



# Servicios de empleabilidad

## Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral



**EHLABE**

Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad  
Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarte



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/>

## Septiembre 2020

### > Autoría:

EHLABE  
Apnabi  
Bidaideak  
Bizgorre  
Eragintza  
Gureak  
Indesa  
Katea Legaia  
Lantegi Batuak  
Sutargi  
Raep  
Rafaela María  
Ranzari  
Talleres Gallarreta  
Usoa

> **Elaborado con el apoyo de:** Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y EHLABE

> **Diseño y maquetación:** Labox Marketing y Comunicación

> **Traducción:** Editra

Esta publicación cuenta con la colaboración del Gobierno Vasco y de EHLABE.







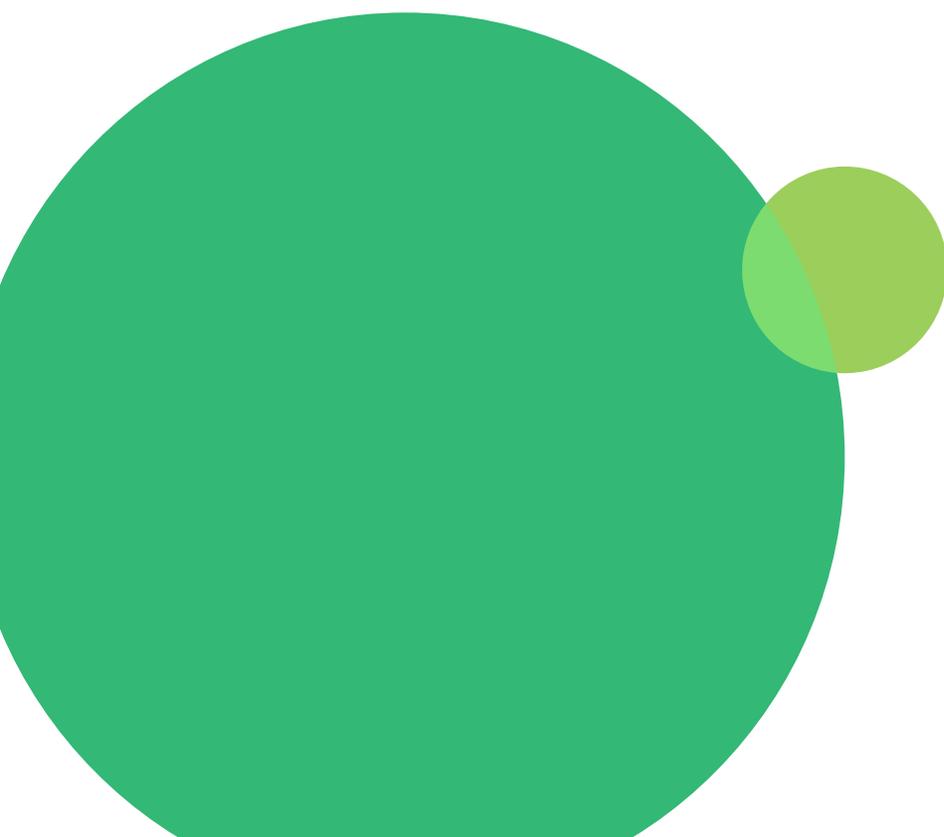
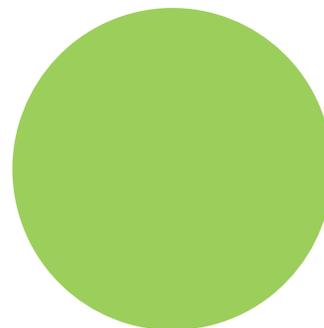


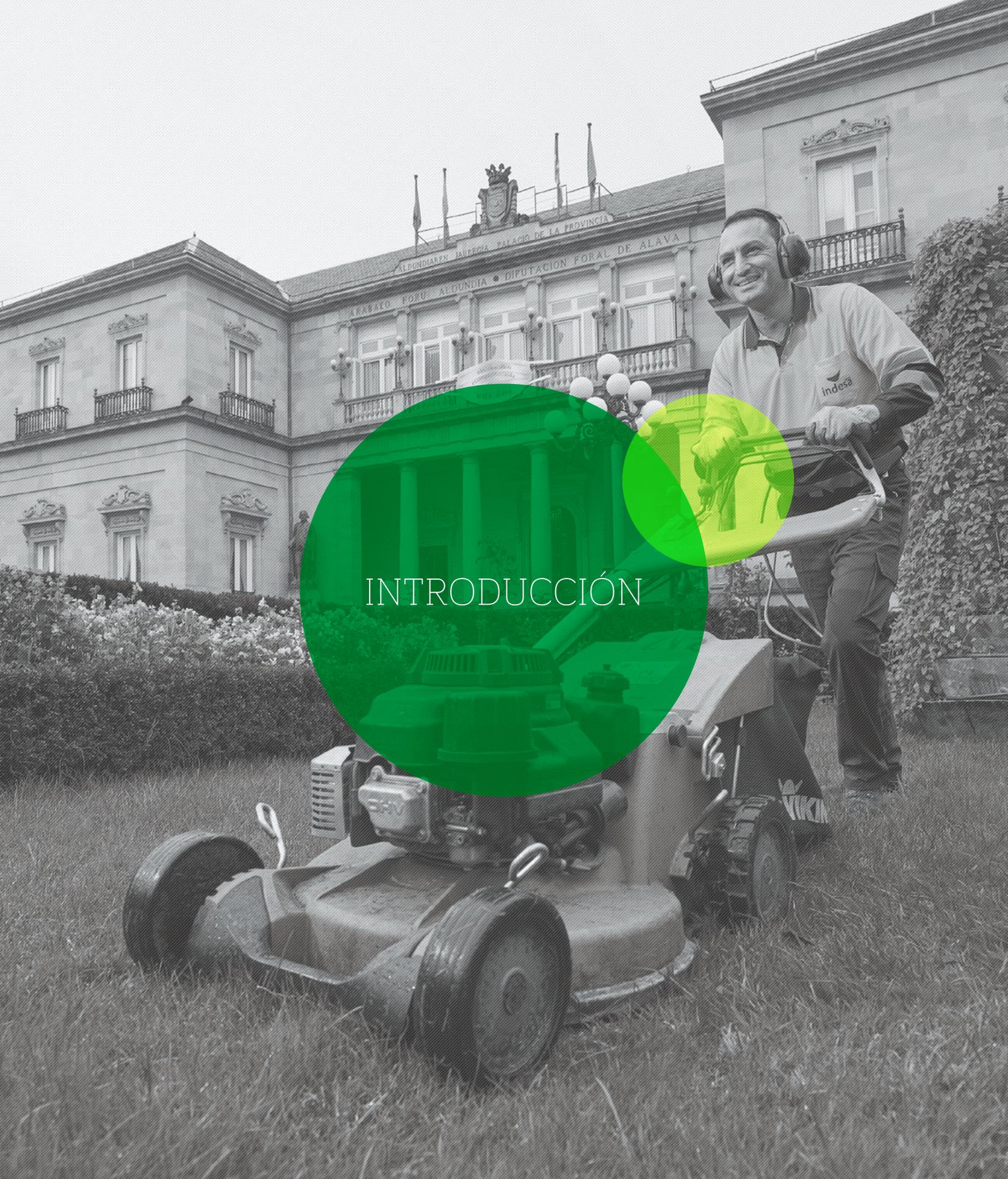
# Índice

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
1. <b>Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral</b>	<b>9</b>
2. <b>Metodología de intervención</b>	<b>11</b>
<b>SERVICIOS DE EMPLEABILIDAD</b>	<b>15</b>
1. <b>Orientación individual</b>	<b>18</b>
1. ACOGIDA INICIAL	19
2. ENTREVISTA INDIVIDUAL	20
3. INFORMACIÓN DEL SERVICIO	22
4. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	24
2. <b>Itinerario personal de inclusión sociolaboral</b>	<b>26</b>
1. TRABAJO EN RED	27
2. EL ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO DURANTE TODO EL ITINERARIO	28
3. <b>Formación / Capacitación</b>	<b>30</b>
1. ORIENTACIÓN A RECURSOS FORMATIVOS	32
2. RECURSOS FORMATIVOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS	33
3. RECURSOS FORMATIVOS PARA PERSONAS DESEMPLEADAS	35
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN	39
4. <b>Acompañamiento en la inclusión</b>	<b>42</b>
1. SERVICIO OCUPACIONAL	42
2. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	44
3. EMPLEO ORDINARIO A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA DE EMPLEO CON APOYO	46
4. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN DEL ITINERARIO DE INCLUSIÓN	52

**» El modelo vasco de inclusión sociolaboral tiene como objetivo crear oportunidades de empleo para la mejora de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.**





# INTRODUCCIÓN

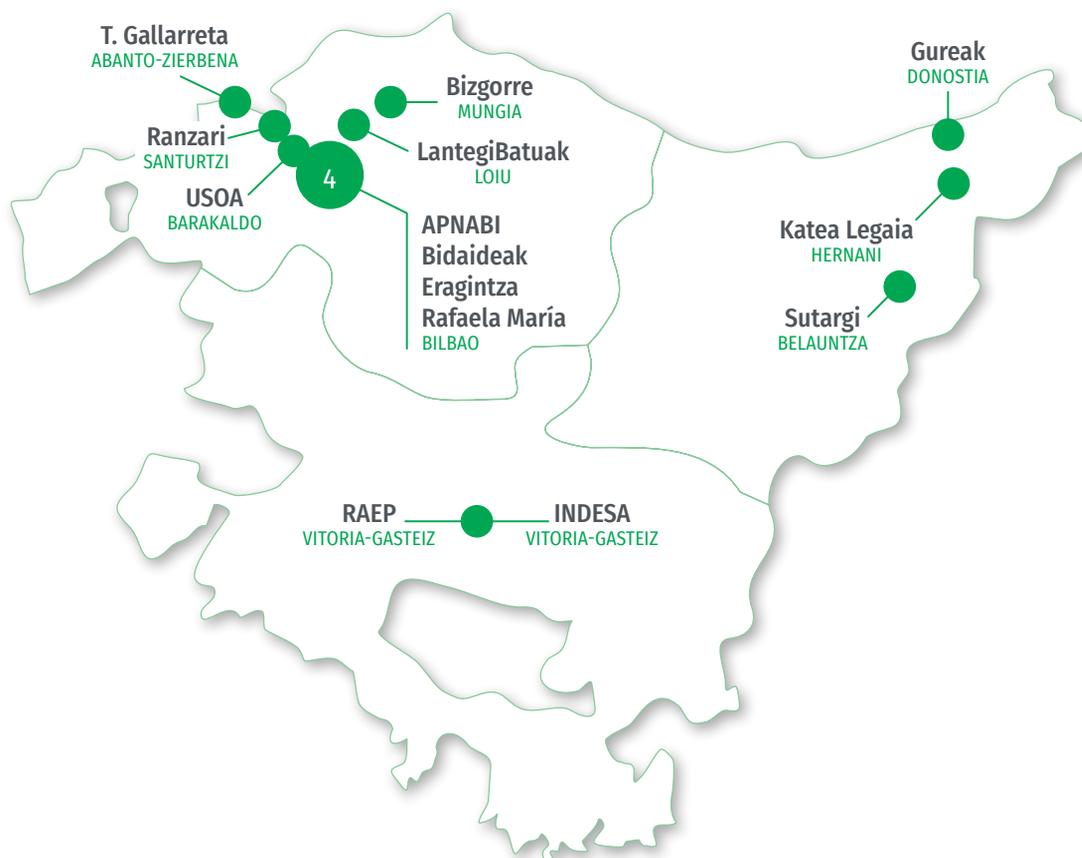
# 1.

## Modelo Vasco de InCLUSión Sociolaboral

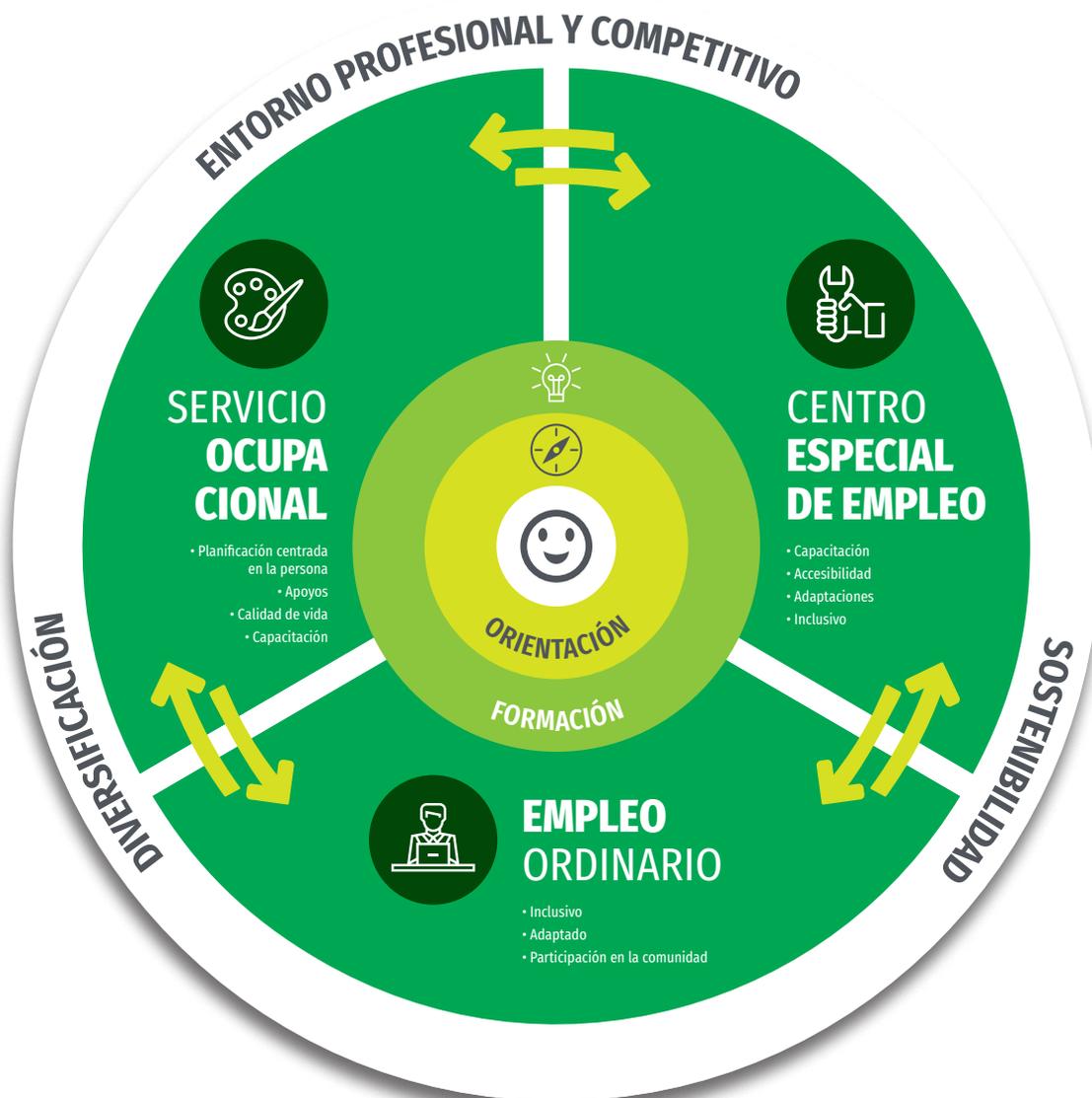


EHLABE es la asociación vasca de entidades no lucrativas que fomentan la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Su misión es promover y desarrollar acciones de interlocución institucional y con los agentes sociales desde la intercooperación de las entidades miembro y compartiendo, como interés general, la búsqueda de la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En la actualidad, forman parte de EHLABE catorce entidades de los tres territorios históricos:



El Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral es la suma de recursos puestos a disposición de las personas con discapacidad con el objetivo fundamental de crear oportunidades de empleo para la mejora de su inclusión social y laboral. Un modelo que, con unas características diferenciales (centrado en las personas y sus diversas capacidades, enfocado a aquellas con discapacidad con mayores necesidades, inclusivo, aplicado en entornos profesionales y competitivos, entre otras), ha posibilitado que las entidades de iniciativa social y pública de EHLABE, y por ende el sector del empleo de las personas con discapacidad en Euskadi, sea referente tanto a nivel estatal como europeo.



Tal y como se acaba de señalar, con las personas como eje y desarrollado en un entorno profesional y competitivo, y en colaboración con diversos agentes públicos y privados, este modelo pone al servicio de las personas con discapacidad diferentes recursos de empleo (servicio ocupacional, Centros Especiales de Empleo y empleo ordinario) y de servicios de empleabilidad (orientación laboral especializada, formación) para el desarrollo de itinerarios completos de inclusión sociolaboral.

El trabajo desarrollado en base a este modelo por las entidades de iniciativa social de Euskadi desde hace más de 30 años ha dado como resultado que la Comunidad Autónoma del País Vasco sea referente en la generación de empleo para las personas con discapacidad, especialmente para los colectivos con discapacidad con mayores necesidades de apoyo. De ahí que la CAPV tenga las mejores tasas de empleo, desempleo y actividad, lo que actualmente supone que casi 25 000 personas tengan un empleo y que dos tercios de los cuales sean empleos ordinarios.

Además, la labor continua y conjunta con la Administración pública (especialmente Lanbide-SVE) y otros agentes relevantes en los procesos de empleabilidad del colectivo ha dado como resultado que las entidades de iniciativa social agrupadas en torno a EHLABE se hayan convertido en uno de los agentes prioritarios en la intermediación y gestión de oferta en Euskadi.



» *Se ponen al servicio de las personas con discapacidad diferentes recursos de empleo y de servicios de empleabilidad en colaboración con diversos agentes públicos y privados.*

# 2. Metodología de intervención



Los servicios de empleabilidad que llevan a cabo las entidades de EHLABE se rigen por principios de calidad de vida y cuentan con un enfoque individualizado para responder a las necesidades de cada persona, y siempre trabajando con los y las agentes que mejor pueden ayudarla y asesorarla en cada momento.

Esta metodología de intervención ha demostrado la valía de los servicios de empleabilidad y sus altas tasas de éxito en la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en Euskadi.

Las claves de los servicios de empleabilidad son:

## // 1. SERVICIOS CENTRADOS EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

La mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad debe centrarse en destacar los resultados personales y su mejora como la esencia de la actividad a realizar. Las acciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad se enfocan desde una perspectiva multidimensional que procure el bienestar físico, emocional y material, las relaciones interpersonales, la inclusión social y autodeterminación y los derechos de la persona.

## // 2. MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUALIZADO

Las personas con discapacidad y, en mayor medida, las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental requieren de una atención continua a lo largo de su vida laboral. Es esencial que esta atención y seguimiento se lleven a cabo por parte de la figura del orientador u orientadora de referencia.

En el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral, esta figura es una especialista en la atención a dicho colectivo, puesto que cuenta con las herramientas y experiencia suficientes para equilibrar las capacidades de cada persona y sus necesidades de apoyo, y conoce los factores de vulnerabilidad que pueden afectar a su discapacidad.

**» Los servicios de empleabilidad se rigen por principios de calidad de vida y cuentan con un enfoque individualizado.**

La figura de referencia es la misma durante todo el itinerario laboral de la persona demandante, la conoce y la asesora en las diferentes etapas y, en consecuencia, domina sus capacidades y vulnerabilidades, tanto las personales como las derivadas de su discapacidad.

Contar con un equipo experto de referencia durante todo el itinerario profesional posibilita prever incidencias, orientar y redirigir a la persona frente a las posibilidades de ocupación y/o empleabilidad que mejor se ajustan a ella. El itinerario de inclusión se diseñará junto a la persona con discapacidad, con el objetivo de motivarla a participar e impulsar su itinerario laboral.



### // 3. TRABAJO EN RED

Las personas con discapacidad necesitan ser orientadas desde un punto de vista holístico, atendiendo a diversos factores que afectan a su calidad de vida, y por medio del establecimiento de estrategias y objetivos conjuntos y compartidos desde los distintos agentes que intervienen en la misma.

Es necesario contrastar y abrir una vía de comunicación bilateral con distintos agentes de intervención social y sanitaria (asociaciones del tercer sector, asociaciones de la discapacidad, entidades de rehabilitación de consumos, entidades de rehabilitación de otras adicciones, etc.) para ofrecer servicios de calidad enfocados a la mejora de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

A esto se suma que dicha relación en red suele facilitar la vía de entrada de las personas con discapacidad y garantizarles un itinerario sin «paradas» que, en su caso, puedan suponer una pérdida de competencias importante.

### // 4. INTERMEDIACIÓN CON EMPRESAS

Los equipos de prospección y de orientación analizan las ofertas de empleo existentes y trabajan tanto dentro de la propia entidad como con la empresa del mercado laboral ordinario para adaptar puestos, haciéndolos accesibles para las personas con discapacidad y, especialmente, para las personas con mayores necesidades de apoyo.

**» La misma figura de referencia acompañará durante todo el itinerario laboral a la persona demandante, motivándola a participar e impulsar su itinerario.**

El objetivo en todo momento es eliminar la brecha existente entre las competencias de la persona y las exigencias del puesto y promover la incorporación de aquellas con menos competencias. Ambas figuras trabajan en colaboración para:

- > Crear puestos de trabajo dirigidos a las personas con mayores necesidades de apoyo. El personal orientador acompaña a la empresa en la definición de estos puestos.
- > Intermediar para dar respuesta a las ofertas de empleo existentes: el personal orientador responderá a las necesidades de las empresas ofreciendo las candidatas y candidatos idóneos.
- > Gestionar incidencias. El personal orientador, junto con el personal técnico de apoyo o de preparación laboral, será quien analizará el suceso y apoyará a la empresa en la gestión del mismo.
- > Llevar un seguimiento que garantice la continuidad y el éxito y refuerce la relación entre la empresa y la persona.

## **// 5. EQUIPOS PROFESIONALES**

Todas las claves anteriormente mencionadas no podrían derivar en casos satisfactorio sin un equipo de profesionales con un amplio conocimiento del mercado laboral y de la discapacidad.

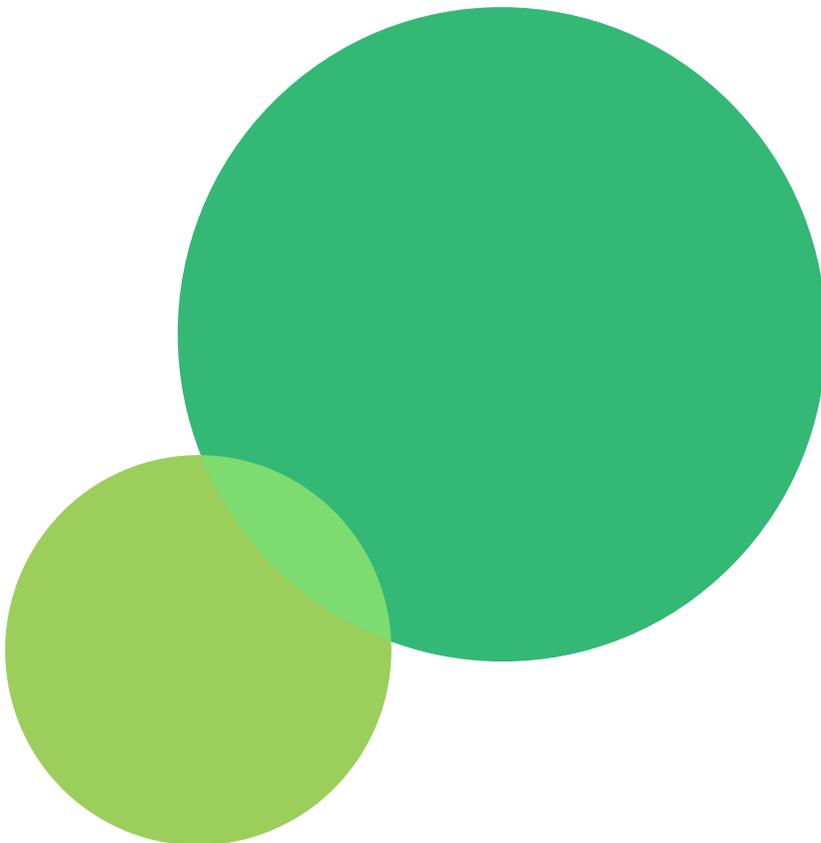
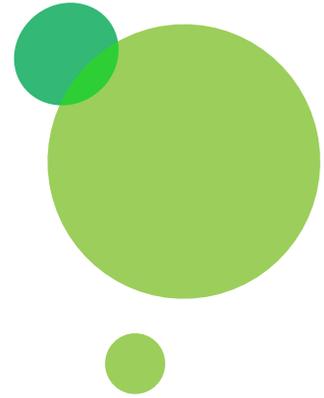
Los equipos profesionales dan respuesta de forma global a las necesidades de las personas acompañándolas en su desarrollo de competencias profesionales y facilitando el acceso, mantenimiento y mejora en su itinerario laboral.

## **// 6. ENFOQUE HACIA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD Y EL MUNDO LABORAL**

Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación que dificulta su empoderamiento y los procesos de inclusión, entre ellos, la laboral. El acceso a un empleo favorece la ruptura de roles y ayuda a eliminar esta doble discriminación.

Los diferentes equipos profesionales trabajan con perspectiva de género para crear oportunidades de empleo para las mujeres con discapacidad, desarrollando acciones y medidas positivas que disminuyan la brecha en el acceso al empleo de dichas mujeres.

**» Los diferentes equipos profesionales trabajan con perspectiva de género para crear oportunidades de empleo para las mujeres con discapacidad, desarrollando acciones y medidas positivas que disminuyan la brecha en el acceso al empleo.**





SERVICIOS DE  
EMPLEABILIDAD

## SERVICIOS DE EMPLEABILIDAD

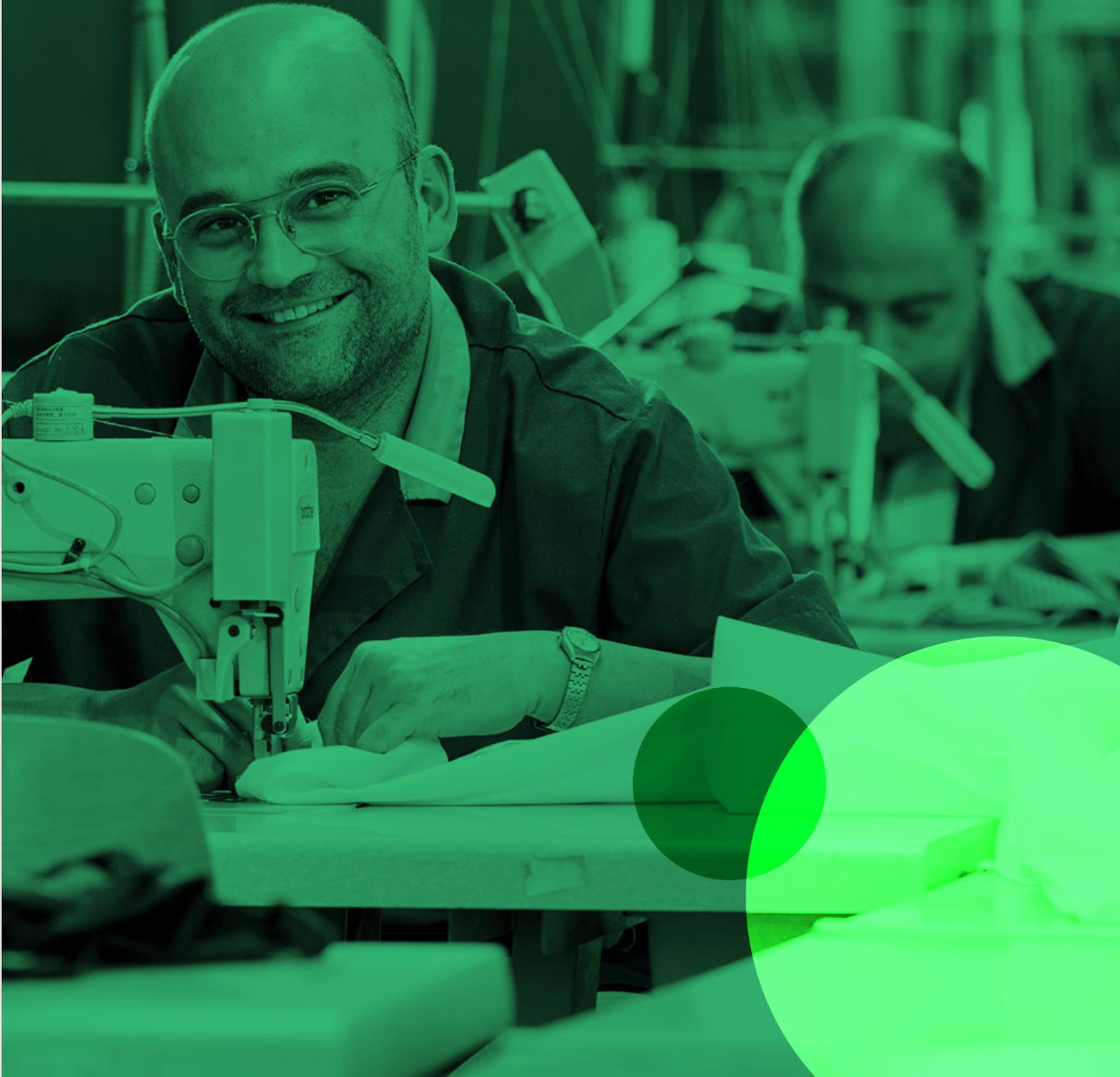
Los diferentes servicios de empleabilidad que ponen en marcha las entidades de EHLABE están enfocados a lograr la plena inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

A través de un acompañamiento individual, cada una de las personas podrá participar en varias acciones dirigidas a la mejora de su empleabilidad.

A continuación, se describe cada una de las etapas de la vía hacia la inclusión de las personas con discapacidad, haciendo hincapié en aquellas que más influyen en su éxito.



# Servicios de empleabilidad





## ACOMPAÑAMIENTO



**PERSONA  
CON DISCAPACIDAD**



**ORIENTACIÓN  
INDIVIDUAL**



**ITINERARIO  
PERSONAL  
DE INCLUSIÓN  
SOCIOLABORAL**

**ACOMPAÑAMIENTO  
INDIVIDUAL**



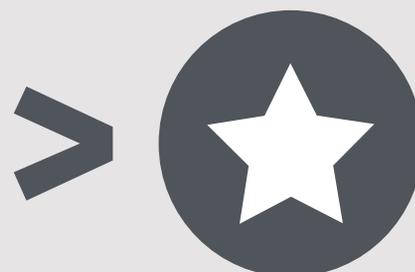
**TRABAJO**

Lanbide | Empresas | Servicios sociales | Centros de  
Diputaciones forales | Entidades de la discapacidad |

# RO EN LA ORIENTACIÓN



**MPAÑAMIENTO  
EN LA  
NCLUSIÓN**



**INCLUSIÓN  
SOCIOLABORAL**

**FORMACIÓN / CAPACITACIÓN**

## EN RED

de formación | Centros de Salud Mental | Familias  
Agentes colaboradores | Administraciones locales

# 1.

## Orientación individual



### ORIENTACIÓN INDIVIDUAL

**ACOGIDA INICIAL**



**ENTREVISTA INDIVIDUAL**

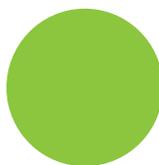


Información del servicio

Valoración de las competencias



**Elaboración del ITINERARIO PERSONAL DE INCLUSIÓN**



## // 1. ACOGIDA INICIAL

OBJETIVO GENERAL	Recoger y atender las necesidades de quienes acuden al servicio.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atender a personas provenientes de las diferentes vías de entrada.</li> <li>2. Informar de forma general sobre los servicios ofertados dentro del modelo.</li> </ol>

Las personas con discapacidad pueden acceder a los servicios ofertados dentro del modelo vasco de empleabilidad por las siguientes vías:

- > Iniciativa propia.
- > Derivada de la Red de Salud Mental.
- > Derivada de asociaciones del tercer sector.
- > Derivada de servicios sociales municipales.
- > Derivada de Lanbide.
- > Derivada de centros de formación (aulas de aprendizaje de tareas o Formación Profesional).
- > Derivada de Diputaciones forales.

**» La orientación individual tiene como objetivo crear un itinerario personal de inclusión con la persona.**

Nuestras organizaciones establecen diferentes protocolos para su acogida, que pueden depender de los informes enviados por los diferentes agentes externos y/o de la información enviada por las propias personas o sus familias. En cada uno de los casos, estos se coordinarán con la persona con una periodicidad preestablecida.

Al margen de estos protocolos y trabajos en red, se pretende dar información sobre las posibles opciones que desde el servicio se pueden ofrecer, así como orientar a otros servicios si se viera necesario.

Durante la acogida inicial, además de obtener los datos básicos, tanto los personales como los relacionados con su discapacidad y/o dependencia, se recoge su demanda y se le informa sobre el servicio de orientación que se ofrece. Si las dos partes acuerdan seguir trabajando conjuntamente en el itinerario de inclusión, se concierta una nueva cita para una entrevista personal.

## // 2. ENTREVISTA INDIVIDUAL

OBJETIVO GENERAL	Conocer a la persona con el fin de poder diseñar acciones para desarrollar su itinerario de inclusión.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ajustar expectativas. Este objetivo es transversal en todos los procesos clave y generalmente requiere de mucho tiempo y esfuerzo.</li><li>2. Ganarse la confianza de la demandante que, muchas veces, proviene de una situación previa traumática y carece de confianza en sí misma y en quien le atiende.</li><li>3. Conocer sus circunstancias personales y su entorno, y cómo estos pueden afectar a su proceso de inserción sociolaboral.</li><li>4. Hacerle entender que la actitud es una parte imprescindible de su itinerario de inclusión.</li><li>5. Fomentar su autonomía en la búsqueda y consecución de un empleo.</li><li>6. Motivarla en el proceso.</li></ol>

La entrevista individual inicial surge tras la constatación voluntaria de que la persona necesita comenzar un procedimiento al amparo del Servicio de orientación para el empleo. Su objetivo es determinar la situación de la persona demandante ante el empleo, evaluando actitudes, expectativas y condiciones de trabajo. Se configura como el primer medio para posibilitar el contacto personal y obtener datos que no se consiguen a través del mero estudio del currículum y que se encuentran en la antesala de lo que supondrán las pruebas de calificación, dando de esta manera una visión global de la persona.

Este tipo de entrevista es individual y semiestructurada, debe haber sido previamente programada y puede desarrollarse de manera distinta en función del tipo de discapacidad que presente la persona a orientar.

En líneas generales, el contenido de la entrevista ha de versar sobre las siguientes materias:

- > Datos personales.
- > Entorno y circunstancias personales.
- > Actitudes y expectativas ante el proceso de inclusión.

- > Contrastar el autoconocimiento sobre la discapacidad y sobre las capacidades y limitaciones que conlleva.
- > Contrastar otras incompatibilidades o limitaciones no relacionadas directamente con su discapacidad.
- > Datos de formación, básica y complementaria.
- > Nivel de conocimiento de TIC enfocado a la búsqueda de empleo.
- > Información sobre su experiencia profesional o prácticas realizadas.
- > Datos iniciales en el ámbito vocacional.
- > Limitaciones administrativas al desempeño profesional.

Aunque las personas demandantes, en general, desean y aspiran a lograr un empleo como primera opción, en algunos casos es necesario ajustar las expectativas. Se puede realizar un proceso progresivo en el que se le van ofreciendo diferentes recursos con el objetivo de mejorar su empleabilidad. El personal técnico contrastará durante todo el proceso el avance en el itinerario de inclusión y seguirá ajustando las expectativas.

**» El personal técnico contrastará el avance del itinerario de inclusión, pudiendo ajustarse en función de las expectativas y empleabilidad de la persona.**



## // 3. INFORMACIÓN DEL SERVICIO

OBJETIVO GENERAL	Informar de manera clara a la persona sobre los diferentes itinerarios de inclusión.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definir las posibilidades que mejor se pueden adaptar a sus demandas.</li><li>2. Informarle de las ofertas formativas, acciones de mejora de CV, derechos laborales y procedimientos necesarios para la mejora de la empleabilidad.</li><li>3. Ponerle al corriente de los procedimientos necesarios para estar al día de los trámites en materia laboral (actualización de demanda, documentación actualizada, etc.).</li><li>4. Informarle sobre el mercado laboral, asesorarle y sensibilizarle sobre los beneficios de la contratación de las personas con discapacidad.</li><li>5. Prepararle ante situaciones que se exigen en el mercado laboral y con las que puede encontrarse.</li></ol>

La oferta de las diferentes etapas en el itinerario de inclusión es amplia, por lo tanto, es necesario informar sobre los aspectos tanto administrativos como personales que han de seguir las personas de cara a su empleabilidad.

### **3.1 / ACTUALIZACIÓN DE LA DEMANDA**

Se trata de una acción individual que permite la adecuación de la información verificable y aportada por las personas con discapacidad demandantes de empleo y su traslado a Lanbide-SVE en relación con los datos profesionales, ocupaciones solicitadas, disponibilidad, formación, etc.

### **3.2 / INFORMACIÓN PROFESIONAL**

El objetivo es proporcionar toda la información referente al entorno, los recursos disponibles y los datos que puedan ayudarle en su proceso de inclusión laboral.

- > Información sobre la normativa laboral y derechos referentes a las personas con discapacidad.

- > Información sobre los recursos laborales y ocupacionales disponibles dentro de cada provincia.
- > Asistencia sobre ayudas económicas, prestaciones, requisitos, compatibilidades, etc.
- > Asesoramiento sobre la oferta formativa.

**» El personal orientador ofrece información de forma clara que ayuda a facilitar el proceso de inclusión laboral.**

### **3.3 / AUTOEMPLEO**

Las acciones desarrolladas para impulsar el autoempleo se dirigirán a proporcionar un asesoramiento personalizado a aquellas personas emprendedoras que tienen una idea concreta de negocio, realizando un estudio de viabilidad de su proyecto, las gestiones iniciales y la formación empresarial necesaria para ponerlo en marcha.

### **3.4 / CURRÍCULUM + CARTA PRESENTACIÓN**

Durante el proceso, se asesora a la persona demandante de empleo sobre la creación y redacción del currículum vitae y la carta de presentación. Ambas son las herramientas habituales para expresar el deseo de formar parte de un proceso de selección.

Es necesario resaltar aquellos aspectos que se consideren de interés y se debe tener en cuenta a qué empresa u organización se dirigen para transmitir los conocimientos, experiencia y habilidades útiles de la demandante.

### **3.5 / PREPARACIÓN DE PRUEBAS DE SELECCIÓN**

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué demandante contratar. El proceso se inicia en el momento en que se solicita un empleo y termina cuando se toma la decisión de contratar a alguien concreto.

### **3.6 / PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA INDIVIDUAL**

La entrevista es, probablemente, el método más utilizado en la selección de personal y también el elemento con más peso a la hora de tomar una decisión respecto a la admisión o no admisión del candidato o candidata. El objetivo es establecer una primera relación personal y verificar su competencia para el puesto de trabajo que se ofrece.

## // 4. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

OBJETIVO GENERAL	Disponer de acciones para valorar y detectar las competencias de cada persona.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar la autonomía personal en la búsqueda y consecución de un empleo.</li><li>2. Motivar a la persona en el proceso.</li><li>3. Potenciar los recursos personales y profesionales propios.</li></ol>

La valoración de las competencias permite al servicio de orientación obtener una información muy enriquecedora sobre las competencias sociolaborales de las demandantes (trabajo en equipo, iniciativa, autocontrol, gestión de la frustración, expresión, etc.).

Las pruebas de calificación contemplan dos vertientes:

- > La vertiente vocacional, que se encamina a dilucidar, mediante una prueba eminentemente práctica, las grandes familias de preferencias respecto al empleo (industria/servicios, ordinario/protegido, etc.)
- > La prueba como determinante de las capacidades potenciales de la persona con discapacidad y que servirán de punto de partida para el posterior desarrollo de un itinerario personal de inclusión sociolaboral. Este tipo de pruebas adquieren un valor adicional en el caso de las personas con discapacidad, ya que requieren de procesos de capacitación de mayor duración, con metodologías específicas, con un abordaje multifactorial, etc.

**» La valoración de las competencias permite al servicio de orientación obtener una información muy enriquecedora sobre las competencias sociolaborales de las demandantes.**

Estas pruebas, principalmente prácticas, ayudan a establecer las capacidades y potencialidades de desarrollo de la persona con discapacidad a la hora de enfrentarse al proceso y determinará los recursos, programas y procesos más adecuados de cara a lograr su inclusión en el mercado de trabajo. Dependiendo del tipo y grado de discapacidad, las pruebas pueden ser:

- > Pruebas de carácter psicotécnico.

- > Cuestionarios para determinar intereses profesionales.
- > Pruebas prácticas profesionales.

La prueba de calificación permitirá, además, detectar desde el inicio del proceso de orientación la gama de ayudas técnicas o adaptaciones del puesto requeridas para que la inclusión laboral se realice de la manera más adecuada en el futuro.



# 2. Itinerario personal de inclusión sociolaboral



## OBJETIVO GENERAL

Consensuar las decisiones sobre el itinerario sociolaboral elaborando un plan personal de inclusión teniendo en cuenta las preferencias e intereses, así como las habilidades personales.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar las motivaciones, actitudes, intereses, competencias y aspiraciones que tiene la persona.
2. Identificar su vocación profesional.
3. Acompañarla en la toma de decisiones, diseño y desarrollo de su itinerario personal de inclusión sociolaboral, concretando acciones y ofreciéndole apoyo para establecer objetivos claros y alcanzables.
4. Identificar las necesidades de apoyo que pudieran ser necesarias para encontrar y mantener un empleo.

El objetivo de este punto es proporcionar un itinerario personal individualizado donde se definan sus potencialidades, capacidades y habilidades en diversas áreas (sociales, comunicativas, laborales), sus competencias profesionales, así como los aspectos de mejora personales. Asimismo, debería contar con una batería de acciones que determinen tiempos de acción y los apoyos y recursos necesarios. Además, ha de ser un proceso vivo en el que se pueda ir definiendo tiempos de valoración y de cambios.

Durante el diseño y elaboración del itinerario personal de inclusión sociolaboral, se busca consensuar con la persona usuaria una serie de acciones enfocadas a la mejora de su empleabilidad, adecuadas tanto a sus necesidades de apoyo e intereses como a las exigencias de cualificación del mercado de trabajo donde se persigue su inserción.

Una vez concluida la fase de detección de necesidades, el personal orientador acompaña a la persona con discapacidad en el proceso de reflexión y búsqueda de su objetivo laboral, apoyándola para que defina un objetivo profesional real y alcanzable.

Se consensuan y elaboran los objetivos a corto, medio y largo plazo, y se establecen los plazos, lugares y seguimiento de las acciones acordadas.

La inserción profesional se puede entender como el conjunto de actividades dirigidas a la consecución del objetivo profesional. Entre estas, se distinguen por su importancia: informarse, planificarse y entrenarse en las principales técnicas de búsqueda de empleo. Se puede decir que estas actividades configuran la conducta de búsqueda de empleo, pero no explican en su totalidad el proceso de inserción.

Asimismo, durante la valoración de las competencias, se pueden detectar necesidades de formación que permitan a la persona mejorar competencias y aptitudes laborales. En ese caso, el personal orientador se pondrá en contacto con el equipo de formación de la entidad, que será quien inicie el proceso de capacitación o formación.

» ***El personal orientador acompaña a la persona con discapacidad en el proceso de reflexión y búsqueda de su objetivo laboral.***

## // 1. TRABAJO EN RED

**Las personas con discapacidad necesitan ser orientadas desde un punto de vista holístico, atendiendo a diversos factores que afectan a su calidad de vida, y por medio del establecimiento de estrategias y objetivos conjuntos y compartidos desde los distintos agentes que intervienen en la misma.**

Es necesario contrastar y abrir una vía de comunicación bilateral con distintos agentes de intervención social y sanitaria (centros de salud mental, servicios sociales de base, asociaciones del tercer sector, pisos y otros centros que atienden a personas en exclusión, asociaciones de la discapacidad, entidades de rehabilitación de consumos, entidades de rehabilitación de otras adicciones, etc.).

A esto se suma que dicha relación en red suele facilitar la vía de entrada de las personas con discapacidad y garantizarles un itinerario sin «paradas» que, en su caso, puedan suponer una pérdida de competencias importante.



## // 2. EL ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO DURANTE TODO EL ITINERARIO

**Este acompañamiento continuo es también una de las características del Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral: la persona demandante es acompañada por profesionales en todas las derivaciones a programas, recursos o trabajos a los que se le oriente, así como en los retornos de los mismos.**

El equipo de orientación deberá contar en todo caso con estrategias de coordinación adecuadas para orientar de manera equitativa a las personas demandantes ante los programas, recursos y empleos existentes, priorizando siempre la incorporación de aquellas con mayores necesidades de apoyo en la empleabilidad.

Es necesario introducir en la base de datos la información correspondiente de la persona demandante para poder ir conformando su itinerario. Esta información es muy detallada y resulta imprescindible a la hora de definir los recursos, programas o empleos más adecuados para ella, así como para poder definir en cada caso la formación previa necesaria y las adaptaciones que requiera su inserción sociolaboral.

Cabe destacar que este tiempo de coordinación dedicado por el personal técnico para prestar un óptimo servicio de orientación no se realiza directamente con la persona, sino que son horas de orientación no presenciales.

**» Se priorizará siempre la incorporación de personas con mayores necesidades de apoyo en los programas, recursos y empleos existentes.**



# 3. Formación Capacitación



## FORMACIÓN / CAPACITACIÓN



Los itinerarios formativos están orientados a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, tanto para su inserción en el mercado de trabajo como para su promoción laboral, el desarrollo de su autonomía y la adquisición de mayores cotas de conocimiento. A su vez, las acciones formativas se planifican en base a un estudio de las necesidades del mercado de trabajo y/o el análisis de oportunidades de trabajo para los colectivos con discapacidad.

Todo ello facilita el salto a la inserción laboral, mediante una combinación de contenidos que conjugue la formación técnica con la transversal y las prácticas tutorizadas utilizando la metodología de empleo con apoyo.

**Los equipos multidisciplinares son los que orientan en dicho proceso de aprendizaje, con contenidos técnicos equiparados al desarrollo de habilidades sociolaborales, a la formación transversal. La formación para el empleo se entiende como un proceso de aprendizaje, de adquisición de conocimiento, que promueve el desarrollo de mayores cotas de autonomía e independencia en las personas para las que trabajamos.**

La formación es una herramienta vital que facilita no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de una mayor autonomía tendente a alcanzar mayores cotas de libertad e independencia, tal y como se ha resaltado anteriormente. La formación influye de manera favorable en las personas y constituye un apoyo básico del cual se obtendrán importantes ventajas, ya que cumple con funciones tan importantes como:

- > Aumentar las posibilidades de inclusión laboral y mejorar la empleabilidad.
- > Confirmar la autopercepción en términos de utilidad.
- > Desarrollar las redes, lo cual favorece el establecimiento de relaciones sociales que rompen, en gran medida, con cierto aislamiento social.
- > Renovar el conocimiento y el reciclaje profesional.
- > Empoderar a las personas usuarias.

**» La formación influye de forma favorable en las personas y constituye un apoyo básico.**

## // 1. ORIENTACIÓN A RECURSOS FORMATIVOS

OBJETIVO GENERAL	Dar a conocer las opciones formativas que mejor se ajustan a las necesidades de la persona.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definir las necesidades formativas de manera consensuada con la persona interesada.</li><li>2. Definir los agentes involucrados en el proceso formativo.</li><li>3. Acompañar a la persona en los procesos formativos.</li></ol>

Las derivaciones a recursos formativos requieren una estrecha y constante comunicación bidireccional entre el personal formador y el equipo de orientación.

- El servicio de orientación se dirigirá al de formación para comunicar las necesidades que pueda requerir la persona (adaptaciones de procesos, entornos, velocidades, etc.), así como de la estrategia establecida en su itinerario.

Es imprescindible que todas las personas involucradas en el proceso conozcan los aspectos relevantes para que la experiencia formativa sea satisfactoria. El límite entre la inclusión y la exclusión de las personas con discapacidad que participan en estas formaciones es muy delicado, y un caso no exitoso es mucho más traumático y puede tener consecuencias mucho más devastadoras para ellas, ya que a menudo provienen de otras experiencias (falta de autoestima, falta de seguridad, malas experiencias en las estructuras educativas previas, etc.).

- Durante y al final del curso, el equipo de formación comunicará al de orientación los aspectos relevantes que se hayan visto en la formación y que puedan ser un input a integrar en el itinerario individual, así como los indicadores de consecución de los objetivos de la acción formativa. El personal técnico de orientación continuará siendo el hilo conductor del itinerario de la persona una vez finalizada esta acción formativa.

Antes, durante o al final de curso, desde orientación podrán a su vez ponerse en contacto con los diferentes agentes con los que se trabaja en red para ir completando el proceso de inclusión de la persona.

**» Los itinerarios formativos están orientados a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.**

## // 2. RECURSOS FORMATIVOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVO GENERAL	Mejorar las capacidades y habilidades laborales de las personas trabajadoras con el fin de mejorar su carrera profesional.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Adquirir habilidades laborales que mejoren su desempeño laboral.</li><li>2. Adquirir herramientas personales y sociales que permitan una mayor inclusión en el entorno laboral.</li></ol>

Las acciones formativas han de ser acciones integrales que no solo se dirijan a la adquisición o mejora de competencias técnicas concretas de una rama profesional, sino también de competencias laborales, sociales y de comunicación que mejoren la relación e interacción de la persona en un entorno laboral.

### 2.1 / ACCIONES FORMATIVAS

La participación en una acción formativa puesta en marcha por la entidad puede originarse por los siguientes casos:

- > Tras la elaboración de la valoración de la empleabilidad y para una mejora del empleo, tanto en la propia entidad como para un empleo ordinario.
- > Una necesidad de la entidad en relación con las exigencias del mercado laboral.

La formación es accesible y está adaptada a todas las personas trabajadoras, y para ello se asignan los recursos que se estiman necesarios.



## **2.2 / RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA**

El reconocimiento de la experiencia profesional y la formación certificada son factores que facilitan el proceso de inserción en el mercado laboral. No obstante, las características del proceso de certificación, las metodologías y la formación en sí misma impiden que los colectivos con mayores necesidades de apoyo puedan acceder a estos procesos. Es necesario establecer las medidas de corrección oportunas para evitar el riesgo de ampliar la brecha existente para las personas con discapacidad y agravar sus ya difíciles condiciones para la integración laboral.

Las adaptaciones de los procesos formativos bajo certificados de profesionalidad requieren de adaptaciones de la acción formativa, en el programa didáctico, en la elaboración de materiales, etc. Del mismo modo, los procesos de acreditación de la experiencia deben definirse desde los pilares de la accesibilidad cognitiva; con una mirada integral que abarque desde la definición de la convocatoria y difusión de la misma, hasta la elección de los centros formativos donde se llevan a cabo las evaluaciones. Asimismo, hay que tener en cuenta las adaptaciones de los cuestionarios de evaluación del conocimiento, las formas de informar y orientar a las personas por parte de los equipos evaluadores o las comunicaciones sobre la evolución del proceso por parte de la Administración.



### /// 3. RECURSOS FORMATIVOS PARA PERSONAS DESEMPLEADAS

OBJETIVO GENERAL	Ampliar y/o mejorar el currículum de las personas desempleadas con el fin de mejorar su empleabilidad.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollar itinerarios formativos que ayuden a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas.</li><li>2. Adquirir habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo concreto.</li><li>3. Adquirir habilidades personales y/o sociales que ayuden a la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado.</li></ol>

El propósito es acordar con cada persona su itinerario de formación a partir del análisis de situación que determine sus necesidades formativas de cara a la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo. La formación deberá abarcar aspectos que les ayuden en diferentes ámbitos:

- > Profesional: acciones formativas que les preparen en habilidades concretas para desempeñar una actividad concreta.
- > Habilidades personales y sociolaborales: necesarias para desenvolverse en un entorno laboral.

» *La ampliación y mejora del currículum son procesos que facilitan el proceso de inserción en el mercado laboral.*



### 3.1 / FORMACIÓN DUAL

La formación dual es una modalidad de aprendizaje de un empleo a través de la práctica, en la que los tiempos y apoyos se adaptan a cada persona. Es una vía de acercamiento al empleo en el mercado, que se centra en las especialidades más demandadas en el mercado laboral.

Las características principales de esta metodología de formación específica son:

**> Programas formativos de larga duración y con apoyo intensivo.**

- » Permiten una combinación de formación práctica en el centro de trabajo con una formación teórica adaptada a las necesidades de quienes participan.
- » Posibilitan periodos de formación largos, adaptados e individualizados, lo cual multiplica el éxito de la formación y las posibilidades de inserción laboral.
- » Ofrecen un contrato para la formación de 1 año como mínimo y 3 años como máximo, durante los cuales se capacitan en tareas relacionadas con diferentes actividades, además de desarrollar las habilidades sociolaborales necesarias para conseguir y mantener un empleo (autonomía, iniciativa, capacidad de resolución de conflictos, etc.).
- » Una parte de la formación está vinculada a un certificado de profesionalidad oficial.

**> Beneficios para las personas con más necesidades de apoyo.**

- » Desarrollarse profesionalmente, lo cual posibilita una promoción progresiva hacia el empleo.
- » Posibilidad de percibir un proceso formativo de larga duración adaptado a sus necesidades formativas en relación con el empleo.
- » Contar con los apoyos formativos necesarios en cada momento del proceso, así como una tutorización constante.
- » Posibilidad de acceder a formación acreditable.
- » Tener un contrato de trabajo de duración determinada, lo cual implica cobrar un salario, estar de alta en la seguridad social, etc.

**» La formación dual es una modalidad de aprendizaje de un empleo a través de la práctica, en la que los tiempos y apoyos se adaptan a cada persona.**

## 3.2 / ACCIONES FORMATIVAS

En las acciones formativas se trabajan diferentes competencias:

- > **Competencias técnicas.** Son acciones cualificantes y dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad, en las que se trabajan aspectos relacionados con una especialidad.
  - » Acciones vinculadas a especialidades formativas.
  - » Acciones vinculadas a certificados de profesionalidad.
  - » Especialidades:
    - Fabricación mecánica.
    - Electricidad/electrónica.
    - Hostelería.
    - Agraria (jardinería).
    - Servicios a la comunidad (limpieza industrial).
    - Comercio.
    - Administración y finanzas.
    - Otras especialidades relacionadas con actividades en las que se detecten oportunidades laborales para las personas con discapacidad.
  
- > **Competencias sociolaborales.**
  - » Habilidades sociolaborales. Se trata de desarrollar las habilidades sociales que permitan desenvolverse de manera eficaz en situaciones laborales. La persona tiene que ser capaz de reflexionar y delimitar cuáles son sus propias habilidades, que van a posibilitar la realización de acciones encaminadas positivamente hacia la búsqueda de un empleo. El objetivo es conocer sus experiencias concretas, el grado de conocimiento de las técnicas y de su puesta en práctica, para determinar conjuntamente con la persona usuaria la mejor manera de desarrollar estas habilidades.
  - » Recursos personales. La técnica de trabajo con los recursos y las excepciones consiste en buscar intencionadamente todos aquellos aspectos que podemos utilizar para generar expectativas de autoeficacia y de control interno en las personas. Estos aspectos se denominan recursos de la inserción y, para trabajar con ellos, se atiende a las siguientes tareas fundamentales:



- Potenciar los recursos propios de la persona demandante. Se identificará cualquier información referente a:
  - ✓ Logros específicos de empleo
  - ✓ Apoyos sociales
  - ✓ Pensamientos de éxito
  - ✓ Experiencias paralelas de logro
  - ✓ Recursos personales
- Ampliar los recursos. Se trata de recrear las situaciones satisfactorias o los recursos adoptando una actitud de sincera curiosidad.
- Atribuir el control de los recursos a la persona demandante. Uno de los elementos más importantes a la hora de conseguir que los logros localizados y ampliados cumplan una función motivadora y ayuden a mantener las conductas de búsqueda de empleo, es la atribución de los méritos conseguidos por la persona.
- Definir metas y objetivos. Los objetivos deben entenderse dentro de un sistema que incluye pensamientos, sentimientos y conductas.

### **3.3 / PRÁCTICAS**

El objetivo de las prácticas es adquirir una experiencia laboral tras una acción formativa que ayude a las personas desempleadas a poner en práctica lo aprendido en la acción formativa. De este modo, pueden conocer el mundo de la empresa realizando acciones prácticas concretas en un entorno laboral específico.

**» Con las acciones formativas también se trabajan competencias sociolaborales que permiten desenvolverse de manera eficaz en situaciones laborales.**

## // 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL	Contrastar con la persona y los equipos de formación y orientación el nivel de alcance de los objetivos consensuados.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Acompañar a la persona.</li><li>2. Reajustar el plan de formación.</li><li>3. Valorar a la persona, las competencias trabajadas y la satisfacción.</li></ol>

La evaluación de las acciones formativas se configura como una de las acciones clave en el propósito formativo, ya que, si no se sabe si los resultados han sido los esperados (desde todas las posibles perspectivas), difícilmente se podrá tener la certeza de que la formación impartida es la idónea y necesaria para asegurar una adecuada adquisición de competencias y un mejor desempeño de sus funciones.

Una de las características básicas del seguimiento y evaluación de la formación es que ha de ser un proceso continuo en el que participen los equipos de orientación, de formación y la propia persona, que no se base solo en la evaluación final de la formación impartida, sino que siga la filosofía de evaluación continua. Este proceso va a permitir que se consigan una serie de objetivos, entre los que cabe destacar:

- > Adaptar el proceso de capacitación a las características y necesidades de cada persona.
- > Analizar el proceso de desarrollo de capacitación.
- > Analizar el resultado de la formación.
- > Ajustar las expectativas y necesidades.

Las entidades de EHLABE utilizan herramientas de evaluación específicas para el colectivo, adaptadas y accesibles.



## 4.1 / CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN

Este modelo de formación especializado en las personas con discapacidad, y gestionado por las entidades de EHLABE, se caracteriza por:

- > **Adaptación de todos los procesos formativos** con el objetivo de que sean accesibles a las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad. Concretamente en:
  - » **TIEMPOS.** Las personas con discapacidad necesitan mayores plazos para conseguir los objetivos formativos.
  - » **CONTENIDOS.** Diseño y desarrollo de contenidos accesibles y adaptados a las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo, a través del uso de diferentes herramientas relacionadas con la accesibilidad cognitiva, tales como la lectura fácil. Utilización de la potencialidad de las nuevas tecnologías.
- > **Nuevas tecnologías** (pizarras digitales, tabletas, aplicaciones, realidad virtual, etc.).
- > **Mayor intensidad en los apoyos.** Las personas con discapacidad, dentro de sus procesos formativos, necesitan de apoyos más intensos e intensivos que otros colectivos. Los apoyos son, en gran medida, de carácter individual, para fomentar el éxito del proceso formativo y adecuarse a las necesidades y ritmos de cada persona.
- > **Metodologías** diversas y enfocadas al éxito formativo:
  - » Aprendizaje cooperativo, que parte de los conocimientos previos de las personas.
  - » Formación práctica y muy vinculada a la realidad laboral, donde la utilización de instalaciones que simulan una actividad productiva real tienen mayor peso que la utilización de aulas teóricas.
- > **Personal de formación y tutorización.** Los formadores y formadoras han de ser flexibles y saber adaptarse a las necesidades del grupo. La ratio por alumno/a debe ser menor de la habitual, lo que implica que haya más de una persona formadora por grupo.
- > **Evaluación.** Diseño y desarrollo de pruebas y criterios de evaluación que encajen con el ritmo de aprendizaje y con las adaptaciones requeridas por aquellas personas con mayores necesidades de apoyo.
- > **Perfil del profesorado.** Un perfil competencial que combine tres vertientes: competencias técnicas en la materia, competencias didácticas y competencias sociales.
- > **Contenidos.** Trabajo combinado de objetivos formativos vinculados a la adquisición de competencias técnicas y competencias de habilidades sociales y personales.
- > **Formación muy vinculada a la inserción laboral.** Unos itinerarios formativos que, en muchos casos, son el puente para la generación de oportunidades laborales dentro de actividades productivas del mercado de trabajo.

## RAZONES DEL ÉXITO DE LA FORMACIÓN:

### 1. FORMACIÓN ESPECIALIZADA

- > Adaptación de todos los procesos formativos
- > Nuevas tecnologías
- > Mayor intensidad en los apoyos
- > Metodologías
- > Personal de formación y tutorización
- > Evaluación
- > Perfil del profesorado
- > Contenidos
- > Formación muy vinculada a la inserción laboral

### 2. TRABAJO EN RED

### 3. EL ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO DURANTE TODO EL ITINERARIO

#### 4.2 / TRABAJO EN RED

Tal y como se ha indicado anteriormente, durante todo el itinerario laboral de las personas, la persona orientadora de referencia impulsará el trabajo en red con diferentes agentes internos y externos. Ello permitirá que las necesidades existentes en el mercado laboral y, tanto las competencias como los deseos de la persona, se ajusten.

El contraste de las necesidades del mercado laboral, la oferta de formación y las capacidades y necesidades de las personas conllevan una comunicación y coordinación activa con diferentes agentes. Todas las acciones de trabajo conjunto que se hagan en la dirección de la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad traerán consigo la mejora de la calidad de vida de las mismas.

#### 4.3 / EL ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO DURANTE TODO EL ITINERARIO

Este acompañamiento continuo permite adelantarse a las incidencias que pudieran ocurrir: abandono en los procesos de formación y capacitación, necesidades de adaptación de tiempos y contenidos, ajuste de la oferta formativa con las expectativas y deseos de la propia persona, etc.

La persona orientadora de referencia es la que conoce a la persona demandante, tanto sus expectativas como sus capacidades y necesidades. Es la mayor conocedora y la que guiará y coordinará con el resto de agentes los programas y recursos que se puedan ofertar.

# 4.

## Acompañamiento en la inclusión



### // 1. SERVICIO OCUPACIONAL

OBJETIVO GENERAL	Facilitar el desarrollo social y laboral de las personas con discapacidad, fomentando su autonomía y autodeterminación.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar la participación activa y la autodeterminación.</li><li>2. Promover nuevos contextos para el aprendizaje, el fomento de competencias y la capacitación sociolaboral.</li><li>3. Empoderar en el contexto sociolaboral.</li></ol>

El servicio ocupacional es un servicio social de competencia foral y gestionado por las entidades de EHLABE que tiene como objetivo favorecer la participación de las personas con discapacidad a través de programas de desarrollo personal que giran en torno a la actividad productiva, con el fin de favorecer su acceso al empleo, cuando este resulte posible.

El modelo de intervención del servicio ocupacional está centrado en entrenar habilidades y capacidades, centrándose en cada persona y en los apoyos que recibe.

**El servicio ocupacional se centra en un apoyo individualizado, que ayuda a la persona a construir su proyecto de vida y a coordinar una red de apoyos, tanto dentro de las entidades como con agentes externos, que le ayude a cumplir con su itinerario de inclusión.**

Las principales características de este servicio son:

- > La calidad de vida es el referente de la planificación y evaluación del itinerario de inclusión.
- > Flexibilidad durante todo el proceso.
- > Atención desde equipos interdisciplinares: orientación, formación, apoyos técnicos y sociales, familias, asociaciones, etc.

A las personas que participan en el servicio ocupacional se les ofrece un ajuste personal, social y laboral acorde a sus capacidades y que estará en continuo seguimiento por parte de su orientador de referencia:

- > Las personas con capacidad, competencias personales y motivación adecuadas para acceder a un puesto en el Centro Especial de Empleo reciben un apoyo que facilita el tránsito al empleo.
- > Las personas que no han querido o podido acceder al Centro Especial de Empleo, o no vayan a hacerlo a medio plazo, pero que tienen la suficiente autonomía, podrán participar en un grado de exigencia de nivel de rendimiento productivo en un modelo de capacitación laboral alta.
- > Las personas para las que el peso de lo laboral es excesivo reciben una actividad laboral media, y el ajuste personal y social es mayor en su caso.

**» El modelo de intervención del servicio ocupacional está centrado en entrenar habilidades y capacidades, centrándose en cada persona y en los apoyos que recibe.**



## // 2. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

### OBJETIVO GENERAL

Facilitar el éxito del proceso de inclusión laboral.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Intermediar entre el puesto de trabajo y la persona que lo va a desempeñar.
2. Conocer de cerca los detalles de los puestos a ocupar, para poder abordar inserciones satisfactorias.
3. Dar a conocer a las entidades las necesidades de adaptación (procesos, apoyos didácticos, apoyos personales, etc.) que requerirá la persona en su proceso de inserción.
4. Promover que las empresas apuesten por las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo.



Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas cuyo objetivo es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a su vez, son un medio de inclusión hacia el mercado laboral ordinario.

**» El personal de apoyo de los CEE trabaja para que las inserciones laborales sean satisfactorias.**

El personal de apoyo, en colaboración con el equipo de orientación, trabajará para que las inserciones laborales sean satisfactorias. Se asegurará de que el puesto de trabajo se adecúa a la persona y realizará un seguimiento durante todo el proceso.

Asimismo, el personal orientador incentivará la contratación de las personas con discapacidad, promoviendo que las empresas, de todas las personas candidatas en un proceso de selección que puedan desempeñar las labores del puesto (con formación y adecuación necesarias), seleccionen a aquella con menor nivel competencial, rompiendo así la inercia del mercado laboral, donde siempre se elige a la que cuenta con mayor nivel competencial, y apostando por las personas con discapacidad con el criterio de discriminación positiva y priorizando a las que tienen mayores necesidades de apoyo.

Las altas tasas de inserción de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo que demuestra el Modelo Vasco de Inclusión Sociolaboral no serían posibles sin las innovadoras estrategias de inserción, distintas a las habituales en el mercado laboral.

La intermediación con la empresa requiere de una estrecha y constante comunicación bidireccional entre la entidad y el equipo de orientación.

- Desde el servicio de orientación se le comunicará a la entidad todas aquellas necesidades que pueda requerir la persona (adaptaciones de procesos, entornos, etc.), así como la estrategia establecida en su itinerario.
- Es imprescindible que todas las personas involucradas en el proceso conozcan los aspectos relevantes para que la inserción laboral sea satisfactoria y la persona mantenga su puesto de trabajo.
- Para ajustar el desempeño de la persona y mejorar las adaptaciones en el puesto de trabajo, si fuera preciso, es necesaria también la estrecha colaboración entre la entidad y el equipo de orientación.

El personal orientador, de la mano de la empresa, podrá intervenir también cuando la experiencia laboral no sea satisfactoria, ayudando a afrontar la situación y reajustando el itinerario laboral.

**El personal de orientación continuará siendo el hilo conductor del itinerario de la persona durante su inserción laboral.**

### 3. EMPLEO ORDINARIO A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA DE EMPLEO CON APOYO



## EMPLEO ORDINARIO



### 3.1 / PROSPECCIÓN LABORAL

#### OBJETIVO GENERAL

Buscar oportunidades de empleo reales y en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad en empresas ordinarias y sensibilizar al mundo empresarial de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Informar, mediar y sensibilizar en el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
2. Desarrollar un plan de análisis y exploración de recursos comunitarios.
3. Detectar posibilidades reales de contratación.
4. Realizar la asesoría sobre contratación, al tiempo que se ofrece información relativa a las ayudas y subvenciones existentes.

Las oportunidades de empleo pueden surgir por iniciativa de las propias empresas, pero también es necesario adoptar una estrategia proactiva de intervención, sensibilización, divulgación y búsqueda de puestos.

La búsqueda de oportunidades reales de empleo debe concebirse como una estrategia de mediación profesional entre la oferta y la demanda. En consecuencia, el ajuste entre persona y tarea tiene que ser una circunstancia explícita y compartida por la empresa y la persona.

La prospección laboral en las empresas permite avanzar en la extensión de una nueva mentalidad respecto a las personas con discapacidad, favoreciendo la pérdida de miedos y reticencias a la hora de contratarlas y rompiendo estereotipos sobre sus capacidades.



### **3.2 / ANÁLISIS Y/O INVENTARIO DE PUESTOS**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Identificar los posibles puestos a ocupar y/o asegurar la idoneidad del puesto de trabajo susceptible de ser ocupado.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Analizar los puestos de trabajo existentes en las empresas.</li> <li><b>2.</b> Realizar un ajuste adecuado del puesto al perfil profesional de la persona candidata.</li> <li><b>3.</b> Proponer y realizar las adaptaciones necesarias para un desempeño adecuado.</li> <li><b>4.</b> Sugerir la posibilidad de puestos nuevos adecuados a las habilidades de las personas y acordes a las necesidades de las empresas.</li> </ol>

El equipo técnico, en colaboración con la empresa, realiza un análisis exhaustivo y concreto de las tareas, exigencias y características del puesto de trabajo y del entorno laboral; es decir, de las funciones y tareas, materiales, rendimiento, ritmo y productividad, de las condiciones físicas, cognitivas, emocionales, ambientales, laborales, de salud y de seguridad, organizativas y sociales, así como de las condiciones del puesto (jornada, horario, salario, etc.).

El análisis del puesto detallará las habilidades y competencias que requiere. Es importante valorar las habilidades sociales que demanda para desenvolverse adecuadamente. Del análisis del puesto y de la posterior selección de la persona se obtiene un registro para realizar posteriormente el ajuste laboral.

**» En el análisis del puesto se valoran las características del puesto y del entorno laboral.**



### 3.3 / ELECCIÓN DE CANDIDATOS/AS

<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Seleccionar las candidaturas para cubrir un puesto de trabajo.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar la persona adecuada para ocupar un puesto de trabajo teniendo en cuenta las características, condiciones y competencias a desarrollar en dicho puesto.</li> <li>2. Presentar y ofrecer la oferta de trabajo a la persona y/o a su entorno más cercano.</li> <li>3. Identificar las necesidades de apoyo.</li> </ol>

Se comunica a las personas que están interesadas en la mejora de su empleabilidad las condiciones de la oferta de empleo (puesto, funciones y condiciones laborales) para que realicen la solicitud. El equipo técnico valora y selecciona las candidaturas susceptibles de participar en el proceso de selección en base a su itinerario personal de inclusión sociolaboral (competencias, expectativas, preferencias laborales, formación, experiencia previa, ubicación y accesibilidad del puesto, etc.), apoyando a la persona para que tome una decisión al respecto. Si la persona lo considera oportuno, se informa al entorno más cercano de la oferta de empleo para que valoren la posibilidad de realizar el proceso de selección.

El equipo técnico ajusta adecuadamente las habilidades y competencias de la persona con discapacidad que ha solicitado el empleo, teniendo como referencia el plan personal de empleo y las necesidades y requerimientos del análisis realizado del puesto de trabajo.

Por último, se define y se acuerda el proceso de selección con la empresa y se valora la posibilidad de acompañamiento a la entrevista. Asimismo, se ofrece apoyo en la preparación de la misma y en el mismo día de su realización, si así lo desea el candidato o candidata.

Una vez se haya seleccionado a la persona que cubrirá el puesto de trabajo, se planificará el apoyo a recibir en el propio puesto para asegurar la incorporación y mantenimiento del mismo.



### 3.4 / ADAPTACIONES

OBJETIVO GENERAL	Realizar las adaptaciones necesarias para que la persona que se incorpora al puesto desempeñe adecuadamente su trabajo.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Analizar conjuntamente con el entorno laboral las posibles adaptaciones necesarias para el desempeño óptimo de la tarea.</li><li>2. Establecer charlas con el entorno más cercano del trabajador o trabajadora de cara a entender mejor sus necesidades y adaptaciones de relación, comunicación, etc.</li></ol>

Las adaptaciones pueden dirigirse al espacio (favorecer la accesibilidad y estructuración del propio lugar de trabajo), a la tarea (secuenciación y estructuración de las tareas y de los tiempos, uso de instrucciones claras y concretas mediante apoyos visuales y/o auditivos, etc.), a la logística (transporte, horario, jornada, etc.) o a las relaciones con los compañeros y compañeras (pautas de interacción, adaptación de reglas sociales, etc.), entre otras.

Estas adaptaciones han de hacerse en colaboración con las personas, su entorno y el acuerdo de la empresa, y pueden llevarse a cabo en cualquier momento del proceso (antes o después de la incorporación).

**» Las adaptaciones del puesto pueden dirigirse al espacio, a la tarea, a la logística o a la relación con los compañeros y compañeras.**

### 3.5 / INCORPORACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Facilitar a la persona con discapacidad apoyos para el desarrollo de actitudes, competencias y conocimientos para el desempeño de las tareas y el mantenimiento del puesto de trabajo en el empleo ordinario.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplir y desempeñar las tareas del puesto de trabajo.</li> <li>2. Favorecer la plena inclusión de la persona en todos los ámbitos de la empresa.</li> <li>3. Garantizar los apoyos necesarios para el mantenimiento y/o mejora de la persona en su puesto de trabajo.</li> </ol>

Tras la contratación e incorporación al puesto de trabajo, se desarrollan las siguientes tres fases:

- > **FASE 1: Formación en el puesto de trabajo y adecuación laboral.** La persona con discapacidad se forma en una serie de conocimientos y actitudes sociolaborales necesarios para desempeñar su puesto. Se trata de una formación intensiva que se realiza durante los primeros días o semanas de trabajo, con una posterior retirada gradual de la figura del preparador laboral. La adecuación laboral se realiza con el objetivo de adaptar a la persona con discapacidad al puesto y al contexto de trabajo. En esta fase se incluye también la formación dirigida a la empresa, con el objetivo de garantizar los apoyos necesarios para que la persona mantenga su puesto de trabajo y desempeñe las tareas de forma adecuada, logrando así una plena satisfacción tanto de la empresa como de la persona trabajadora.
- > **FASE 2: Seguimiento.** El proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad no termina cuando ésta ya tiene un contrato de trabajo, sino que se mantiene una relación permanente con la persona contratada y la empresa, con una periodicidad en función de las necesidades. De este modo, se comprueba que la inserción en la empresa se desarrolla de forma adecuada.
- > **FASE 3: Evaluación.** Es importante obtener una valoración de todo el proceso de incorporación o contratación. Se trata de conocer principalmente la opinión de la persona con discapacidad (puesto de trabajo, apoyos, grado de satisfacción, etc.) y evaluar su desarrollo. Del mismo modo, resulta imprescindible conocer la estimación realizada tanto por parte de la empresa como del entorno más cercano de la persona.

Los preparadores y preparadoras laborales deben fomentar el apoyo natural desde el inicio, identificando a los compañeros y compañeras que se muestren más susceptibles de acompañar a la persona en su vida laboral. Su función es ayudarles para que formen, apoyen y refuercen a la persona con discapacidad en la medida de lo posible. Es fundamental que los apoyos naturales dispongan de información, formación y orientaciones para poder asistir adecuadamente a la persona. El apoyo natural tiende a ser permanente a lo largo del tiempo, lo que facilita el mantenimiento en el puesto de trabajo.

## // 4. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN DEL ITINERARIO DE INCLUSIÓN

OBJETIVO GENERAL	Contrastar con la persona, los equipos de inclusión y orientación y la empresa el nivel de alcance de los objetivos consensuados y la satisfacción de la inclusión laboral.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Acompañar a la persona.</li><li>2. Reajustar el itinerario de inclusión.</li><li>3. Valorar a la persona.</li></ol>

La persona trabajadora y el personal de apoyo pueden realizar una valoración de los avances en la empresa o entidad con el objetivo de valorar la satisfacción tanto de la empresa como de la persona trabajadora en el desempeño laboral, y buscar mejoras de promoción laboral. Asimismo, a partir de esta valoración, la persona y el equipo de inserción definirán nuevas posibilidades de formación y de desarrollo personal que podrán trasladar tanto a la empresa (necesidades formativas) como al servicio de orientación, de cara a buscar opciones de desarrollo sociopersonal.

La persona estará acompañada por el servicio de orientación en todas las derivaciones a programas o trabajos a los que se le oriente, así como en los retornos de los mismos. Para ello, el personal de apoyo deberá contar con estrategias de coordinación adecuadas para orientar de manera equitativa a los y las demandantes ante los programas, recursos o empleos existentes, priorizando siempre la incorporación de quienes tengan mayores necesidades de apoyo.

Esta información deberá compartirse con todo el personal de apoyo, puesto que son imprescindibles a la hora de definir futuros recursos, programas o empleos más adecuados para la persona.

**» El personal de apoyo deberá contar con estrategias de coordinación adecuadas para orientar de manera equitativa a los y las demandantes.**

#### **4.1 / TRABAJO EN RED**

**La plena inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral no se consigue sin las sinergias del trabajo coordinado de los diferentes agentes. El trabajo en red multiplica los recursos y la agilidad en el trabajo, facilita la derivación y la coordinación y permite compartir formas de trabajo y estrategias.**

Éste se desarrolla en dos planos:

- 1. En relación con la persona con discapacidad:** La relación y el trabajo compartido y continuo que se establece entre entidad, empresa y familia tras la incorporación de una persona con discapacidad al empleo ordinario.
- 2. En relación con la entidad:** La colaboración entre entidades para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo ordinario y el propio desarrollo de la metodología de empleo con apoyo.

#### **4.2 / TRÁNSITOS ENTRE SERVICIO OCUPACIONAL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Y EMPLEO ORDINARIO**

**Uno de los objetivos prioritarios de los CEE es acercar a las personas con discapacidad al empleo ordinario, con el fin de seguir mejorando su empleabilidad y su calidad de vida, y posibilitar el pleno desarrollo de sus itinerarios de inclusión.**

Ambos espacios no están diferenciados, sino que son complementarios, dentro de un itinerario circular que las personas con discapacidad van desarrollando y recorriendo según sus deseos, competencias, necesidades o conocimientos en cada momento del proceso.

Las competencias y destrezas que las personas con discapacidad adquieren en el CEE tienen que convertirse en posibilidades y oportunidades para conseguir un empleo en un entorno ordinario.





