales de los jóvenes con discapacidad intelectual:

 Determinar las necesidades de enseñanza. Seleccionar una pocas (entre dos y cinco) teniendo preferencia aquellas más relevantes para desenvolverse en la comunidad o para su integración laboral.

⁶ Adaptive Living Skills Curriculum (ALSC) 2009. Gilman, Morreau, Bruininks, Anderson, Montero, Unamunzaga (Spanish version Pages 35-37).

⁷ <u>Adaptive Living Skills Curriculum (ALSC)</u> 2009. Gilman, Morreau, Bruininks, Anderson, Montero, Unamunzaga (Spanish version Pages 37,38).

⁸ Adaptive Living Skills Curriculum (ALSC) 2009. Gilman, Morreau, Bruininks, Anderson, Montero, Unamunzaga (Spanish version Pages 39-53).





- Seleccionar los objetivos de enseñanza. Los objetivos deben personalizarse, reformulándose tantas veces como sean necesarios.
- Estudiar los niveles de rendimiento. Se deben determinar los niveles mínimos de rendimiento a partir
 de los cuales se considera que la persona domina la habilidad y cuáles son los criterios que se
 emplearán para establecer que se ha generalizado.
- Seleccionar los entornos de enseñanza. Se debe proceder a analizar los diferentes entornos y determinar cuál de ellos es el más acorde con la rutina cotidiana del joven con discapacidad intelectual. Por ejemplo, en su propia casa o puesto de trabajo.
- Seleccionar el material de enseñanza. Se trata de utilizar objetos necesarios para enseñar o desarrollar una destreza, de entre aquellos que pertenecen a entornos naturales de la persona. Si es posible, se deben utilizar objetos reales.
- Determinar los preparativos necesarios previos a la enseñanza. Revisar la programación diaria y semanal de las actividades de la persona para poder planificar las sesiones de enseñanza en ocasiones y lugares en los que se espera que la persona realice la tarea.
- Seleccionar conceptos de enseñanza. Cada unidad debe incluir una lista de palabras o frases que representan conceptos clave. Durante la sesión de enseñanza se va introduciendo el vocabulario en función del grado de desarrollo de su lenguaje y su capacidad relativa para desenvolverse autónomamente. Se recomienda utilizar métodos verbales y no verbales (demostraciones o dibujos).
- Seleccionar las preguntas de la explicación general. Cada unidad de enseñanza debe contar con preguntas que puedan servir para propiciar una conversación que permita subrayar o sensibilizar sobre la importancia que en la vida diaria tendrá la destreza que va a aprender. Las preguntas tienen que modificarse según las destrezas de comunicación, la capacidad cognitiva, la edad y las experiencias de la persona a la que se dirige el programa.
- Seleccionar las actividades de enseñanza. Hay que seleccionar actividades que se ajusten al nivel de habilidad que empieza a plantearle problemas a la persona. Las características personales (edad, movilidad...) tienen que ser valoradas a la hora de elegir y adaptar las actividades.
- Poner en marcha las actividades de enseñanza seleccionadas. Pueden realizarse adaptaciones tales como: a) Reducir o prolongar las sesiones de enseñanza; b) Elegir a otra persona para impartir la enseñanza; c) Variar la secuencia de las actividades; d) Adaptar el material o equipamiento utilizado; e) Simplificar o aumentar la complejidad de la tarea; f) Formular de otra manera las pautas utilizadas para dirigir a la persona y g) Cambiar el refuerzo proporcionado por haber realizado la tarea.



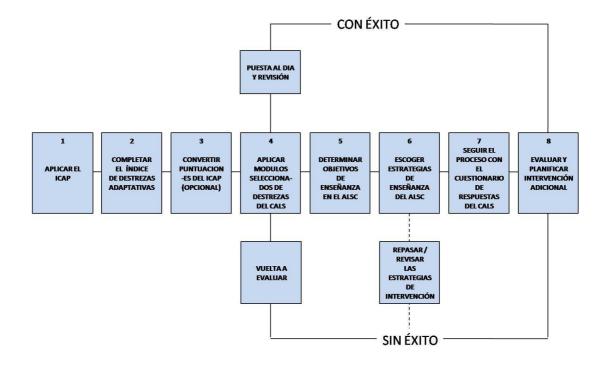


Por último, queremos llamar la atención que esta metodología de formación está basada en una secuencia continua de pasos de enseñanza-aprendizaje (sistema de valoración-enseñanza-evaluación) cuyo objetivo debe ser un continuo reajuste del proceso, tal y como se aprecia en la figura 9.

Figura 8. Recomendaciones de formación. Fuente: Adaptive Living Skills Curriculum (ALSC)



Figura 9. Secuencia de pasos cuando se aplica íntegramente el sistema de valoración-enseñanza-evaluación⁹



Adaptive Living Skills Curriculum (ALSC) 2009. Gilman, Morreau, Bruininks, Anderson, Montero, Unamunzaga (Spanish version Page 29).





4.3.2. Formación en el puesto de trabajo (On-the-job training)

Introducción

Tal y como se determinó en el módulo 1, la formación en el puesto de trabajo es definida por la UNESCO como la formación profesional realizada en una situación normal de trabajo. Puede constituirse como proceso entero y único de formación o combinarse con la formación pre-laboral en el aula.

Se trata de un proceso de formación profesional basado en competencias (prácticas laborales) mediante el cual los/as jóvenes con discapacidad intelectual aprenden en una situación real de trabajo. Durante este periodo de tiempo (no más de 6 meses) la persona con discapacidad será formada y tutelada por un/a profesional de la empresa (coach) y por su tutor/a. Las competencias enseñadas a través de esta metodología son específicas de un determinado puesto de trabajo.

La implementación de esta metodología formativa requiere, por parte de los/as profesionales, del dominio de varios conceptos y habilidades los cuales se explican en los siguientes apartados.

Cómo desarrollar procesos de formación en el puesto de trabajo de forma efectiva.

Todas las fases de esta metodología de formación han sido explicadas en el módulo 1. En este módulo se ha optado por profundizar en tres elementos del proceso que consideramos relevantes:

- La metodología de formación pre-laboral en el aula,
- Descripción del puesto de trabajo,
- Evaluación del proceso (evaluación final).

AMBITO DE LA PERSONA

Evaluación de competencias:

- Prácticas,
- Sociales,
- Cognitivas
- Y conceptuales

- Valuación del competencias
- Evaluación del competencias
- Evaluación del competencias
- Evaluación del competencias
- Evaluación del contexto
- MÓDULO 3

Formación prelaboral:
- Practicas, Social, cognitivas y
- Cognetivas
- Cognitivas
- Cognitivas
- Evaluación del competencias
- Evalu

Figura 6. Modelo TIME@net





Metodología de formación en el puesto de trabajo (on-the-job training)

Como se introdujo en el módulo 1, será necesario desarrollar un programa personal para cada joven con discapacidad intelectual que vaya a formar parte de un proceso de formación. La idea reside en ofrecer los apoyos individuales necesarios que le permitan alcanzar una integración laboral real.

Habiendo establecido la importancia de tener en cuenta las particularidades de cada persona (sus competencias y contexto), podría ser muy útil para los profesionales ofrecerles una clara metodología de la formación en el puesto de trabajo que pudiera servirles como guía.

El proyecto TIME@net ha desarrollado su propia metodología de formación en el puesto de trabajo basada parcialmente en las fases y elementos clave que configuran la metodología reconocida por la "Organización Mundial del Trabajo" y la "World Association for supported Employment" explicada en el documento "handbook supported employment".

De acuerdo con este manual, otros documentos estudiados y la experiencia del partenariado, se propone una metodología en la cual la intensidad del apoyo prestado depende de la situación individual de la persona. Esta metodología contiene diferentes elementos clave:

- Evaluación de competencias: explicada en el módulo 3.
- Formación en competencias: explicada en este módulo.
- Búsqueda de empleo: explicada en el módulo 2.
- Descripción del puesto de trabajo: explicada en este módulo.
- Comparación del puesto de trabajo y las competencias evaluadas en la persona para iniciar el proceso de formación: formación pre-laboral y en el puesto de trabajo.
- Re-diseño de puesto de trabajo: entendido por el modelo TIME@net como el contexto de la persona.
 La evaluación del contexto se explica en el módulo 3 y su formación en este modulo.
- Coaching sobre el empleo. Los formadores de las empresas debería tener competencias específicas de coaching orientadas a la formación de jóvenes con discapacidad intelectual.
- Apoyos continuos: explicados en este módulo.

Por desgracia, el modelo TIME@net no es considerado como un proceso lineal que empieza con una evaluación de competencias, continuaría con un proceso de evaluación y finalizaría con la integración laboral.





Por el contrario, es más bien entendido como un proceso circular donde la persona con discapacidad intelectual se movería de un elemento clave a otro, progresando (o no) y necesitando apoyos continuos de los/as profesionales.

Además de este punto de vista, Joseph Molnar y Brit Watts (2002) establecen varios elementos clave en esta metodología de formación los cuales añadirían información importante a lo que ha sido explicado hasta el momento.

De acuerdo con estos autores, la previa posesión de algunas habilidades generales antes de aprender las competencias del puesto de trabajo es un aspecto crucial. Sin duda, esto es también considerado como un aspecto clave en el proyecto. Esta es la razón por la que la evaluación de competencias tiene que ser realizada durante el inicio del itinerario de formación. De esta forma, será posible identificar las competencias básicas necesarias previas al inicio de la práctica formativa en el puesto de trabajo. Esta formación de competencias (formación pre-laboral) se entiende como obligatoria dentro del proceso y puede ser enseñada de acuerdo a la metodología propuesta anteriormente en este mismo módulo.

Por otro lado, sobre el papel de los formadores, Joseph Molnar y Brit Watts establecen lo siguiente:

- << Formadores en el puesto de trabajo son trabajadores con experiencia...,</p>
- …los formadores tienden a tolerar a un aprendiz que tiene las habilidades generales, sino tienden a sentir frustración…
- ...los formadores en pocas ocasiones tienen las habilidades suficientes para formar adecuadamente.>>

Es muy importante resaltar la importancia de corregir esta posible falta de competencias como docentes de los/as profesionales de las empresas encargados/as de la formación en el puesto de trabajo. Los/as tutores/as de las entidades de discapacidad deberían tener en cuenta esta circunstancia, planeando y ofreciendo apoyos continuos a los/as profesionales formadores/as de la empresa.

Además, tanto el modelo de sistema de apoyos (marco teórico del proyecto), como el modelo TIME@net destacan la importancia de los apoyos continuos en este proceso. Los apoyos son un elemento clave en nuestro modelo de trabajo y están diseñados para:

 Ser ofrecidos tanto a los/s aprendices como a los/as formadores/as; tanto a las personas con discapacidad como a las empresas.





 Durante toda la vida. Los apoyos deben ser planeados desde el inicio del proceso formativo, siendo más intensos durante el comienzo, reduciéndose gradualmente, pero siempre disponibles para ser ofrecidos de nuevo cuando sean necesarios.

Para finalizar con el punto de vista de estos autores, se muestra en la figura 10 un ejemplo de actividad típica de formación, la cual podría ser de mucha utilidad para nuestros/as profesionales.

Figura 10. Ejemplo típico de actividad formativa. Fuente: Joseph Molnar y Britt Watts. Estructura de formación laboral. Formando de manera efectiva a trabajadores con otros trabajadores.

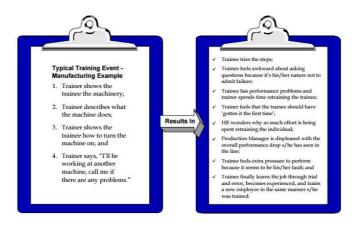


Figure 4: Typical Training Event

Descripción del puesto de trabajo

La descripción del puesto de trabajo es una fase clave en el modelo TIME@net porque permite a los/as profesionales establecer los objetivos e impartir los contenidos necesarios para iniciar el proceso de formación.

Para iniciar el proceso de descripción de un puesto de trabajo, los/as profesionales deberían estudiar detalladamente el puesto de trabajo ofrecido por la compañía, identificando con máximo detalle todas las tareas de trabajo implicadas. El trabajo debe ser dividido en pequeñas tareas con el objetivo de facilitar el proceso de formación.

La descripción del puesto de trabajo es un documento que debería incluir:

- Nombre del puesto de trabajo,
- Una breve descripción del puesto de trabajo,





- Tareas diarias, semanales, mensuales y anuales,
- Responsabilidades,
- Requerimientos sobre competencias necesarias,
- Estándares de rendimiento,
- Certificaciones estatales o europeas disponibles relacionadas con este puesto de trabajo (importante para poder compararlas con el puesto de trabajo y poder ofrecer una futura certificación al/la alumno/a)

Para llevar a cabo con éxito la descripción del puesto de trabajo será necesario:

- Visitar la propia empresa tantas veces como sea necesario.
- Realizar entrevistas, sesiones de brainstorming y grupos de discusión con expertos/as, trabajadores/as y supervisores/as.
- Es muy conveniente que el/la tutor/a invierta tiempo ejecutando las tareas propias del puesto de trabajo.

Factores clave de éxito

Finalizamos esta sección ofreciendo algunos consejos que pueden ser útiles para la elaboración de un proceso de formación en el puesto de trabajo:

- Firmar un acuerdo de prácticas formativas con la empresa: objetivos de aprendizaje y tareas, derechos y deberes, funciones del/la tutor/a, planificación del proceso de aprendizaje, condiciones de trabajo, medidas de seguridad...
- Ofrecer un contexto sólido y significativo de aprendizaje para el/la alumno/a y la identificación de las habilidades necesarias que deben ser adquiridas.
- Es muy recomendable disponer de una amplia red de empresas contratantes que deseen participar en el proyecto.
- Ofrecer al/la alumno/a una certificación por parte de la entidad de discapacidad y/o de la empresa.
- Cooperación entre diferentes agentes sociales: ONGs, sindicatos, asociación de empresarios, agencias de empleo.





- Las prácticas formativas no deben durar más de 6 meses.
- Explicar los beneficios de esta acción para la empresa: promover actitudes, identificar habilidades y
 potencial de los jóvenes con discapacidad intelectual, mejorar el conocimiento y vínculos con tu
 comunidad...
- Evaluar las necesidades de modificación del contexto del/la alumno/a:
 - o Desarrollar instrucciones o procesos de trabajo en lenguaje sencillo.
 - Hacer el lugar de trabajo accesible (rampas para sillas de ruedas, ampliación de espacios, modificar la altura de determinado equipamiento...)
 - Restructuración de puestos de trabajo (eliminando las funciones no esenciales de un puesto de trabajo)
 - o Modificando los horarios de trabajo (permitiendo citas médicas, por ejemplo)
 - Modificando equipamiento o adquiriendo el equipamiento necesario para que las personas con discapacidad puedan realizar determinadas funciones básicas de un puesto de trabajo.

4.3.3. La evaluación del plan de inclusión.

Tal y como se ha establecido en apartados anteriores, el modelo TIME@net de formación es una compleja metodología basada en el modelo de sistema de apoyos, intentando comprometer a las empresas privadas desde el inicio del proceso.

Todos estos complejos sistemas necesitan muchos recursos para implementar las acciones programadas y alcanzar los objetivos. Por lo tanto, es muy recomendable establecer desde el inicio una metodología de evaluación que contribuya a mejorar el proceso y saber si se están alcanzando los objetivos marcados.

Habiendo establecido la importancia de la evaluación, proponemos una metodología basada en los siguientes criterios:

- Grado de satisfacción de las compañías, entidades y alumnos/as participantes.
- Resultados de la formación: competencias adquiridas.
- Evaluación de valor añadido de los diferentes elementos del proceso.





Para ello, será esencial una continua evaluación transversal de los objetivos, acciones y apoyos ofrecidos a la persona, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Todas las acciones formativas deberían ser evaluadas de forma independiente (proceso de aprendizaje y resultado). Deberían ser evaluadas la metodología de formación, resultados, competencias adquiridas y posibilidades de obtención de una certificación oficial, teniendo siempre en cuenta que los jóvenes con discapacidad intelectual son el centro del proceso.
- El grado de consecución de los objetivos acordados con la empresa privada al inicio del proceso: condiciones de trabajo, salario, horas de trabajo, tareas desarrolladas, adaptaciones del contexto...
- ¿Está la compañía satisfecha con los resultados y con el proceso? Aspectos que se pueden evaluar: rendimiento de la persona con discapacidad, proceso de formación y los continuos apoyos ofrecidos por la entidad.
- Satisfacción del joven con discapacidad: ¿es el tipo de trabajo que quieres hacer? ¿te ha gustado
 hacer este curso? ¿Qué es lo que más y menos te ha gustado? Horas de trabajo, clima laboral...
- Adaptaciones del puesto de trabajo realizadas por la empresa o la entidad (contexto): programa de bienvenida, adaptaciones físicas (condiciones de iluminación, niveles de ruido, espacio de trabajo); documentos, procedimientos o protocolos creados o modificados, niveles de estrés o exámenes médicos.

Para finalizar, no podemos olvidar que el objetivo último es la integración laboral de nuestro target group en la compañía donde ha estado aprendiendo. A tal efecto, barreras y facilitadores deberían ser periódicamente evaluados.

4.3.4. El papel de la familia.

Los padres y las madres tienen una gran influencia en el desarrollo de los valores de los/as hijos/as. Son los principales responsables de la planificación a largo plazo de los jóvenes con discapacidad intelectual y los que están más preparados para establecer los verdaderos objetivos profesionales de sus hijos/as y proporcionales los apoyos que necesiten para que se alcancen.

Por este motivo, es muy conveniente que el profesional trabaje con los padres desde dos vertientes:

a) Sensibilizándoles sobre su papel fundamental y único en el proceso de integración laboral de su hijo¹⁰.

-

 $^{^{\}rm 10}$ Véase ejemplo mostrado en la buena práctica número 6.





b) Mostrándoles la metodología adecuada para que ellos puedan enseñar a sus hijos las competencias profesionales necesarias para encontrar un empleo.

Pero no se puede considerar a los padres de los jóvenes con discapacidad como un grupo homogéneo. No todos los padres tienen las mismas actitudes ni capacidades. Tampoco podemos pensar que vamos a lograr de todos ellos el mismo compromiso o inversión en tiempo para contribuir a la integración laboral de su hijo o hija.

Por estos motivos, el trabajo con los padres exige una excelente planificación. Los profesionales deberán planificar la intervención con los padres de la misma manera que lo hacen con los jóvenes con discapacidad, ofreciéndoles los apoyos individuales que necesiten.

Esta circunstancia implica que el trabajo del profesional con cada unidad familiar deberá tener su propio plan de acción individual con unos objetivos, metodología, acciones y criterios de evaluación propios.

Aún siendo conscientes de esta singularidad, nos atrevemos a proponer algunas ideas de cómo los profesionales y padres pueden trabajar juntos:

- Casi todos los/as autores/as coinciden en que la comunicación es una de las más importantes habilidades laborales. Los padres pueden contribuir en innumerables ocasiones a que los jóvenes aprendan en casa estas habilidades. Por ejemplo, se puede grabar con una cámara como el joven da instrucciones de cómo usar un electrodoméstico y luego padres, profesionales e hijo/a pueden revisar juntos la grabación.
- Algunas de las tareas del hogar pueden contribuir a mejorar las competencias laborales de los jóvenes. Por ejemplo, podemos asignar una pequeña paga a tareas rutinarias de la casa, convirtiéndola en su "trabajo remunerado". Se puede indicar que limpie y friegue la casa con un horario establecido. Una vez que ha aprendido esta tarea, se le puede pedir que aprenda a utilizar los productos químicos. Su remuneración se podría establecer mensualmente, dependiendo de la calidad de las tareas y según va adquiriendo competencias.
- Se puede enseñar y sensibilizar a los padres sobre el derecho del joven a decidir que profesión le gustaría aprender, sobre sus limitaciones y las competencias que, con probabilidad, puede llegar a desarrollar.
- Se pueden mantener reuniones con el profesorado de educación obligatoria para determinar qué competencias vinculadas al mundo laboral pueden ser reforzadas en casa y como adquirirlas con la ayuda de los padres.
- Planificar entre los padres y profesionales rutas accesibles de transporte desde la casa a varios puntos de la localidad dónde pudiera encontrar un futuro trabajo.
- Acciones de voluntariado. Un itinerario de inserción laboral puede incluir la realización por parte del
 joven con discapacidad intelectual de acciones de voluntariado. El voluntariado es una forma de
 integrar a la persona en la comunidad mejorando su calidad de vida¹¹, permitiéndole, además,
 adquirir unas competencias que podrán ser muy útiles para encontrar un empleo. Existen algunas
 guías¹² y páginas web con información que pueden ayudar a los profesionales a gestionar de forma

¹¹ Schalock, R. y Verdugo, M.A. 2006, consideran las acciones de voluntariado como una técnica de mejora de la calidad de vida

¹² La entidad Volunteering England en su página ofrece numerosos recursos y guías: http://www.volunteering.org.uk/component/gpb/disabled-people
La guía "Stepping Forward: Including Volunteers with Intellectual Disabilities" shows what people with intellectual disabilities can do as volunteers.





eficiente el voluntariado. Las siguientes recomendaciones aparecen con bastante frecuencia en los documentos consultados:

- o Preguntar en las asociaciones, entidades locales...qué acciones de voluntariado se pueden hacer y que competencias son necesarias para llevarlas a cabo.
- o Intentar que la acción de voluntariado se realice en un contexto diferente con el que habitualmente está relacionado el alumno.
- o Formar al responsable de voluntariado de la entidad.
- Detallar las acciones que va a realizar el voluntario por escrito, de forma clara y con lenguaje sencillo.

La creación de una guía con toda esta información y con los recursos locales puede ser una interesante manera de informar e involucrar a los padres en la integración laboral de su hijo/a.

Otras formas de comprometer a los padres en el proceso son la creación de grupos de apoyo a padres, encuentros de familias un fin de semana, días de puertas abiertas, jornadas deportivas, talleres de trabajo, charlas sobre carreras profesionales o visitas a empresas.

4.3.5. Actividades de difusión

Muchas compañías y parte de nuestra sociedad no son todavía conscientes de la importancia de la integración laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Realizar acciones y crear nuevas herramientas de difusión como eventos públicos, vídeos, dípticos, participación en redes sociales, entrevistas con empresarios/as, guías, adaptaciones, protocolos..., donde se explique el proceso, las metodologías de formación, los resultados o la satisfacción de las compañías pueden ser acciones muy útiles para invitar a otras entidades y empresas privadas a participar en futuras acciones de inclusión laboral.

4.4. DIDACTICA Y EJERCICIOS

Como este módulo plantea de manera general los elementos clave que los profesionales deben tener en cuenta cuando desean construir itinerarios de integración laboral, ofrece completa libertad a profesionales y docentes a que se adapten todos los elementos a las necesidades de la persona y al contexto en el que se desenvuelve.

Esta circunstancia permite crear un sinfín de actividades didácticas y ejercicios. Algunos ejemplos que proponemos son:

- Grupos de discusión de alumnos/as para determinación de los contextos y usuarios/as específicos/as en los que se puede aplicar cada uno de elementos clave desarrollados en este módulo.
- Mediante grupos de discusión y consulta de bibliografía, se presenta un caso práctico de un usuario que posee unas necesidades específicas y un desajuste determinado con su entorno, y se solicita a los/as alumnos/as que:
 - determinen el nivel de apoyo y realicen una planificación;





- elaboren un itinerario laboral de 6 meses de duración: planificación, número de entrevistas y sesiones de tutorización, tipo de formación, acuerdos con la empresa (apoyos establecidos, profesionales que participan...)
- Un plan específico de trabajo con los padres.
- Planteamiento de cómo sería un servicio para la prestación de apoyos laborales a 60 jóvenes con discapacidad intelectual.

4.5. BUENAS PRÁCTICAS

Buena práctica 1. Ejemplo de enclave laboral (Fundación Espurna)

La Fundación Espurna tiene carácter asistencial, educativo y de promoción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Rosa es una chica de 16 años con problemas de conducta adaptativa que terminó la educación secundaria obligatoria y no estaba recibiendo apoyos de ningún servicio.

El camino de Rosa hacia la integración laboral comenzó gracias a la Fundación Espurna. En primer lugar, se procedió a realizar una evaluación de sus competencias. Posteriormente, Rosa realizó un programa online de formación de habilidades directas de 30 horas y, con el apoyo de un educador, se mejoraron aquellas competencias que se consideraron necesarias para su empleabilidad (constancia en el ritmo de trabajo, puntualidad, trabajo en equipo y aceptación de normas e indicaciones). También recibió formación más específica para el puesto de trabajo que iba a desempeñar: prevención de riesgos laborales, prácticas de trabajo físico real y seguridad e higiene.

Después de tres meses de formación y gracias a la mejora de su predisposición y su buena conducta madurativa, Rosa empezó a trabajar en un enclave laboral.

La empresa pertenece al sector de pinturas y montajes industriales y Rosa desempeñó el puesto de peón junto a varios compañeros (llegando a trabajar para esta empresa en un mismo periodo hasta 30 personas con discapacidad). El trabajo se realiza mediante turnos de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas (38 horas semanales).

El trabajo de Rosa lo supervisaban dos personas: el encargado de la fábrica y el coordinador de la Fundación Espurna que, además, era la persona que evaluaba la mejora de sus competencias laborales a través de un cuestionario mensual sobre productividad real y comportamiento que cumplimentaba la empresa.

El enclave laboral en esta empresa lleva más de 4 años ofreciendo excelentes resultados, claro indicador de la satisfacción de la empresa.

Buena práctica 2. Itinerario de inserción contando desde el inicio con la empresa

Otro buen ejemplo de trabajo con la empresa desde el inicio del itinerario nos lo ofrece Bonagent en el sector del juguete.





Durante la campaña de navidad muchas tiendas vinculadas a la producción o venta del juguete demandan algunos oficios cuyas competencias son alcanzables por los jóvenes con discapacidad.

Por ejemplo, el oficio de empaquetador de regalos o juguetes. Bonagent contactó en septiembre con varios negocios que podían necesitar este perfil profesional y cerró un acuerdo de colaboración con uno de ellos.

Bonagent empezó a trabajar en el diseño específico del perfil del puesto de trabajo que necesitaba la empresa. Mantuvo reuniones con los jefes, se visitó varias veces la empresa, se realizaron grupos de discusión y se definió el perfil profesional de ese puesto de trabajo. Durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y principios de diciembre, se enseñaron a varios jóvenes con discapacidad para que aprendieran las competencias necesarias de ese puesto de trabajo, contando con la ayuda de la empresa y realizando un corto de periodo de prácticas en la misma. Al final, uno de los jóvenes que realizó las prácticas tuvo la oportunidad de seguir contratado en la empresa.

4.5. Referencias (Bibliografía)

- Structured on-the-job training. Effectively training employees with employees. A research report for entrepreneurial studies and development, Inc (2002)
- http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm
- http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- Council recommendation on a Quality Framework for Traineeship (Brussels, 4.12.2013. COM (2013) final. 2013/0431 (NLE)
- Handbook Supported Employment. International Labour Organization (WASE)
- How to build an effective on-the-job training programme. Rob Wormley in articles. 2015
- "Managing Human resources in Clubs". Robert H. Woods. Professor of University of Nevada.
- Adaptive Living Skills Curriculum (ALSC) 2009. Gilman, Morreau, Bruininks, Anderson, Montero,
 Unamunzaga (Spanish version)
- Inventory for client and Agency planning (ICAP) (Bruininks, R.H., Hill, B.K., Weatherman, R.F., and Woodcock, R.W, 1986).
- Checklist of adaptive living skills (CALS). (L.E. Morreau y R.H. Bruininks).





MÓDULO 5. EL TRABAJO PREPARATIVO RELACIONADO CON EL CONTEXTO DE APLICACIÓN Y CON EL CURSO ESPECÍFICO

5.1. RESUMEN

Este módulo proporciona competencias y herramientas a los/as profesionales para hacer frente a aspectos relacionados con la aplicación de los planes de integración laboral para jóvenes con discapacidad intelectual (integración en el trabajo, la educación y la ciudadanía activa). Es un proceso complejo que requiere la participación activa de las empresas desde el inicio de los planes. En consecuencia, daremos más importancia a los métodos destinados a involucrar a las empresas y a otras organizaciones pertinentes, con el objetivo de obtener una colaboración más fructífera.

Además, esta unidad aportará a los profesionales valiosas competencias y habilidades de las que actualmente no disponen durante su práctica diaria (consejos de marketing, formas de presentarse a las empresas, cómo hacer que se involucren y conectar las necesidades individuales de las personas desfavorecidas con las necesidades de las empresas). De esta forma, mejorará la eficiencia de su ejercicio profesional diario.

5.2. OBJETIVOS

- Proporcionar competencias y herramientas a los/as profesionales para tratar con eficacia los planes de integración laboral de los/as jóvenes con discapacidad intelectual (especialmente en los ámbitos que poseen menos conocimientos).
- Capacitar a los/as profesionales para que desarrollen los planes de integración en su trabajo, después
 la participación en el curso piloto de formación.
- Mejorar y reforzar las redes, la relación entre las empresas y otras organizaciones para asegurar una mayor cooperación y unos resultados más brillantes de los planes de integración laboral para las personas con discapacidad intelectual.

5.3. CONTENIDO

A. Sujetos que deben incluirse en los planes de integración laboral para personas jóvenes con discapacidad intelectual y el papel que desempeñan

Puede ser muy complicado saber exactamente qué entidades y qué personas se tienen que incluir en un proyecto tan específico como el presente (centrado en el desarrollo de itinerarios de futuro para jóvenes con discapacidad intelectual) para garantizar su éxito.





Por esta razón, se recomienda emplear una metodología que nos ayude a determinar quién debe participar en cada actividad.

La teoría de los *stakeholders*¹ (grupos de interés) puede ser de gran ayuda. Esta teoría propone, como idea principal, que las organizaciones que saben gestionar eficazmente sus relaciones con sus grupos de interés, tienden a obtener mejores resultados.

Para comprender plenamente esta teoría hay que empezar explicando el concepto de grupo de interés (stakeholder). La siguiente definición de grupo de interés fue propuesta por la "Quality Assurance In Vocational Education and Training" de la U.E.:

«Las personas, asociaciones o entidades que tienen un papel e interés en los objetivos y la aplicación de una política o un programa de formación profesional. Incluyen la Comunidad cuya situación se pretende cambiar; el personal que lleva a cabo actividades; los encargados de políticas y programas que supervisan su aplicación; los órganos decisorios que eligen el curso de acción en relación con la política o el programa pertinente; y los partidarios, detractores y otras partes que influyen en la política o el programa.»

Otra definición común y más simple de los grupos de interés es: «Aquellas personas que pueden influenciar o verse afectadas por la actividad de un proyecto.»

Pero no es suficiente con saber quiénes son los grupos de interés de un proyecto. Tenemos también que analizar su relación con el proyecto y de qué manera podemos trabajar junto a ellos.

El análisis de los grupos de interés

Existen muchas formas diferentes de analizar los grupos de interés. En esta sección vamos a proponer una metodología general de trabajo que posee los siguientes pasos y acciones:

- 1. Definir a los grupos de interés y sus expectativas.
- 2. Identificarlos utilizando dos criterios:
 - a. Internos o externos a la organización.
 - b. Los intereses y la influencia que tienen para permitirnos (o impedirnos) alcanzar los objetivos del proyecto.
- 3. Determinar cómo se debe actuar con ellos.





Así pues, debemos comenzar nuestro análisis averiguando cuáles son los grupos de interés del proyecto y sus expectativas. Es decir, debemos hacer una lista de nuestros grupos de interés describiendo sus características y expectativas.

El segundo paso es clasificarlos por los intereses y la influencia en el proyecto que estamos desarrollando (Stakeholders mapping). El siguiente gráfico nos ofrece un ejemplo de cómo clasificarlos.

Figura 11. Matriz de interés y la influencia de los grupos de interés. Fuente: elaboración propia basándose en la teoría de Johnson y Scholes (2001)

oos de interés externos	GRADO DE INTERÉS		
pos de interés internos	ВАЈО	ALTO	
	MÍNIMO ESFUERZO	MANTENER INFORMADOS	
ВАЈО	Sindicatos Organizaciones voluntariado Medios comunicación	intidades tercer sector Servicios y recursos locales	
	Universidades Asociación empresarios MANTENER SATISFECHOS	Escuelas educación secundaria Profesionales Officiendo apoyos ACTORES CLAVE	
ALTO	Políticos	Compañías privadas contratantes Stavicios, (tienchivos, pubpleciarios públicos y privados	
	externos sistemos BAJO	BAJO MÍNIMO ESFUERZO MÍNIMO ESFUERZO Sindicatos Organizaciones voluntariado Ciudadanía Omunicación Universidades MANTENER SATISFECHOS ALTO	

De esta forma, se obtiene información precisa acerca de cómo abordar sus intereses y expectativas. Según esta clasificación, dependiendo de su poder e interés, con los grupos de interés se recomienda actuar de las cuatro formas siguientes:

Figura 12. Acciones recomendadas según el interés/influencia. Fuente: elaboración propia

Influencia	Interés	Acciones recomendadas:
Baja	Bajo	Controlar o ignorar
Baja	Alto	Involucrar, fortalecer las capacidades y asegurar los intereses
Alta	Bajo	Mitigar los impactos, defenderse contra
Alta	Alto	Colaborar con





Figura 13. Ejemplo de matriz de acciones recomendables con los grupos de interés¹³

2)		GRADO DE INTERÉS		
		ВАЈО	ALTO	
		MÍNIMO ESFUERZO	MANTENER INFORMADOS	
		Menos importantes	Mostrar consideración	
P O D E R	ВАЈО	Informarles de forma general	Aprovechar su interés para que participen áreas de bajo riesgo	
		Comunicaciones: cartas, página web, emails	Mantenerles informados y consultarles en aquellas área que tengan interés	
		Intentar desplazarios a la derecha	Ayuda potencial /embajadores de buena voluntad	
		MANTENER SATISFECHOS	ACTORES CLAVE	
	ALTO	Atender sus necesidades	Actores clave	
		Comprometerles y	Focalizar el esfuerzo en este grupo	
		consultarles en sus áreas de interés	Dejadles participar en temas de gobernanza y toma de decisiones	
		Intentar incrementar su nivel de interés	Comprometerles y consultarles regularmente	
		Intentar desplazaros a la derecha		

Ponemos fin a esta sección con un ejemplo. Podemos utilizar esta herramienta para aprender cómo podemos trabajar con las empresas que en un futuro podrían contratar a jóvenes con discapacidad.

Las empresas, según esta clasificación y propuesta de trabajo, pertenecen al grupo de alta influencia (nuestro éxito depende de que quieran contratar a personas del grupo destinatario en cuestión) y alto interés (su productividad depende de los recursos humanos)

Así pues, las empresas serían **actores clave.** Deberíamos destinar recursos para ellas, darles poder y dejarlas tomar decisiones sobre los itinerarios formativos, hacedlas partícipes (mediante el desarrollo conjunto de itinerarios, protocolos de trabajo...) y consultarlas con regularidad.

¹³ Eden, C. y Ackermann, F. (1998), <u>Haciendo Estrategia: El viaje de Gestión Estratégica</u>, Londres: Sage Publications. En: <u>Plantillas de los grupos de interés y libro electrónico</u> – Http://www.stakeholdermap.com/





B. Cooperación entre actores importantes

Como ya hemos mencionado con anterioridad, para abordar el problema del empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual es necesaria la participación de muchos actores clave. Hoy en día estos se ven obligados a trabajar juntos para resolver este complicado panorama por la falta de recursos económicos, la complejidad de los problemas sociales y un mercado de trabajo cuyas condiciones cambian constantemente.

Por otra parte, estamos convencidos de que hay que afrontar estos problemas variando el punto de vista. Los nuevos desafíos globales no se resuelven con metodologías obsoletas y simples. Los problemas modernos necesitan soluciones nuevas e innovadoras.

Por lo tanto, se entiende que para alcanzar la solución a este problema, deberíamos trabajar de acuerdo con dos principios:

- Una cooperación codo con codo entre los actores principales (empresas, servicios públicos, organizaciones del tercer sector...) con el fin de sobreponerse a la falta de recursos y crear sinergias.
- Una metodología clara que nos ayude a encontrar nuevas soluciones para los nuevos problemas.

Pues bien, el concepto de «Innovación social» puede ser la respuesta a la pregunta sobre cómo encontrar la solución a nuestro problema.

Innovación social¹⁴

La Comisión Europea define la innovación social como:

«El desarrollo y la aplicación de ideas nuevas (productos, servicios y modelos) para satisfacer las necesidades sociales y crear nuevas relaciones o colaboraciones en el ámbito social. Representa una nueva solución a las acuciantes demandas sociales, que afectan el proceso de las interacciones sociales. Se ha creado con el objetivo de mejorar el bienestar humano».

Los ejes de la innovación social son:

Actitud más abierta que cerrada cuando se trata de la posesión o el intercambio de conocimientos;

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/social_innovation/social_innovation_2013.pdf

¹⁴ Guía de la innovación social. Comisión Europea.





- Solución de problemas con un enfoque más multidisciplinar que intentar abordarlo mediante departamentos o cargos concretos;
- Enfoque participativo y confianza en los ciudadanos/as y usuarios/as, en lugar de en la jerarquía y tecnocracia;
- Política basada en la demanda y no en la oferta;
- Soluciones a medida y no generales, dado que la mayoría de ellas tienen que adaptarse a las circunstancias locales y personalizarse para cada individuo.

Las metodologías, herramientas y fases adoptadas por el paradigma de la innovación social podrían ser muy útiles en nuestro proyecto:

- Para crear soluciones innovadoras y mejorar la metodología del curso piloto para los profesionales;
- Para crear soluciones innovadoras que mejoren los planes de integración laboral;
- Para involucrar a los principales actores (las empresas) desde el principio del proceso;
- Involucrar a los usuarios finales en el proyecto;
- Para replicar el proyecto.

El conflicto

El proyecto Equal Eurocentros del Mar-2004, coordinado por IVAS, elaboró varios informes sobre el proceso de mediación como metodología para resolver aquellos conflictos que, con relativa frecuencia, tienen las personas en riesgo de exclusión en su camino hacia la empleabilidad.

De acuerdo con las experiencias prácticas y varios estudios consultados, las personas en riesgo de exclusión tienen conflictos que no saben resolver y que les impiden tener éxito en el futuro.

El papel de los mediadores es detectar estas situaciones conflictivas y tratar de eliminarlas o paliarlas. Pero su trabajo no es sólo este, sino también el de aplicar una mediación preventiva y combinar otras técnicas y herramientas para alcanzar la integración sociolaboral de los/as usuarios/as.

La figura del/la «mediador/a»

El/la mediador/a no es un/a terapeuta, un árbitro ni un/a asesor/a, sino más bien una persona con una equidistancia funcional que acompaña a los actores principales en su proceso de afrontar el conflicto intentado respetar el ritmo de cada uno/a. El/la mediador/a es un/a catalizador/a, que provoca pero no altera. Controla el proceso, pero son las partes las que deciden el resultado.





Desde el punto de vista del proyecto Eurocentros del Mar, afrontar un conflicto de manera correcta puede ser una fuente de aprendizaje para los jóvenes con discapacidad intelectual.

La formación del/la «mediador/a»

El curso piloto, en lo que a la formación de profesionales como mediadores/as se refiere, debe tener en cuenta que estos/as necesitan las siguientes competencias generales:

- Un conocimiento teórico y práctico del comportamiento humano;
- Conflicto: definición, naturaleza, teorías, alcance.... Las diferencias entre la negociación, el arbitraje, la conciliación y la mediación;
- El uso de herramientas metodológicas de mediación;
- Las alternativas al conflicto;
- El trabajo en equipo y la gestión de conflictos;
- La comunicación efectiva;
- Métodos de investigación cualitativa: estudio de casos.

C. La involucración completa de las empresas desde el inicio de los planes de integración laboral

La búsqueda de un empleo comienza con un trabajo individual y en equipo sobre el enfoque y una planificación personalizada, en la que se incluyen todos los actores interesados para influir en la formación de la autoestima, las habilidades de trabajo y la socialización, así como para comprender en líneas generales al/la candidato/a: una persona con una discapacidad intelectual.

El/la candidato/a a la formación y al empleo es una persona con discapacidad intelectual. Al planificar la carrera profesional, la motivación de uno mismo es primordial. Con la ayuda del/la tutor/a, pueden reconocer sus propios deseos, necesidades e intereses. Hay que prestar una atención especial a cualquier discrepancia entre las aspiraciones, capacidades y oportunidades de trabajo. En la práctica, salta a la vista que existen diferencias esenciales entre los objetivos profesionales y las habilidades de las personas con discapacidad intelectual. Este desajuste puede conducir a expectativas demasiado bajas o excesivamente altas de las personas con discapacidad intelectual. Por eso, la orientación laboral es tan crucial. Para evitar esas discrepancias tenemos que utilizar diferentes herramientas para medir las competencias, los conocimientos y las habilidades.

La práctica demuestra que el empleo de las personas con discapacidad intelectual no está directamente relacionada con los incentivos recibidos. Los empresarios deciden contratar a una persona si la relación





laboral tiene un interés directo para las dos partes. La mayoría de las veces, la ocupación generada por los incentivos fiscales o la compasión puede funcionar, pero sólo a corto plazo. Nuestra función es encontrar un empresario cuyo interés sea contratar a una persona con discapacidad intelectual y que acepte la necesidad de preparar un plan individualizado de educación y formación para dicho candidato. Así, daremos un paso hacia delante, muy importante para garantizar un empleo adecuado y sostenible para las personas con discapacidad intelectual.

Preguntas cruciales que deben valorarse en los planes de inserción laboral:

- ¿Cómo identificamos a las empresas?
- ¿Cómo presentarse ante las empresas para que se involucren y conectar las necesidades individuales de las personas desfavorecidas con las de las empresas (utilizando habilidades de marketing, sector del marketing social...)?
- ¿Podemos presentar la inserción laboral de las personas más desfavorecidas dentro de su empresa como una oportunidad?
- ¿Cuáles son los argumentos que pueden interesar a las empresas (teniendo en cuenta sus necesidades y la responsabilidad social de las empresas)?
- ¿Cómo podemos hacer que las personas de contacto dentro de las empresas sean participantes activos en los planes de inserción laboral para involucrarlos desde el principio de la inserción?

Una vez tenemos una buena relación con el posible contratante, el proceso comienza. Las empresas también participan plenamente en las fases operativas durante el primer período de la formación en el puesto de trabajo (trabajo sobre el contenido, lugares, estructuras, equipos...). Esta fase es esencial para la formación de las personas con discapacidad intelectual. El conocimiento directo de las personas desfavorecidas es un aspecto capital de la decisión de aceptarles o no en la empresa. Es importante saber en qué competencias tenemos que instruir a los beneficiarios y qué tareas desempeñarían en la empresa.

La publicidad y la divulgación también son aspectos importantes para promover actitudes positivas de los empresarios respecto a la contratación de personas con discapacidad intelectual.





Retorno de las expectativas. Una metodología para promocionar los efectos de la formación en el puesto de trabajo en los jóvenes con discapacidad intelectual

Para alcanzar sus objetivos estratégicos, las empresas dependen de la velocidad de adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias. La herramienta más eficaz para el desarrollo personal es la educación y la formación. Además, la eficacia se basa en un análisis ajustado de las necesidades educativas, comenzando por la identificación de las tareas básicas y los objetivos estratégicos de la organización.⁸

Antes de planificar la «formación en el puesto de trabajo», podemos mostrar a las empresas los beneficios de incluir a los jóvenes con discapacidad intelectual en el proceso. Podemos utilizar un método llamado Retorno de las expectativas o ROE (siglas en inglés de *Return on Expectation*) — Análisis de los efectos de la formación en la empresa. De esta manera es más fácil garantizar que la inversión de la empresa compense a largo plazo.

Tabla 1. Recompensa de las expectativas. Fuente: modelo basado en Kirkpatrick.

Resultados esperados	Evaluación de los efectos			
Resultado del objetivo	Beneficios de resultados:	Resultado: el valor del	Inversión: recursos	
	describirlos	beneficio (valor monetario)	necesarios para lograr el	
			resultado	
		Total:	Total:	

ROI = (beneficios / coste de la inversión) x 100.

Recompensa de la inversión superior al 300% = resultado bueno.

Recompensa de la inversión superior al 500% = resultado excelente.

D. Creación de planes de inclusión

En esta parte del módulo nos centraremos en la planificación del futuro profesional de las personas con discapacidad intelectual por lo que respecta a las oportunidades educativas, formativas en un puesto de trabajo específico y permanente en una empresa. Al planificar las oportunidades de trabajo, usaremos un enfoque multidisciplinario e individualizado.





La planificación del empleo incluye a todos los actores interesados a lo largo del proceso:

- Candidato/a para el trabajo;
- Entorno inmediato del candidato (padres, tutores, padres de acogida...);
- La persona asignada en la escuela y el cuerpo docente en su totalidad;
- Comunidad local;
- Potenciales empleadores;
- Otros servicios profesionales.

Para que una planificación individualizada tenga éxito, también hay que considerar lo siguiente:

- El deseo y la capacidad del candidato;
- Las expectativas del entorno;
- Movilidad del candidato/as;
- Las necesidades de la empresa;
- Opiniones de los/as expertos/as.

El plan individualizado debe incluir al menos los siguientes campos:

- Información precisa acerca de la persona (puntos fuertes y débiles...);
- Definición de los actores relevantes y su papel;
- Un plan de comunicación;
- Un plan de actividades para medir las competencias, la formación y la educación;
- Un plan de actividades para la inserción laboral;
- Un plan de actividades de cooperación entre los actores participantes (profesionales, empresas, padres, otras organizaciones);
- Herramientas;
- El seguimiento del progreso.

5.4. DIDÁCTICA Y EJERCICIOS

La metodología de formación se centrará en talleres o en grupos pequeños de trabajo o en parejas, y en el estudio de casos con la preparación de planes de inclusión.





5.5. BUENAS PRÁCTICAS

Buena práctica 1. Grunt, Instituto de Emprendimiento Social en zonas rurales, Eslovenia

Grunt es una organización sin ánimo de lucro que trabaja en el emprendimiento social en las zonas rurales, imparte formación y da trabajo a personas con discapacidad mediante el empleo protegido, procesando y vendiendo productos del país (buscando un incremento de su consumo). El propósito del instituto es proporcionar nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad en áreas rurales locales, lo que puede salvaguardar su integración en el entorno en el que viven. El instituto participa en el desarrollo de programas para el empleo de personas con discapacidad intelectual en zonas rurales, y también trata de sensibilizar e informar al público acerca de la importancia de los programas de empleo para esas personas en áreas rurales. El empleo de las personas desfavorecidas en el sector agrícola es siempre objeto de discusiones teóricas. Las necesidades de empleo de las personas con menos capacidades están aumentando. Este problema es especialmente grave en las zonas rurales. La estructura de la población rural es muy específica y sólo mediante la creación de nuevos puestos de trabajo en actividades similares ofrecidas por Grunt se pueden garantizar puestos de trabajo sostenibles y de calidad.

El objetivo del instituto es conseguir tener un impacto social positivo y contribuir al desarrollo de las comunidades locales, aumentando la autosuficiencia y creando nuevos puestos de trabajo.

5.6. REFERENCIAS

- ¹Developed by R. Edward Freeman in the book Strategic Management: A Stakeholder Approach.
- ²Adapted from Handbook on monitoring and evaluating for results, Evaluation Office, UNDP, NY, 2002 (http://www.undp.org/evaluation/documents/HandBook/ME-HandBook.pdf)
- Social Business in progress; Eden, C. and Ackermann, F. (1998) Making Strategy: The Journey of Strategic Management, London: Sage Publications. Obtained (cited in book "Stakeholder Management Templates & ebook" http://www.stakeholdermap.com/)
- ⁴Guide of social innovation. European Commission.
- http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/social_innovation/social_innovation
 _2013.pdf

⁵http://socialbusinessinprogress.org/





- ⁶ADAM Project and product portal of Leonardo da Vinci (http://www.adam-europe.eu/adam/project/): VOSIDIS Specialized vocational training for people with severe and profound intellectual disabilities, Job trainer for people with intellectual disability and autism spectrum disorders, Developing Skills of Young Disabled People.
- ⁷TIME@Net Implementation Guidelines, Development of steering committee supporting collaboration between training agencies, health, social and employment services and the companies and promotion of corporate social responsibility, best practices from Denmark⁷
- 8http://www.eu-skladi.si/dokumenti/publikacije/zbornik-web-junij-2015.pdf

⁹http://www.trainingzone.co.uk/deliver/coaching/return-on-expectations-the-ultimate-demonstration-of-training-value





5. EVALUACIÓN DEL CURSO PILOTO DE FORMACIÓN

El objetivo de esta sección es ofrecer una propuesta metodológica y unas herramientas para la evaluación del curso piloto de formación.

Este modelo de evaluación se interpreta como un proceso integrado en la metodología de aprendizaje, desde su concepción inicial hasta su impacto en la organización, con el fin de mejorar la calidad de la formación.

Por lo tanto, la evaluación de la formación incluye lo siguiente:

- 1. La reacción de los/as alumnos/as respecto al curso piloto;
- 2. Los resultados del aprendizaje de acuerdo con unos objetivos definidos;
- 3. El efecto de la formación en los profesionales que participan en ella;
- 4. Los resultados de organización alcanzados tras el curso.

En este sentido, al igual que el proceso de aprendizaje, la evaluación también se entiende como un proceso continuo. Cada fase tiene un objetivo particular e instrumentos diferentes.

Debería evaluarse el curso de formación en diferentes momentos, no únicamente al final. Por lo tanto, para ser eficaz, el proceso de evaluación debe iniciarse antes de comenzar la formación, ser continuo y realizarse, también, después de concluir la formación.

En este contexto, hay algunos aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de preparar la evaluación de la formación:

- Organización de la evaluación;
- Momentos en los que se evalúa;
- Instrumentos de la evaluación.

Organización de la evaluación

La organización de la evaluación implica el estudio del contexto en el que se aplica, la selección de las herramientas de evaluación, la información y el contacto con los evaluadores, y la instauración de indicadores y medidores fiables, posibles de calcular y de alcanzar. Hay que tener en cuenta que este proceso de evaluación se inicia al principio de la formación (en algunos casos incluso antes), se extiende y se manifiesta de diferentes maneras y en distintos momentos a lo largo de la formación, y culmina con el final de la





formación y la recopilación de los indicadores predefinidos, los resultados del análisis y la comparación con la situación al empezar la formación.

De esta forma, se podrán comparar los resultados obtenidos gracias al proyecto con los objetivos preestablecidos, ver los beneficios obtenidos y determinar qué cambios conviene aplicar en proyectos similares.

Momentos en los que se evalúa

Respecto a este aspecto de la evaluación, podemos distinguir los siguientes momentos:

a) La evaluación o el diagnóstico inicial

Este momento de la evaluación es el primero de todo el proceso de formación. Funciona principalmente como guía para el alumnado: permite detectar las propias dificultades y contribuye a ofrecer un diagnóstico esencial sobre los alumnos que será decisivo para el trabajo de la persona instructora.

b) La evaluación continua o formativa

La evaluación formativa se desarrolla al mismo tiempo que la evaluación inicial, y su objetivo principal es la evaluación del aprendizaje de los/as alumnos/as.

c) La evaluación sumativa o final

Es la evaluación final sobre el aprendizaje de los alumnos, al final de la formación, y es útil, esencialmente, para verificar el progreso del aprendizaje.

Instrumentos de evaluación

Con el fin de poner en práctica el proceso de evaluación de la formación, hay que usar diferentes herramientas adecuadas para cada momento.

Pueden realizarse entrevistas y reuniones: Tanto antes de la formación como después, a efectos de diagnosticar las necesidades formativas, sensibilizar, motivar, medir los resultados, escuchar las opiniones y los comentarios, así como enumerar los aspectos positivos y negativos.

En el Anexo 1 se puede encontrar una propuesta de instrumentos para la evaluación del curso piloto.





6. CONCLUSIONES

Este manual es producto del trabajo desarrollado por los socios europeos gracias a la combinación de sus experiencias y sugerencias para la elaboración de un modelo «TIME@net», que sea extrapolable y transferible a diferentes contextos vinculados a la formación de los profesionales involucrados en el campo de la integración, y en el área de desarrollo de nuevos proyectos dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual.

Ha sido concebido para poder aplicarse de inmediato, ser fácil de usar y proporcionar indicaciones prácticas e innovadoras para enseñar a crear planes de inclusión. Es una ayuda para formadores/as y profesionales que trabajan en la inserción laboral y también una herramienta para los procesos de integración laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Su acometido es servir de ayuda para mejorar las oportunidades laborales, cumplir los objetivos del Consejo de la Unión Europea en el marco del empleo, fomentar la ciudadanía activa de las personas desfavorecidas y crear una red transversal que funcione como contexto para el desarrollo de las oportunidades pretendidas.

Los aspectos centrales que resalta el manual están vinculados a los procesos de cooperación entre agencias de formación, empresas, servicios educativos y de integración, a través de su involucración desde el comienzo de los planes.

Esto significa lo siguiente:

- 1. Identificar, junto con las empresas, oportunidades reales de trabajo y las tareas inherentes al mismo;
- 2. Elaborar, junto con las agencias de formación y los servicios involucrados, itinerarios de formación específicos en función de las necesidades de individuales y la aportación de las empresas;
- 3. Preparar el trabajo relacionado con el contexto de aplicación;
- 4. Ayudar a la empresa durante la inserción laboral;
- 5. Ayudar a las familias a anticipar los cambios relacionados con el contexto vital y el proceso que lleva al beneficiario de ser una persona asistida a ser una persona activa.

Los profesionales, formados de acuerdo con estas indicaciones, según se describe en el manual, tienen las bases para aplicar de forma práctica el modelo TIME@net y pueden ser considerados como el punto de "conexión" entre los servicios formativos, sociales, educativos y de salud y las empresas, de conformidad con el concepto de que es posible hacer sencillo lo que generalmente se considera complicado, así como participar en la re-definición de un modelo destinado a aumentar el bienestar de los jóvenes con discapacidad intelectual.





ANEXO 1. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

Cuestionario 1. El diagnóstico del curso experimental

Nombre:	Organización
Fecha	
1. ¿Cuál es su área profesional de intervención?	
2 (C) (les con sus phietipes en el gurse)	
2. ¿Cuáles son sus objetivos en el curso?	
3. ¿Los módulos del curso se adaptan a sus expec	tativas?
4. ¿Usted cree que tiene los requisitos necesarios	s para aprovechar al máximo este curso?





5. ¿Ha participado en alguna actividad formativa relacionada con el tema de esta iniciativa? En caso
afirmativo, ¿cuáles?
6. ¿Qué contenidos le parecen más útiles?
7. ¿Cuál es el contenido que cree que va a ser menos aplicable?
8. ¿Cómo de importante es este curso para el desempeño de su trabajo?
Sugerencias:
Sugerencias:
Sugerencias:
Sugerencias:

Gracias por su colaboración





Cuestionario 2. Evaluación de la organización del curso

Nombra:	Organización	Focha
Nombre:	Organizacion	Fecha

			Eva	luac	ión*	
		1	2	3	4	5
	1.1. Calidad de los contenidos					
	1.2. El interés de las materias					
	1.3. Utilidad para su actividad profesional					
Materias	1.4. Utilidad para su actividad personal					
	1.5. Duración					
	1.6. Estructura del curso					
	1.7. Cumplimiento de las expectativas					
	Nivel de conocimiento personal sobre la	a ma	teria)		
	1.8. Antes del taller					
	1.9. Después del taller					
		1	2	3	4	5
	2.1. Conocimiento de los temas					
	2.1. Calidad de la exposición/interacción					
	2.3. Métodos utilizados					
Instructores	2.4. Relación con el público o los oyentes					
	2.5. Puntualidad					
	2.6. Tiempo para aclarar dudas					
	2.7. Soportes utilizados					
	2.8. Cumplimiento del programa					
	2.9. Herramientas utilizadas para facilitar la					
	comunicación					
		1	2	3	4	5
	3.1. Adecuación de las instalaciones					
Logística	3.2. Equipamiento y medios usados					
	3.3. Organización					
	3.4. Documentación proporcionada					
		1	2	3	4	5





Valoración global del curso experimental	
--	--

(*) 1 = muy mala; 2 = mala; 3 = regular; 4 = buena; 5 = muy buena

Sugerencias:	

Gracias por su colaboración.





Cuestionario 3. Evaluación de la formación

curso	/módu	ılo:			
gener	al del	curso/	módul)	ο?	
1	2	3	4	5	
1					мисно
propue	estos s	on ade	ecuado	s a su	nivel de conocimiento?
1	2	3	4	5	
)					MUY APROPIADO
cados?					
1	2	3	4	5	
					SE LOGRARON POR
					COMPLETO
ltura d	e sus e	xpect	ativas i	niciale	s?
1	2	3	4	5	
)					TOTALMENTE
bien g	estiona	ado?	•	1	
1	2	3	4	5	
)					TOTALMENTE
	propue 1 cados? 1 Itura de 1 bien gener	propuestos s 1 2 cados? 1 2 ltura de sus e 1 2	propuestos son adella de sus expectados? 1 2 3 Itura de sus expectados? 1 2 3 Itura de sus expectados? 1 2 3	propuestos son adecuado 1 2 3 4 propuestos son adecuado 1 2 3 4 cados? 1 2 3 4 dura de sus expectativas i 1 2 3 4 bien gestionado? 1 2 3 4	general del curso/módulo? 1





EXCELENTE

2. En relación con el contenido del programa, se considera que:

INSUFICIENTE

2.1. Los temas tratados eran:						
	1	2	3	4	5	
POCO INTERESANTES						MUY INTERESANTES
2.2. Los temas tratados eran:						
	1	2	3	4	5	
SUPERFICIALES						MUY MINUCIOSOS
2.3. Los temas a tratar eran:	1	2	3	4	5	
	1	2	3	4	5	
				1	1	MUY ÚTILES
POCO ÚTILES						WOT OTILES
POCO UTILES 2.4. El tiempo dedicado a la exposici	ón teo	órica e	ra:			INIOT OTILES
	ón teo	órica e	ra:	4	5	INIOT OTILES
			1	4	5	MÁS DE LO NECESARIO
2.4. El tiempo dedicado a la exposici	1	2	3	4	5	
2.4. El tiempo dedicado a la exposici INSUFICIENTE	1	2	3	4	5	
2.4. El tiempo dedicado a la exposici INSUFICIENTE	1 ón pra	2 áctica	3 fue:			
2.4. El tiempo dedicado a la exposici INSUFICIENTE 2.5. El tiempo dedicado a la exposici	ón pra	2 áctica 2	fue: 3	4	5	MÁS DE LO NECESARIO MÁS DE LO NECESARIO





3. Con respecto a la actuación del/la formadora, se considera qu	ia formadora, se considera que
--	--------------------------------

3.1. ¿Tenía claro desde el principio cuáles eran los objetivos que debía alcanza	3.1.	¿Tenía claro	desde el pr	incipio cuáles	eran los objetivos	s que debía alcanza
--	------	--------------	-------------	----------------	--------------------	---------------------

	1	2	3	4	5	
NO ERAN CLAROS						CLAROS

3.2. ¿El/la formador/a dominaba el campo?

	1	2	3	4	5	
POCO DOMINIO						ALTO DOMINIO

3.3. ¿El/la formador/a consiguió motivar a los/a alumnos/as?

	1	2	3	4	5	
NO						PERFECTAMENTE

3.4. ¿Cree que la intervención de los formadores fue clara?

	1	2	3	4	5	
NO ERA CLARA						MUY CLARA

3.5. ¿Los/as formadores/as fomentaban la participación de los/as alumnos/as?

	1	2	3	4	5	
РОСО						мисно

3.6. ¿Los/as formadores/as desarrollaron métodos educativos apropiados?

	1	2	3	4	5	
POCO DESARROLLADOS						DESARROLLADOS A LA PERFECCIÓN





3.7. ¿El/la formador/a comprobó a lo largo del curso/módulo el aprendizaje de los/as estudiantes?

	1	2	3	4	5	
NO						SÍ

3.8. ¿El grupo demostró las aplicaciones prácticas de los temas objeto de estudio?

	1	2	3	4	5	
DE FORMA INSUFICIENTE						DE FORMA EXCELENTE

3.9. ¿Los/as formadores/as se interesaron por las dificultades de los/as alumnos/as?

	1	2	3	4	5	
POCO						мисно

3.10. ¿Presentaron estrategias para permitir el máximo aprovechamiento de los conocimientos adquiridos?

	1	2	3	4	5	
DE FORMA INSUFICIENTE						DE FORMA EXCELENTE

Con respecto a la estructura del curso/módulo, sobre todo cuando se trata de los recursos de apoyo movilizados para la acción formativa, en cuanto a:

4.1. La calidad y la adecuación de la documentación distribuida.

	1	2	3	4	5	
MUY BAJA						MUY ALTA





4.2. Calidad de los medios educativos empleados (retroproyector, pizarras...)

	1	2	3	4	5	
MUY BAJA						MUY ALTA

4.3. Los materiales educativos eran adecuados a los temas tratados.

	1	2	3	4	5	
INAPROPIADOS						TOTALMENTE APROPIADOS

4.4. La diversificación de los medios de enseñanza utilizados.

	1	2	3	4	5	
NINGUNA						MUY DIVERSIFICADA

4.5. La calidad y la adecuación de las instalaciones y condiciones ambientales.

	1	2	3	4	5	
MUY BAJA						MUY ALTA

4.6. El apoyo administrativo puesto a disposición.

	1	2	3	4	5	
INSUFICIENTE						EXCELENTE

4.7. Duración del curso.

	1	2	3	4	5	
INSUFICIENTE						IDEAL





5. Con respecto a los procedimientos de evaluación:

5.1. Los instrumentos de evaluación utilizados fueron:

	1	2	3	4	5	
INAPROPIADOS						TOTALMENTE APROPIADOS

5.2. Los comentarios sobre la evaluación (resultados de la evaluación para los actores interesados) fueron:

	1	2	3	4	5	
NO SE PRODUJERON						SE PRODUJERON

También nos gustaría que respondiera a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se propone a	aplicar los	conocimientos	adquiridos en	este curso?
-----------------------	-------------	---------------	---------------	-------------

2. De los temas tratados en el curso, ¿cuál considera que es el más útil para su vida profesional?

3. ¿Recomendaría este curso de formación a terceros? Si no es así, justifique su respuesta contando lo que cree que debería modificarse

4. ¿Qué limitaciones/obstáculos cree que pueden dificultar la transferencia del aprendizaje al ambiente de trabajo real?

5. Otros comentarios o sugerencias

Gracias por su colaboración.