

EXPERTO UNIVERSITARIO

# INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

## DISEÑO DEL ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL DE UN CENTRO OCUPACIONAL.

Curso: 2015/2016



**AUTORAS:**

Laura Morón Llanos

Nereida Iglesias Villar

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

**ÍNDICE**

Introducción	Pgn.: 3
Marco teórico	Pgn.: 4
Análisis del entorno	Pgn.: 8
Objetivos	Pgn.: 12
Metodología	Pgn.: 14
Instrumentos metodológicos	Pgn.: 16
Actividades	Pgn.: 21
Temporalización	Pgn.: 23
Desarrollo de las fases	Pgn.: 23
Evaluación de las fases	Pgn.: 29
Recursos	Pgn.: 40
Bibliografía	Pgn.: 42

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

**INTRODUCCIÓN**

Las personas con capacidades diferentes constituyen un importante grupo en la población que cada día tienen que superar los diferentes obstáculos que existen en nuestra sociedad, los cuales, en ocasiones, les impiden lograr la plena inclusión social. No pueden disfrutar de los derechos y libertades que les son inherentes, obstaculizando así el pleno desarrollo personal.

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas, inspirada en el denominado «modelo social de discapacidad», supone un punto de inflexión en la historia del tratamiento de la discapacidad, la cual, a partir de ahora, deberá ser examinada desde un enfoque de derechos humanos. Las personas con discapacidad, al igual que el resto de personas, son titulares de derechos. Se reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona.

Podemos afirmar que uno de los elementos fundamentales de inclusión social es el empleo, sin embargo, somos conscientes de que la mayoría de las personas con capacidades diferentes no participan en el mercado laboral y ya no hablemos de empleo ordinarios.

Es importante ver la discapacidad como un reto social y no como una cuestión meramente individual ya que debemos encontrar los mecanismos necesarios que favorezcan la interacción entre el medio y la persona. La inserción laboral debe tener un objetivo claro de inclusión en empresas normalizadas en las mismas condiciones que el resto de las personas.

Bajo este marco, el Centro Ocupacional ha decidido remodelar su Área de inserción laboral y así, ofrecer los apoyos que son necesarios para la plena inclusión de las personas con las que trabajamos en el centro.

La finalidad del área será capacitar a los usuarios y dotarles con conocimientos teóricos y experiencia práctica, favoreciendo su inserción laboral, con lo que se aumentará y mejorará su calidad de vida.

El proyecto de intervención estará enmarcado en las ocho dimensiones de la Calidad de Vida del Modelo de Schalock y Verdugo.

## Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional

### 1. MARCO TEÓRICO

Entendemos por marco teórico el conjunto de ideas, procedimientos y teorías que sirven a un investigador para llevar a término su actividad. Podríamos decir que el marco teórico establece las coordenadas básicas a partir de las cuales se investiga y se fundamenta un proyecto determinado.

Encontramos los siguientes datos estadísticos relacionados con las personas con discapacidad y el empleo.

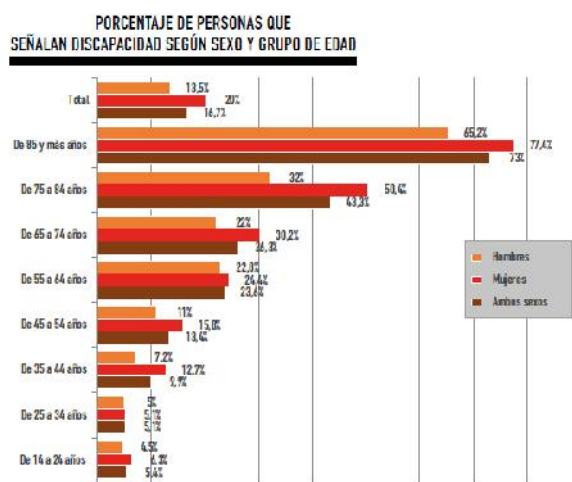
Según la Encuesta de Integración Social y Salud del año 2012 del Instituto Nacional de Estadística (INE), que maneja los datos más actualizados sobre discapacidad en España, el 16,7% de las personas mayores de 15 años manifiestan algún grado de limitación en la participación social debido a su condición de salud, es decir, son consideradas personas con discapacidad.

Esta misma encuesta de 2012 refleja en sus cifras que hasta los 44 años de edad la discapacidad está presente en menos de una de cada 10 personas, frente a más de cinco de cada 10 entre los mayores de 74 años.

Por sexo, se observa una mayor prevalencia de la discapacidad entre las mujeres (20%) que entre los hombres (13,5%) y, aunque este hecho se observa en todos los grupos de edad, a partir de los 35 años las diferencias en la prevalencia por sexo comienzan a ser más significativas.

Para referirnos a cifras en términos absolutos, hemos de remitirnos a la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE, que presenta el conjunto de estadísticas más completo sobre la discapacidad en España en los últimos 10 años. Dicha encuesta refleja que aproximadamente 3.847.900 personas tienen alguna discapacidad o limitación, de las cuales 1.547.700 son varones y 2.300.200 son mujeres. Del total de la población con alguna discapacidad o limitación, casi la mitad, 1.620.800 personas, son menores de 65 años, y el resto tiene 65 o más años.

Entre las distintas situaciones de la vida cotidiana en las que la población con discapacidad ve limitada su participación por su condición de salud, destacan el acceso a un empleo adecuado (40,8%),



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. discapacidad

### Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional

la movilidad para salir de casa (58,5%) y las actividades de ocio o culturales (69%).

El porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran trabajando es muy inferior a su proporción en el conjunto de la sociedad. Para entender esta afirmación, la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 del INE nos muestra cuáles son las distintas barreras que dificultan el acceso a un empleo adecuado a las personas con discapacidad.

Según los datos de la citada encuesta, el 57,8% de las personas con discapacidad encuentra alguna restricción para acceder a un empleo adecuado. Una de las principales barreras es el padecimiento de una enfermedad o problema de salud crónico, pues un 37,9% no encuentra un empleo adecuado debido a ello.

Por otra parte, un 32,1% declara encontrarse con falta de oportunidades de trabajo. A su vez, el 20,8% de las personas con discapacidad aportan como barrera para el

TIPOS DE BARRERAS PARA EL ACCESO A UN EMPLEO ADECUADO (% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 16 O MÁS AÑOS)



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. discapacidad

acceso a un empleo adecuado tener alguna limitación en actividades básicas. La falta de cualificaciones o de experiencia es esgrimida por el 20,4% de las personas con discapacidad como otra de las principales barreras.

En función del tipo de discapacidad, casi uno de cada dos parados inscritos como demandantes de empleo tiene discapacidad física, mientras que cada uno de cuatro demandantes presenta discapacidad psíquica.

Desde comienzos de la crisis, el número de contratos laborales realizados a las personas con discapacidad ha sufrido distintos altibajos, consiguiendo en 2013 su mejor resultado, con 171.185 contratos. Si centramos la atención en las personas contratadas, la cifra, aunque positiva en relación con los últimos años, aún está por debajo de los niveles previos a la crisis. La situación existente es, básicamente, un alto número de personas con discapacidad que no acceden al mundo laboral. La situación deseada es que todas las personas con discapacidad

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

con edad laboral accedan en igual de oportunidades que las personas sin discapacidad a un trabajo digno, de calidad y adaptado a sus limitaciones con los apoyos que cada una requiera. Esto es, la necesidad principal que justifica nuestro proyecto es la de crear y diseñar recursos eficientes que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y reducir de esta forma la brecha existente en el acceso al mundo laboral de las personas con y sin discapacidad.

Teniendo en cuenta todo lo aportado hasta el momento, vamos a fundamentar a continuación el marco de nuestro proyecto.

El reconocimiento de todos los ciudadanos como titulares de derechos y la obligación de los poderes públicos de asegurar que ese ejercicio sea pleno y efectivo constituye una de los avances más significativos de nuestra sociedad. Este progreso es aún más relevante por cuanto afecta decisivamente al bienestar y visibilidad de los grupos sociales hasta ahora más desfavorecidos, como es el de las personas con discapacidad.

La Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) fue aprobada en el año 1982 y supuso un gran avance para las personas con discapacidad, al convertirse en la Ley cuyo desarrollo vendría a establecer la regulación del mundo de la discapacidad amparando la integración social de las personas con discapacidad, reconociendo sus derechos para facilitar su integración social y previendo la asistencia necesaria para este grupo de personas.

De acuerdo con el artículo 37.1, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, la finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores con discapacidad debe ser su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, a través de los centros especiales de empleo. En los últimos años, gracias al firme compromiso y a la actuación aunada de las Administraciones Públicas, los interlocutores sociales y el tejido asociativo de la discapacidad, se ha desplegado una relevante actividad normativa, programática y presupuestaria para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad que ha ofrecido resultados alentadores, reflejados en una creciente incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo.

Estas nuevas fórmulas han de tener en cuenta la diversidad y pluralidad que caracteriza a la población con discapacidad, debiéndose atender de forma diferente según las demandas y necesidades que cada grupo de trabajadores con discapacidad presenta. En efecto, dentro del conjunto de las personas con discapacidad, existen grupos que, debido al tipo de deficiencia

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

concreta que tienen, como por ejemplo parálisis cerebral o trastornos del espectro autista, o a su grado de minusvalía, se encuentran con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Esta realidad exige la adopción de medidas específicas, que podrían considerarse de acción positiva dentro del grupo de las personas con discapacidad, ya que se trata de tratamientos más intensos y diferenciados para estimular la empleabilidad de estos grupos de trabajadores con discapacidad que tienen más dificultades de inserción laboral.

El objeto de nuestro proyecto es diseñar un área de inserción laboral en un centro ocupacional, es por ello que definimos qué es un centro ocupacional y cómo se estructura y articula el área de inserción laboral dentro de él.

La definición que a continuación se cita de Centro Ocupacional se enmarca en el Pliego de prescripciones técnicas para la contratación, en la modalidad de concierto, del servicio público de atención a personas con discapacidad psíquica, en Centros Ocupacionales.

El Centro Ocupacional es un recurso social de atención diurna para personas con discapacidad intelectual. Como tal, establece su programación general del centro, mediante la cual realiza la prestación de servicios a sus personas usuarias. Esta prestación se organiza en cinco servicios básicos, que se prestan a través de áreas definidas (servicios especializados) o a través de servicios complementarios.

Los objetivos del centro ocupacional son:

- Facilitar la integración social y laboral de las personas adultas con discapacidad intelectual, promoviendo la inserción laboral, cuando sea posible, bien en Centro Especial de Empleo, o en empresas ordinarias, con o sin apoyo.
- Facilitar su desarrollo personal para la superación, dentro de las posibilidades de cada uno, de los obstáculos que la discapacidad les supone para la integración socio-laboral.
- Potenciar la autodeterminación y participación de las personas usuarias en la organización del Centro.
- Orientar a los usuarios hacia los recursos comunitarios que se consideren favorables para su desarrollo personal (educación, deportes, actos culturales etc.)
- Orientar a los usuarios al acceso y uso de los recursos comunitarios especializados en aquellos casos que sea necesario (servicios sanitarios y hospitalarios, servicios de salud mental etc.).
- Gestionar aquellas actividades y relaciones interinstitucionales que promuevan y visibilicen al Centro Ocupacional como recurso especializado en su entorno socio comunitario (educativo, sanitario, cultural,..) y económico; dichas actividades y

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

relaciones incorporarán mensajes que contribuyan a conocer, entender las necesidades y potencial de participación de las Personas con Discapacidad Intelectual en su dicho entorno.

- Ofrecer los servicios específicos del área ocupacional, inserción laboral y habilitación personal y social de modo coordinado tanto entre sí, como con el resto de servicios que la persona con discapacidad pueda recibir fuera del Centro Ocupacional.
- Facilitar la información y/o colaboración de empresarios, asociaciones, instituciones u organizaciones sindicales en la tarea de aumentar las oportunidades de inserción laboral o social de los usuarios.
- Desarrollar habilidades para conseguir el máximo de autonomía posible en las actividades de la vida diaria

El Centro prestará a los usuarios los servicios que englobados en las siguientes áreas se relacionan a continuación:

- Área Ocupacional.
- Área de Apoyo Personal y Social.
- Área de inserción laboral.

El fin principal de esta Área es la inserción laboral, siendo los medios para conseguirlo la formación y el conocimiento de las funciones y tareas en el puesto de trabajo.

El objeto de nuestro proyecto será crear y diseñar un área de inserción laboral dentro de un centro ocupacional, tarea que construiremos en base al presente marco teórico.

## **2. ANÁLISIS DEL ENTORNO**

La población donde se ubica el centro Ocupacional donde se va a diseñar el área de inserción laboral es en un municipio de la Comunidad de Madrid a tan solo 15 Kilómetros del Centro.

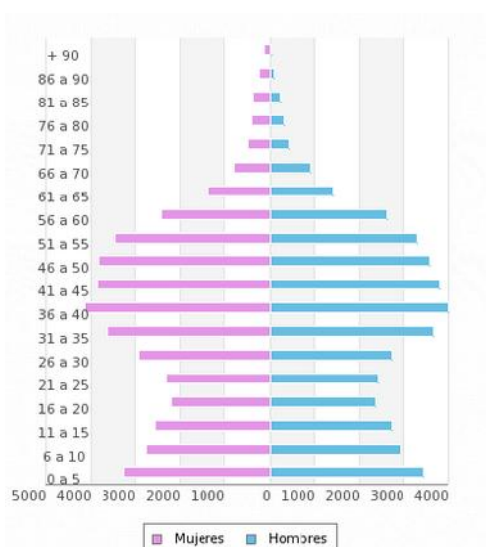




### Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional

Es una de las ciudades más jóvenes de la región. Así se recoge en el último estudio demográfico hecho público por la Comunidad de Madrid. Un 53% de la población censada tiene menos de 36 años y hay 17.000 vecinos con menos de 18 años. Uno de cada seis jóvenes se han visto beneficiados en sorteos de viviendas públicas. Además, la edad de emancipación de los jóvenes es 4 años inferior a la media de la región. Cuenta con una economía terciarizada: los servicios representan el 77,4% del empleo local. No existen datos recientes sobre inserción laboral de personas con discapacidad en el municipio.

Rango	Hombres	Mujeres
01) Hasta 0 a 5	3435	3246
02) De 6 a 10 años	2925	2757
03) De 11 a 15 años	2725	2574
04) De 16 a 20 años	2356	2213
05) De 21 a 25 años	2432	2322
06) De 26 a 30 años	2734	2913
07) De 31 a 35 años	3659	3602
08) De 36 a 40 años	3996	4147
09) De 41 a 45 años	3801	3866
10) De 46 a 50 años	3576	3826
11) De 51 a 55 años	3305	3440
12) De 56 a 60 años	2626	2437
13) De 61 a 65 años	1423	1369
14) De 66 a 70 años	921	798
15) De 71 a 75 años	428	483
16) De 76 a 80 años	323	410
17) De 81 a 85 años	222	367
18) De 86 a 90 años	109	246
19) Mas de 90 años	43	118



Es una localidad modélica. Moderna, preocupada por el medio ambiente y con programas de atención y seguimiento a sus ciudadanos de los que no goza ninguna ciudad española.

En el año 2006, el Colegio de Sociólogos y Politólogos realizó un estudio encargado por el Ayuntamiento en el que se concluyó que el 90% de los habitantes de este municipio está “bastante o muy satisfecho” con su calidad de vida en el municipio. No es extraño, ya que es uno de los pueblos de la Comunidad de Madrid que más invierte por habitante: En 2008 1.300 euros por vecino.

En la localidad existe, incluso, un órgano de participación de la infancia, el Foro Infantil, que cada curso reúne a más de 700 niños y niñas de entre 6 y 12 años que abordan un tema que afecta a la población más joven.

Y los derechos individuales son una preocupación protegida desde las instituciones públicas. Existe en el municipio una Oficina de Derechos y Libertades civiles. Es un servicio pionero que asesora a los ciudadanos sobre cómo cancelar los datos y apostatar de la Iglesia Católica,

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

dejar un testamento vital, y recibir, por ejemplo, asesoramiento jurídico ante discriminaciones por razón de sexo, origen étnico, opción sexual, religiosa, opinión....

Si observamos la pirámide poblacional, nos damos cuenta de que es uno de los municipios más jóvenes de la Comunidad de Madrid. De los 80.000 habitantes que tiene el municipio, el 8,5 % es el que se considera apropiado para determinar el número de personas que tienen algún tipo de discapacidad, podemos afirmar, que hoy en el municipio hay 6.881 personas con algún tipo de discapacidad.

Nuestro entorno más cercano, el propio centro ocupacional, cuenta con 46 usuarios, todos ellos personas adultas con discapacidad intelectual y diferentes necesidades de apoyo. La media de edad es de 33 años.

La familia es principal en el apoyo para la persona con discapacidad, puesto que permite ofrecer oportunidades suficientes para desarrollar aquellas habilidades y competencias personales y sociales que permitan a sus miembros crecer con autonomía, seguridad y autoestima.

Cada persona con discapacidad es diferente, por sus propias características así como por su entorno y la interacción que establece con él. El ambiente que rodea a la persona con discapacidad, independiente de que sea niño o adulto, influye directamente y con la misma importancia que las características individuales de la persona en la construcción social que se hace de la discapacidad. En ese ambiente, la familia es principal en el apoyo para la persona con discapacidad, y de cuya actuación va a depender muchas de las expectativas, posibilidades y bienestar de la persona.

Hasta ahora, la concepción que tenían las familias sobre el Centro Ocupacional era que se prestaba una atención asistencialista y paternalista, lo que reduce las posibilidades de desarrollo personal de las personas con discapacidad bastante.

Encontramos una fuerte resistencia sobre todo por las familias de mayor edad a que el Centro Ocupacional se convierta en un centro de trabajo, donde las personas con discapacidad, puedan desarrollar su proyecto de vida. Por eso creemos que es fundamental un trabajo previo de concienciación y cambio de paradigma con las familias.

A pesar de los esfuerzos de las organizaciones y la creciente sensibilización de los últimos años en materia de discapacidad sobre el derecho de las personas con diversidad funcional a insertarse socio-laboralmente, lo cierto es que en la realidad aún existen barreras, resistencias, problemas y necesidades para que esto suceda. Dentro de la discapacidad hay mucha variedad o tipología y cada una de ellas conlleva unas necesidades distintas. Por eso, tan solo

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

mencionaremos las que conciernen al colectivo con el que trabajamos en el Centro Ocupacional. Personas con discapacidad intelectual La problemática con la que nos encontramos y que tenemos necesidad de cambiar es:

- La importancia de la formación: Existen estudios cuantificados que demuestran que las personas con discapacidad que han superado los niveles más altos de formación, tienen prácticamente las mismas posibilidades de inserción laboral que las personas sin discapacidad que también tienen estudios. Encontramos en el Centro Ocupacional que ninguno de nuestros usuarios tienen formación más allá de los niveles iniciales.
- Tal y como mencionábamos en el apartado anterior, nos encontramos con un mal entendimiento por parte de la mayor parte de las familias de los usuarios del Centro Ocupacional, el proteccionismo familiar hace que sigan viéndolos como niños de colegio. Esto crea barreras a la hora de iniciar itinerarios de formación fuera del centro.
- La falta de adquisición de hábitos de convivencia social y de comportamiento responsable que constituye una dificultad a la hora de la inserción laboral. La falta de compromiso adquirido, la falta de motivación para el trabajo...
- La precariedad laboral del momento crisis y la poca estabilidad o remuneración de los empleos que existen condiciona a que los padres no quieran que sus hijos pierdan las plazas en el Centro Ocupacional.
- Las pensiones, a las que muchas personas a pesar de considerarlas insuficientes compensan económicamente frente a un puesto de trabajo precario.
- La ratio de los centros ocupacionales adscritos al acuerdo Marco que por su insuficiencia en ocasiones no permiten dar los apoyos necesarios para realizar actividades en enfoques de vida cotidianos o acompañar a usuarios en empleos que requieren apoyos.
- Los prejuicios y barreras sociales que siguen bastantes arraigadas, sobre todo el paternalismo de algunas personas que siguen sin verlos como ciudadanos de plenos derechos. En este sentido es verdad que en contexto en el que nos encontramos está bastante más concienciado que otros contextos.
- La baja autoestima de los usuarios del centro por ver sus vidas pasar día tras día haciendo exactamente lo mismo, sin avanzar.
- La falta de información sobre todo en el sector empresarial de las capacidades de las personas con discapacidad así como falta de información de nuevas medidas que

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

protegen y motivan a la contratación. También encontramos en este punto que hablando con algunas empresas, no tiene o no saben cómo llegar a las personas con discapacidad ( carecen de información sobre servicios de intermediación laboral)

- Escasa información sobre los recursos existen de apoyo para la inserción laboral real y efectiva.
- Falta de accesibilidad al puesto de trabajo, o falta de accesibilidad en genera (vía pública, autobuses...) a esto hay que sumarle también la escasa cultura de las empresas de lo que significa adaptar un puesto llegando a percibirlo como " complicaciones".
- La ausencia de servicios específicos de carácter público que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente, o que realice las funciones de intermediación laboral. La orientación profesional exige un buen conocimiento de la oferta laboral y de las aptitudes reales de las personas que permita el seguimiento y la articulación de itinerarios laborales particularizados. A pesar de que en Madrid contamos con Voil, las personas que lo atienden son insuficientes, el tiempo de espera es demasiado y no está funcionando la herramienta como se esperaba.

Si a todas estas necesidades de las personas con discapacidad además le sumamos el hecho de ser mujer, destacan aspectos como:

- Baja autoestima o escasa valoración de muchas de ellas en relación a su aspecto físico (en ocasiones infantilizado por las familias).
- Muchas más sobreprotección de las familias cuando el usuario es mujer.

### **OBJETIVOS**

Tras el análisis del entorno e identificación de necesidades, nos proponemos a continuación definir los objetivos del proyecto.

#### **Objetivos generales:**

- Crear un área de inserción laboral en un centro ocupacional.
- Dotar al área de recursos personales, económicos y materiales.
- Ofrecer un servicio de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual.
- Conseguir un empleo ordinario, real y remunerado para las personas usuarias.
- Favorecer la integración en el trabajo y, por tanto, en la sociedad, a personas con discapacidad intelectual "normalizando" su actividad.
- Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

- Aumentar la competitividad del colectivo de las personas con discapacidad.
- Favorecer el desarrollo personal, la autodeterminación y los derechos de las personas con discapacidad a través del acceso al trabajo.
- Mejorar su bienestar material y emocional así como su inclusión social.
- Concienciar a la sociedad de la necesidad de empoderar a las personas con discapacidad y contar con ellas como ciudadanos de plena ciudadanía.
- Concienciar a los usuarios y sus familias de la necesidad de un empleo, y de las responsabilidades que conlleva el mismo.

**Objetivos específicos:**

- Definir las metas y objetivos del área de inserción laboral.
- Enmarcar el área dentro del proyecto de centro con coherencia y sintonía.
- Realizar una prospección exhaustiva del entorno laboral del centro ocupacional.
- Identificar los beneficios para las empresas generadoras de empleo de la contratación de personas con discapacidad.
- Identificar los beneficios para el Estado de la contratación de personas con discapacidad.
- Elaborar trípticos informativos sobre las medidas alternativas para las empresas del entorno.
- Buscar y establecer alianzas con diversas entidades benefactoras. Dotar de confianza y calidad dichas alianzas y colaboraciones.
- Valorar la empleabilidad de los usuarios del servicio de inserción laboral.
- Diseñar acciones formativas de diversos perfiles profesionales acordes con las capacidades e intereses de los usuarios del servicio. Realizar planes de formación anuales para los usuarios del Centro Ocupacional.
- Identificar y analizar los pros y contras de las diversas modalidades de generación de empleo.
- Crear itinerarios formativos que puedan responder a las capacidades y preferencias de las personas respetando una línea de especialización.
- Definir la formación en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolla el trabajo.
- Definir sistemáticas para mantener al trabajador en el puesto mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

- Definir las funciones y competencias de la figura del preparador laboral.
- Conocer la normativa y legislación vigente en materia de empleo.
- Crear un equipo técnico interprofesional competente e implicado.
- Buscar una actividad central de trabajo para el Centro Ocupacional, donde se potencien los valores del trabajo, la puntualidad, el cuidado de los materiales....
- Realizar reuniones de familias donde se les explique que es un Centro Ocupacional y el objetivo prioritario de los años venideros.

## **METODOLOGÍA**

### **PRINCIPIOS METODOLÓGICOS:**

Encontramos los siguientes principios o fundamentos que formaran la base para la creación del área de inserción laboral.

#### 1. Concepción de la discapacidad:

Toda posibilidad de cambio y de crecimiento positivo se genera a partir del conocimiento de aquello que queremos modificar. Partiendo de esta premisa, la discapacidad, entendida solamente como aquellas limitaciones en las funciones o estructuras corporales, es decir, como una condición estática inherente al individuo con discapacidad, nos deja poco margen para el cambio, inhabilita para la acción y hace muy difícil cualquier posibilidad de mejora.

Nosotras tomamos como referencia la nueva concepción de la discapacidad de la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR) que sitúa la dependencia en términos de interacción entre la condición de la salud y los factores contextuales, es decir, entre la persona y el entorno. La discapacidad no es una condición inherente al individuo en inmodificable sino que está referida de forma permanente al entorno en el que la persona se desarrolla.

Si existen limitaciones importantes en el funcionamiento de una persona en relación con su entorno, facilitando los apoyos necesarios esa limitación puede desaparecer.

Por lo tanto, partimos de la concepción de considerar la discapacidad como una dimensión dinámica del individuo y por tanto susceptible de ser modificada y consiguientemente mejorada. Toda persona puede progresar si se le ofrecen los apoyos adecuados.

#### 2. El valor del trabajo

El acceso y mantenimiento de un empleo es una cuestión esencial en la lucha por la inclusión social de las personas con discapacidad.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

El trabajo debe proporcionar a todo individuo la oportunidad para desarrollarse profesionalmente, adquirir más habilidades y competencias, progresar hacia trabajos de mayor responsabilidad, obtener un mejor salario y acceder a un empleo ordinario. Con los apoyos adecuados cualquier persona con discapacidad intelectual, aunque tenga limitaciones significativas, puede llegar a realizar una actividad que produzca beneficios para él y para la sociedad.

Frente a posturas proteccionistas que consideran el trabajo como una situación en la que se incrementa la exigencia y responsabilidad de las personas usuarias es importante que estemos convencidos que el trabajo se presenta como un elemento fundamental para el desarrollo personal, la inclusión social, una situación de derecho esencial en el desarrollo pleno de la persona y por lo tanto, que impacta de forma significativa en la calidad de vida de la persona.

#### 3. La calidad de vida

La mejora de la calidad de vida es algo deseable para todas las personas independientemente de si estas tienen o no discapacidad.

Según el Schalock y Verdugo, la Calidad de Vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno.

La consecución de un trabajo remunerado contribuye de forma decisiva en el aumento en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en cuanto que este importante logro mejora de manera significativa casi todas las dimensiones del modelo.

#### 4. Planificación centrada en la persona (PCP)

La palabra planificar cobra un especial significado como apoyo a personas con discapacidad intelectual. Planificar sólo es efectivo y válido para la persona si ella se convierte en el motor central del proceso. Esto nos conduce a realizar planificaciones cuyo centro de referencia en la persona.

Desde esta perspectiva entendemos la PCP como un proceso de colaboración para ayudar a las personas a acceder a los apoyos y servicios que necesitan para alcanzar una mayor calidad de vida basada en sus propias preferencias y valores. Es un conjunto de estrategias para la planificación de la vida que se centra en las elecciones y la visión de la persona y de su círculo de apoyos.

#### 5. Compromiso ético

Dada la vulnerabilidad que las personas con discapacidad pueden mostrar es necesario considerar el compromiso ético de la entidad.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Entendemos compromiso ético como el compromiso con un conjunto de valores y normas que deben regir la conducta humana.

Nuestro compromiso recoge los Derechos y Deberes de las personas con discapacidad recogidos en la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas.

Igualmente, tomando como referente el código ético de Plena Inclusión recogemos los principales valores que rigen nuestras actuaciones.

- Respeto a la persona con discapacidad: Dignidad e igualdad de la persona.
- Respeto a la familia: Igualdad y base de inclusión.
- Respeto a la organización: Servicio, apoyo mutuo, reivindicación, participación, carencia de ánimo de lucro, transparencia en la gestión y calidad.

#### 6. Calidad de la gestión

El compromiso ético argumenta la necesidad de generar buenas prácticas o desarrollar sistemas de gestión de calidad.

Implantar un Sistema de Gestión de la Calidad no debe responder a una tendencia o una imposición normativa, sino que debe surgir de la necesidad de hacer bien las cosas porque las personas con discapacidad intelectual tienen ese derecho y la entidad debe tener ese compromiso.

## **INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS**

Atendiendo a las indicaciones y prescripciones de la Comunidad de Madrid, como instrumentos metodológicos en nuestro proyecto haremos uso de diversos procedimientos de intervención.

Encontramos instrumentos metodológicos diferenciados para la personas usuaria, para la familia y para el entorno o mercado de trabajo.

Comenzamos con las actuaciones relacionadas con **la persona USUARIA:**

Para la persona usuaria diferenciamos cuatro momentos de intervención: valoración, orientación, actividades de inclusión y seguimiento.

Cada fase cuenta con sus propios instrumentos.

#### **A. Instrumentos de valoración:**

Con la persona usuaria: usaremos dos instrumentos iniciales de valoración, la valoración de empleabilidad y el informe de valoración de acceso.



### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Procedimiento de valoración de la empleabilidad. Se trata de un cuestionario que rellena el preparador laboral de cada uno de los usuarios.

Este documento nos servirá para conocer tanto las competencias personales como laborales de la persona usuaria con el fin de establecer el posterior Informe de Valoración de acceso al Área de Inserción Laboral. En él se recoge información relativa a los siguientes ítems:

1. Datos personales.
2. Competencias de carácter personal: nivel de estudios, nivel de formación complementaria o prelaboral, factores cognitivos, factores sensoriales, factores académicos, habilidades comunicativas y sociales, autonomía personal, habilidades de la vida en comunidad, aptitudes físicas, madurez personal y uso de las nuevas tecnologías.
3. Competencias de carácter laboral: experiencia laboral, habilidades y hábitos sociolaborales, actitud hacia el empleo y respaldo familiar.

Informe de valoración de acceso: Una vez analizada la información recogida en el Procedimiento de Valoración de Empleabilidad, se emitirá un informe positivo o negativo de acceso al Área de Inserción Laboral, en el que concretaremos la valoración final que determinamos para la persona usuaria, en función de los valores obtenidos en cada uno de los ítems que se miden para determinar su nivel de empleabilidad.

Este Informe será objeto de derivación al resto de las áreas del centro, Ocupacional y de Apoyo Personal y Social, para que lo incorporen a su planificación.

Recogerá los datos de la persona usuaria incluidos los datos de su certificado de minusvalía, resumen de sus competencias personales y laborales y dictamen y temporalización sobre el acceso al área de inserción laboral.

#### **B. Instrumentos de orientación.**

Una vez elaborado el informe de valoración pasaremos a la fase de orientación, en la que haremos uso del procedimiento de Itinerario Individualizado de Inserción. Este procedimiento permite la planificación pormenorizada de la intervención del área de inserción laboral con la persona usuaria, marcando los objetivos y las actividades necesarias para alcanzarlos, para el desarrollo de su trayectoria a la Inserción Laboral. Así como la vigencia de cada uno de los objetivos fijados y definiendo los recursos al alcance del centro, más convenientes para su consecución.

Este instrumento está elaborado por el preparador laboral tras la valoración conjunta del equipo técnico del área.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

En él se realiza un diseño del itinerario de inserción más acorde a sus competencias y necesidades actuales.

En el documento final se recogen los datos personales de la persona usuaria, y se selecciona la derivación de la misma a formación ocupacional, actividades prelaborales de inserción, habilitación sociolaboral, preparación para el empleo o empleo. En cualquiera opción que se dirija el itinerario individualizado se deberán marcar objetivos, actividades, apoyos que se requieren y seguimiento de los mismos.

El documento debe incluir obligatoriamente un ítem de revisión anual dado que no se trata de un documento estático sino que al ser la herramienta principal de trabajo del Área de Inserción para la incorporación al empleo de la persona *empleable* y se puede y debe modificar y enriquecer siempre que se considere conveniente por parte del Equipo Técnico de su desarrollo.

Deberá ir firmado por el preparador laboral, la persona usuaria y su familia, previo consenso con los mismos.

#### **C. Actividades de inserción laboral y empleo.**

Con la persona usuaria y en la fase de actividades de inserción y empleo haremos uso principalmente de dos instrumentos: fichas de seguimiento del proceso de inclusión y fichas de adecuación de perfiles persona- puesto de trabajo.

La ficha de seguimiento del proceso de inserción En esta ficha se recogerá la información relativa al resultado del proceso de inserción laboral que se está desarrollando con la persona usuaria; y el comportamiento de la persona y de la familia ante los distintos procesos de selección para oferta concreta a los que ha sido derivado por el centro (A.I.L.) así como los resultados de la selección por parte de la empresa. Nos permite recoger asimismo si procesos de selección positiva, tanto por parte del centro como por parte de la empresa, no se han llevado a término por el rechazo de la persona usuaria, el rechazo de la familia o de ambos.

La ficha de adecuación de perfiles persona – puesto es una plantilla en la que se comparan las habilidades que posee la persona usuaria con las habilidades que requiere el puesto de trabajo con la finalidad de valorar la idoneidad y compatibilidad entre ambos.

Los aspectos que se puntúan son factores cognitivos, sensoriales, académicos, madurez personal y autonomía, disponibilidad, habilidades sociales y comunicativas, aptitudes físicas, hábitos sociolaborales y actitud hacia el trabajo.

El registro simultáneo de los resultados de ambos factores, permite contrastar el nivel de exigencia del puesto de trabajo, con el nivel que hemos determinado para la persona usuaria

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

en cada factor. Para la utilización de esta Ficha habremos de contar con el Procedimiento de Valoración que determina la empleabilidad de la persona y con la Ficha de Oferta y Análisis del Puesto de Trabajo que registra los requerimientos del puesto de trabajo, cuando se produce la oferta.

#### **D. Seguimiento y evaluación del trabajador y el puesto.**

Por último, tras la inserción de la persona en un puesto de trabajo deberos usar la ficha de seguimiento y evaluación del trabajador y del puesto.

La ficha será elaborada por el preparador laboral quien deberá recoger información relativa a la empresa, el puesto y los interlocutores. En la ficha se deberá establecer el tipo de seguimiento que se establece, en cuanto al tiempo y al modo. La ficha recoge una serie de aspectos específicos que obligatoriamente se deben registrar en cada seguimiento y observaciones abiertas que pueden ser de utilidad recoger.

En el caso del que la inserción requiera de alguna actuación por parte del preparador laboral también se especificaran en la ficha determinando plazos y responsables de cada una.

El documento debe recoger al final la fecha de la siguiente revisión y deberá estar firmada por el responsable de la empresa y el propio preparador laboral.

Los instrumentos de intervención **con la FAMILIA** son los siguientes: Guía de intervención con la familia, ficha de entrevista de posicionamiento familiar, ficha de seguimiento de la intervención con la familia. Los usaremos en dos fases diferenciadas, la propia intervención y el seguimiento.

#### **A. Intervención con la familia. Encontramos dos instrumentos, la guía y la ficha de entrevista.**

La Guía de intervención con la familia se trata de un documento que guiará y facilitará las actuaciones del preparador laboral con la familia de la persona usuaria.

Partiendo de la premisa que es necesaria la colaboración y aceptación de la familia para conseguir el éxito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esta guía aporta recursos para abordar la entrevista con la familia, cómo presentar el tema y argumentarlo, aclarar sus dudas y temores y disipar barreras.

La guía ofrece diversos recursos formativos para las familias, jornadas de formación y sensibilización, asesoramiento especializado y gestión de trámites administrativos entre otros.

La guía será nuestro documento base en las intervenciones con la familia.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Ficha de entrevista de posicionamiento familiar es una plantilla que deberá guiar la primera entrevista que se mantenga con la familia. Es un instrumento que tras la lectura y análisis de la guía, el preparador laboral usará y rellenará.

La plantilla recoge datos familiares, expectativas de la familia con respecto a la persona usuaria, nivel de información y motivación que muestran, disponibilidad para participar en el proceso, determinación de apoyos específicos que requiere la familia y disponibilidad para hacer ajustes en su dinámica familiar.

#### **B. Seguimiento.**

Usaremos la ficha de seguimiento de la intervención con la familia. Se trata de un plantilla que rellenará el preparador laboral en la que se recoge el posicionamiento de la familia ante el empleo, recomendaciones de intervención, técnicas de intervención (entrevista individual, charla, dinámicas de grupo, jornadas y conferencias, asesoramiento, etc.)

El documento también recogerá el compromiso de la familia quien formalizará la colaboración con su firma, los hitos y momentos de colaboración y los cauces de comunicación.

El seguimiento deberá estar programado con responsable, fecha, contenidos y resultado.

En cuanto a los instrumentos metodológicos de intervención **con el ENTORNO** o mercado de trabajo encontramos instrumentos para la actividad de preparación y desarrollo del Plan de Marketing y para la actividad de abordamiento y gestión.

#### **A. Preparación y desarrollo del Plan de Marketing. Para esta fase usaremos la Guía de marketing y abordamiento.**

La guía será usada por el preparador laboral y recoge los siguientes aspectos: pautas para la elaboración del plan de marketing del centro, acotación del mercado local mediante la prospección y el análisis del entorno, actuaciones de difusión y promoción, técnicas de comunicación (mailing, trípticos, folleto de difusión, tarjetas de visita, carta de presentación, etc.) guión de contacto telefónico de concertación de visita comercial y pautas para la propia visita.

En general la guía recoge las pautas de difusión e imagen del centro y de nuestros objetivos que debemos proporcionar a las empresas que sean de nuestro interés, para alcanzar nuestros objetivos de inserción laboral de las personas usuarias.

#### **B. Abordamiento y gestión.**

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Haremos uso de la ficha de oferta y análisis de puesto de trabajo. Se trata de una plantilla que usará el preparador laboral en la que se recogen datos de la empresa, del puesto ofertado, condiciones contractuales, análisis del puesto y requerimientos para su desempeño.

Es asimismo soporte para la recogida de información en el análisis del puesto de trabajo, que se realiza en la empresa previo a la selección de candidatos más adecuada para ese puesto y permite identificar aquellas variables que puedan influir más adelante, directa o indirectamente, sobre el proceso de inserción laboral.

Incorpora también una definición de Requerimientos del Puesto de Trabajo, para poder analizar el nivel de exigencia de cada puesto, a través de la incidencia de cada uno de los factores que contempla y que se relacionan directamente con factores incluidos en el Procedimiento de Valoración para la Empleabilidad de las personas usuarias, que habremos utilizado con la persona en las Actividades de Valoración y que ajustaremos ante cada oferta concreta.

### **ACTIVIDADES**

El proyecto recoge multitud de actividades todas ellas englobadas actividades generales y actividades específicas.

#### Actividades generales:

Estas actividades generales están formadas por los principales procesos identificativos del proyecto. Podemos diferenciar actividades de los siguientes ámbitos de actuación: con la persona usuaria, con el entorno laboral, con la familia, con los agentes sociales y actividades de gestión:

#### **A. Actividades con la persona usuaria.**

Diagnóstico de empleabilidad

Orientación

Elaboración de los Itinerarios Individualizados de Inclusión

Gestión de la inserción

Análisis de puesto de trabajo

Gestión de ofertas

Análisis de nichos de trabajo para personas con discapacidad.

Acciones formativas:

Formación ocupacional.

Formación en técnicas de búsqueda de empleo.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Hábitos sociolaborales.

Perfiles profesionales.

Búsqueda de formación para el empleo externa a la entidad.

Búsqueda activa de convenios de colaboración para realizar prácticas profesionales.

Seguimiento de los itinerarios individuales de inserción.

Acompañamiento, entrenamiento y seguimiento de entrevistas.

#### **B. Actividades con el entorno laboral.**

Campañas de sensibilización y concienciación social sobre la situación de estos colectivos.

Diseño de guías y folletos informativos sobre las medidas alternativas.

Prospección de empresas y análisis del entorno.

Elaboración del Plan de marketing.

Acciones de difusión para dar visibilidad al trabajo que se está desarrollando desde las Asociaciones.

#### **C. Actividades con la familia.**

Jornadas y sesiones formativas para familias.

Entrevistas y recogida de información.

Seguimiento.

#### **D. Actividades con los agentes sociales**

Búsqueda de líneas de colaboración con las Administraciones Públicas para que se discrimine positivamente la contratación de personas con discapacidad.

Establecimiento de contacto con los sindicatos para conseguir convenios de colaboración y control sobre el cumplimiento de las medidas alternativas en las empresas.

Creación de alianzas y colaboraciones con asociaciones de empresarios.

#### **E. Actividades de gestión**

Elaboración de la Programación anual del área.

Elaboración de la memoria anual del área.

Inclusión en los Programas Individuales de Atención de las personas usuarias de objetivos y actuaciones del área de inserción laboral.

Registro de hitos individuales.

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Actividades de seguimiento y análisis de casos.

Reuniones de equipo multidisciplinar mensualmente.

Elaboración de informes.

Actividades específicas:

- Actividades de habilitación laboral y adquisición de competencias.
- Actividades formación teórica- práctica.
- Actividades de la vida diaria.
- Actividades de habilidades sociales.
- Actividades de integración.
- Actividades de entrenamiento en desplazamiento autónomo.

**TEMPORALIZACIÓN**

El presente proyecto tendrá su inicio en enero de 2017 y su aplicación y ejecución se desarrollará a lo largo del curso natural hasta diciembre del 2017. Durante los meses de julio y agosto se contempla que la actividad sea menor por las vacaciones estivales.

Contará con las siguientes fases de desarrollo.

FASE I. INCLUSIÓN DEL NUEVO ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL PLAN ANUAL DE CENTRO.

FASE II. DOTACIÓN DE RECURSOS

FASE III. PLAN DE MARKETING

FASES IV. EJECUCIÓN

FASE V. EVALUACIÓN

FASE VI. SEGUIMIENTO Y MEJORA

Las fases se organizan atendiendo al siguiente calendario temporal:

FASES	MESES 2017											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
FASE I												
FASE II												
FASE III												
FASE IV												
FASE V												





### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

En cuanto a los recursos referidos a la infraestructura, necesitaremos al menos aula polivalente, aula de proyecciones, aula de teoría, varias instalaciones externas.

### **FASE III. PLAN DE MARKETING**

**Objetivo:** Diseñar y ejecutar un plan comercial que posibilite la inclusión laboral de nuestros usuarios.

#### **Contenidos y actividades:**

##### III.a. Diseño del plan de marketing:

Establecer objetivos, contenidos, actividades, responsable, evaluación y seguimiento del plan de marketing.

##### III.b. Prospección de empresas.

Elaboración de manuales y trípticos informativos sobre las medidas alternativas y sobre la entidad.

Diseñar un sello de la entidad para otorgar a aquellas empresas que colaboren y contribuyan a la consecución de los objetivos de nuestro proyecto.

Elaboración de la plantilla de la ficha de oferta y análisis de puesto de trabajo, en el que se recogerán como mínimo los datos de la empresa, del puesto ofertado, condiciones contractuales, análisis del puesto y requerimientos para su desempeño.

Estudio de mercado, que deberá recoger al menos:

- Delimitar la zona geográfica en la que se va intervenir.
- Análisis las empresas más afines para nuestros objetivos.
- Seleccionar empresas potencialmente colaboradoras.
- Identificar empresas con Responsabilidad Social Corporativa.
- Establecer un plan de visitas y entrevistas.
- Llevar a cabo las visitas.
- Analizar los resultados de las mismas.

Se deberá identificar y contactar con empresas para diversos fines:

- Empresas y CEE para colaborar en su cadena de trabajo, esto es, que faciliten al centro ocupacional diversos trabajos (manipulados de papel, cartón, tornillería, etc.) para realizar en los talleres ocupacionales como entrenamiento.
- Empresas y CEE para realizar prácticas laborales en sus instalaciones.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

- Empresas en las que crear Enclaves laborales.
- Empresas para contratar a personas con discapacidad.

De una buena prospección de empresas dependerá en buena parte la probabilidad de éxito de nuestro proyecto, por eso, aunque esta fase se planifique en el mes de septiembre, su desarrollo se extenderá a toda la duración del proyecto.

#### **FASES IV. EJECUCIÓN**

**Objetivo:** Desarrollar las actividades previstas en el tiempo previsto haciendo uso de los recursos necesarios.

#### **Contenidos y actividades:**

IV.a. Valoración de la empleabilidad. Con esta actividad se pretende determinar los usuarios del área. Para ello se deberá iniciar el procedimiento recogido en la planificación del presente proyecto en el que se recoge básicamente las siguientes actividades:

- Rellenar el cuestionario de empleabilidad para cada usuario.
- Realizar el informe de valoración de acceso al Área de Inserción Laboral determinando así los usuarios de la misma.

#### IV.b. Realización de itinerarios personales.

Actividades de orientación laboral. Para ello se pondrá en marcha el procedimiento de de Itinerario Individualizado de Inserción recogido también en la planificación del presente proyecto. En él se deberá incluir obligatoriamente:

- Objetivos personales y vigencia de los mismos.
- Actividades y apoyos necesarios para su consecución.
- Recursos disponibles.
- Seguimiento del proceso.
- Derivación a diversos recursos.

Actividades encaminadas a la atención y asesoramiento a familia, entre ellas:

- Elaboración y/o adaptación de la Guía de intervención con la familia, que incluirá información general sobre la inclusión laboral, información legal y fiscal.
- Elaboración de la plantilla de la ficha de posicionamiento familiar que se usará posteriormente en las entrevistas que se establezcan.
- Calendario de reuniones y jornadas grupales sobre información y formación. Se establecerá como mínimo una reunión grupal inicial y una reunión individual con cada familia. En la medida de lo posible sería aconsejable poder realizar también otra

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

reunión individual de seguimiento, no obstante, esta segunda reunión no será obligatoria sino que se hará exclusivamente con las familias que el equipo técnico de orientación estime oportuno.

- Diseño y aprobación de la ficha de seguimiento. Se elaborará la plantilla en la que se recogerá el posicionamiento de las familias, las actividades recomendadas, las actas de las reuniones, etc. Es imprescindible contar con la firma y el compromiso escrito de la familia en el proceso de inclusión.

#### IV.c. Actividades de inserción laboral y empleo.

Elaboración de plantillas:

- Ficha de seguimiento del proceso de inserción, recogerá información relativa al resultado del proceso, comportamiento del usuario y de su familia y resultados de la selección por parte de la empresa.
- Ficha de adecuación de perfiles persona – puesto, en la que se comparan las competencias del usuario con las requeridas para el puesto de trabajo.
- Ficha de seguimiento y evaluación del trabajador y del puesto. Deberá recoger información relativa a la empresa, el puesto y los interlocutores. Se recogerá el tipo de seguimiento que se establece, en cuanto al tiempo y al modo, aspectos objetivos y observaciones abiertas.
- Ficha de compromiso de realización de prácticas laborales externas. Se deberá elaborar una para la familia y otra para la persona usuaria. Siempre recogerán el objeto de las prácticas, lugar, horario, fecha, duración, ausencias justificadas y procedimiento para su justificación.

Diseño y programación de actividades de preparación laboral.

- Actividades de Formación profesional. Cada perfil deberá contar con una programación didáctica en la que se recojan al menos:
  - o Objetivos generales y operativos;
  - o Temporalización;
  - o Definición de destinatarios;
  - o Contenidos conceptuales, procedimentales y profesionalizadores;
  - o Actividades;
  - o Recursos;
  - o Criterios e instrumentos metodológicos;
  - o y evaluación: instrumentos e indicadores.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

La formación profesional tendrá oferta interna impartida y certificada por la propia asociación, y oferta externa en la que se buscará la formación más adecuada y se garantizará que ésta esté adaptada a las capacidades del usuario y se ajusta a los intereses y objetivos de su itinerario de inserción.

Entre las demandas que nos han manifestado los usuarios podemos encontrar:

Formación profesional Interna:

- Manipulador de alimentos.
- Auxiliar de camarero.
- Auxiliar de peluquería.
- Auxiliar administrativo.
- Peón agrícola.
- Auxiliar de jardinería.
- Limpieza.

Formación profesional Externa:

- Cocina
  - Servicios auxiliares en la comunidad
  - Técnico de control de accesos.
- Prácticas profesionales: se ofertará formación profesional en prácticas con carácter interno, realizadas dentro del centro ocupacional, supervisadas y tutorizadas por los propios profesionales; y formación profesional práctica externa a la entidad, en la que la persona usuaria se desplazará al lugar de trabajo de la empresa o CEE para recibir la formación.

Cada programa de formación profesional práctica deberá tener una programación que incluya: objetivos, destinatarios, criterios de acceso al programa, actividades, responsable, temporalización, recursos, evaluación del programa, evaluación de los participantes y seguimiento.

- a) Prácticas profesionales Internas: destinada a aquellos usuarios que en su Itinerario personal de inserción así lo recoja. La formación práctica será supervisada por un profesional que se le asignará la función de entrenar, evaluar y guiar el aprendizaje. Deberá realizar al finalizar el programa una evaluación general del programa y una evaluación individual de cada participante.

Las actividades ofertadas serán:

- Mantenimiento de jardines y zonas comunes.

### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

- Limpieza.
  - Auxiliar de administrativo.
- b) Prácticas profesionales Externas: Previo estudio de mercado elaborado en el FASE III, se establecerá un convenio de colaboración con aquellas entidades con las que acordemos realizar prácticas laborales. Las prácticas inicialmente no serán remuneradas para los usuarios sino que serán contempladas como formación práctica. Cada programa de prácticas deberá contar con el convenio de colaboración pertinente en el que siempre se recogerá como mínimo:
- Compromiso de las partes implicadas de ejecutar y cumplir el contenido.
  - Objeto de la colaboración: definiendo claramente los requerimientos y exigencias para cada implicado.
  - Plazos y recursos necesarios.
  - Distribución y asunción de funciones y responsabilidades.
  - Firma para la adhesión al código ético de la entidad.
  - Condiciones para la entrega del distintivo de Sello de colaboración.

Sin la firma previa del convenio de colaboración por ambas partes y el seguro de responsabilidad civil no se podrán iniciar las prácticas.

La persona usuaria y la familia deberán firmar la plantilla de compromiso de realización de prácticas antes del inicio de las mismas.

Las prácticas laborales externas ofertadas inicialmente serán:

- Auxiliar de administrativo: en un Colegio Público del municipio.
- Auxiliar de camarero: En la empresa de Cátering que nos ofrece es servicio de comedor actualmente y en el Colegio Público con el que colaboramos.
- Auxiliar de jardinería: En el centro de interpretación medioambiental del municipio, en el Colegio Público con el que colaboramos.

En función de los resultados de la fase III se programarán las prácticas laborales.

## **FASE V. EVALUACIÓN**

**Objetivo:** Evaluar la consecución de los objetivos del proyecto, valorando el proceso y el resultado de cada una de las fases.

**Contenidos y actividades:**

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

V.a. Establecimiento de indicadores de seguimiento y resultado: Para cada una de las fases habrá que establecer unos indicadores de seguimiento y de resultado. Al finalizar cada fase, se deberá revisar todo el proceso antes de pasar a la siguiente fase, así nos aseguraremos el éxito de la misma.

**Fase I Evaluación de la inclusión de la nueva área de inserción laboral en el PAC**

<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Se ha presentado el proyecto al equipo técnico			<b>SI</b>
Se ha presentado el proyecto a la alta dirección			<b>SI</b>

<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Ha sido el proyecto aprobado por el equipo técnico			<b>SI</b>
Ha sido el proyecto aprobado por la alta dirección			<b>SI</b>

**Fase II Evaluación de la fase de dotación de recursos**

<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Se ha creado el quipo de orientación			<b>SI</b>
Se cuenta con el apoyo de la dirección en el proyecto			<b>SI</b>
Se ha establecido un calendario de reuniones			<b>SI</b>
Se ha cumplido el calendario de reuniones			<b>SI</b>
Se ha contado con el material necesario			<b>SI</b>
Se ha contado con los medios técnicos adecuados			<b>SI</b>

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Se han elaborado los materiales didácticos en fácil lectura			<b>SI</b>
---	--	--	-----------

<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADO REAL</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
N <sup>a</sup> de personas con las que cuenta el equipo de orientación		<b>Al menos 4</b>
Cuenta con más figuras el equipo de orientación		<b>Al menos 1</b>
Nº de reuniones del quipo de orientación establecidas		<b>Al menos 1 quincenal</b>
Nº de reuniones llevadas a cabo por el equipo técnico de orientación		<b>Al menos 20</b>
Nº de manuales didácticos adaptados a fácil lectura		<b>Al menos 2</b>

**Fase III. Evaluación del Plan de marketing**

<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Se ha elaborado un plan de marketing			<b>SI</b>
Se ha creado un tríptico			<b>SI</b>
Se ha elaborado un manual de prospección que incluya medidas alternativas			<b>SI</b>
Se ha creado un sello de colaboración con la asociación			<b>SI</b>
Se ha elaborado la ficha de ofertas y análisis del puesto			<b>SI</b>
Se ha creado un estudio de mercado			<b>SI</b>
Se ha contactado con empresas			<b>SI</b>
Se han visitado empresas			<b>SI</b>

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADO REAL</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Nº de planes de marketing elaborados		<b>Al menos 1</b>
Nº de trípticos creados		<b>Al menos 1</b>
Nº de manuales creados con medidas alternativas incluidas		<b>Al menos 1</b>
Nº de sellos creados de colaboración con la asociación		<b>Al menos 1</b>
Nº de empresas a las que se le otorga el sello de colaboración		<b>Al menos 3</b>
Nº de fichas de ofertas y análisis creadas		<b>Al menos 1</b>
Nº de estudios de mercado realizados		<b>Al menos 1</b>
Nº de empresas con las que se ha contactado		<b>Al menos 10</b>
Nº de empresas que se han visitado		<b>Al menos 5</b>
Nº de CEE con los que se ha contactado		<b>Al menos 3</b>
Nº de CEE que se han visitado		<b>Al menos 1</b>
Nº de empresas fidelizadas		<b>Al menos 1</b>
Nº de enclaves realizados		<b>Al menos 1</b>
Nº de empresas que ofertan prácticas		<b>Al menos 3</b>
Nº de empresas que dan trabajo de manipulados		<b>Al menos 1</b>

**Fase IV. Ejecución del Plan**

<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Se han rellenado los cuestionarios de empleabilidad			<b>SI</b>
Se ha realizado el informe de valoración de acceso al área			<b>SI</b>



**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Se ha realizado el itinerario de inserción con los usuarios seleccionados			<b>SI</b>
Se ha realizado la guía de intervención familiar			<b>SI</b>
Se ha elaborado la ficha de posicionamiento familiar			<b>SI</b>
Se ha realizado una calendarización de reuniones familiares			<b>SI</b>
Se ha realizado una ficha de seguimiento de dichas reuniones			<b>SI</b>
Se ha aprobado la ficha de seguimiento de las reuniones			<b>SI</b>
Se ha elaborado la ficha de seguimiento del proceso de inserción laboral			<b>SI</b>
Se ha elaborado la ficha de seguimiento y evaluación del puesto de trabajo.			<b>SI</b>
Se ha elaborado la ficha de compromiso de prácticas			<b>SI</b>
Se han realizado las programaciones didácticas			<b>SI</b>

**Fase V Evaluación**

<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADO REAL</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>
Nº de cuestionarios de empleabilidad que se rellenan		<b>Al menos 15</b>
Nº de informes de valoración que se han realizado		<b>Al menos 15</b>
Nº de itinerarios de inserción que se han realizado		<b>Al menos 10</b>
Nº de guías de intervención familiar que se realizan		<b>Al menos 1</b>
Nº de fichas de posicionamiento familiar que se realizan		<b>Al menos 1</b>
Nª de fichas de posicionamiento familiar que se rellenan		<b>Al menos 10</b>
Nº de reuniones grupales de familiares que se realizan		<b>Al menos 2</b>

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Nº de reuniones familiares que se realizan individualmente		<b>Al menos 15</b>
Nº de fichas de seguimiento familiar que se crean		<b>Al menos 1</b>
Nº de fichas de seguimiento familiar que se rellenan		<b>Al menos 10</b>
Nª de fichas de seguimiento y evaluación del puesto de trabajo que se realizan		<b>Al menos 1</b>
Nª de fichas de seguimiento y evaluación del puesto de trabajo que se rellenan		<b>Al menos 5</b>
Nº de fichas de compromiso con las prácticas que se realizan		<b>Al menos 1</b>
Nº de fichas de compromiso con las prácticas que se rellenan		<b>Al menos 3</b>
Nº de programaciones didácticas realizadas		<b>Al menos 5</b>
Nº de acciones formativas externas buscadas		<b>AL menos 5</b>
Nª de empresas que nos ofrecen prácticas		<b>Al menos 2</b>
Nº de usuarios que realizan prácticas externas		<b>Al menos 2</b>
Nº de usuarios que realizan prácticas internas		<b>Al menos 10</b>
Nº de convenios firmados con empresas		<b>Al menos 2</b>

**FASE VI. SEGUIMIENTO Y MEJORA**

**Objetivo:** Diseñar y aplicar fichas de seguimiento de evaluación de forma que nos permita detectar oportunidades de mejora e incorporarlas al proyecto cuando sea necesario.

**Contenidos y actividades:**

VI.a. Diseño de las fichas de seguimiento de actividades: para el seguimiento y desarrollo de las diversas fases del proyecto, se deberán realizar al menos las siguientes fichas que se muestran a continuación. De las mismas se desprenderán los ajustes que se vayan requiriendo así como las oportunidades de introducir mejoras al proyecto.

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES</b>		
<b>FASE I. INCLUSIÓN DEL NUEVO AIL EN EL PAC</b>		
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<p>INCLUIR EL ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL MODIFICADA EN EL PLAN ANUAL DE CENTRO:</p> <p>Presentación de la planificación del proyecto al equipo técnico del centro.</p> <p>Aprobación de su programación y validación de su contenido por la dirección.</p> <p>Presentación del mismo a la Alta Dirección de la entidad y aprobación y compromiso por su parte.</p>	<p>ENERO 2017</p>	<p>Director del C.O. Preparador laboral.</p>
<b>FASE II. DOTACIÓN DE RECURSOS</b>		
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<p>CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO DE ORIENTACIÓN.: El director del centro junto con el preparador laboral realizará una reunión de equipo técnico para explicar las novedades que se quieren llevar a cabo. Se recogerán en acta, también se recogerá y establecerá la participación del equipo técnico. El equipo de orientación deberá estar formado al menos por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Preparadores laborales.</li> <li>- Psicólogo/pedagogo.</li> <li>- Maestros de taller.</li> <li>- Trabajador social.</li> </ul>	<p>ENERO 2017</p>	<p><b>Responsable de la convocatoria:</b> Director del centro.</p> <p><b>Responsable de la exposición:</b> Preparador laboral</p> <p><b>Responsable del acta:</b> Trabajador social.</p>

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

ELABORACIÓN DE CALENDARIO DE REUNIONES Y SEGUIMIENTO: En el calendario debe constar la fecha de la reunión, quién convoca, quién realizará en acta, la hora de reunión, la fecha de la misma y el lugar de reunión.	ENERO 2017	Director del C.O.
REALIZACIÓN DE INVENTARIO DE MATERIALES: Se prevé que al menos estén incluidos los siguientes materiales: Materiales informáticos, material fungible, proyectos de pantalla, pizarra digital, manuales didácticos, Aulas polivalentes, Aulas de teorías, Instalaciones externas.	ENERO 2017	Psicólogo del C.O.
<b>FASE III. PLAN DE MARKETING</b>		
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
DISEÑO DEL PLAN DE MARKETING: El plan debe contar al menos con los siguientes apartados: objetivos, contenidos, actividades, responsable, evaluación y seguimiento.	ENE FEB 2017	Preparador laboral, maestro de taller y psicólogo
ELABORACIÓN DE MANUALES Y TRÍPTICOS INFORMATIVOS SOBRE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS Y SOBRE LA ENTIDAD: Los manuales deberán contener toda la información necesaria sobre la entidad, misión, visión y valores de la misma. También debe incluir que son los CEE, los enclaves laborales, la RSC y las medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad.	ENE FEB 2017	Director del C.O.
ELABORACIÓN DE LA PLANTILLA DE LA FICHA DE OFERTA Y ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO, en el que se recogerán como mínimo los datos de la empresa, del puesto ofertado, condiciones contractuales, análisis del puesto y requerimientos para su desempeño.	ENE FEB 2017	Preparador laboral
REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE MERCADO, que deberá recoger al menos:  Zona geográfica en la que se va intervenir.	ENE FEB 2017	Preparador laboral

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

<p>Análisis las empresas más afines para nuestros objetivos. Selección de empresas potencialmente colaboradoras. Identificación de empresas con RSC</p>		
<p>REALIZACIÓN DE CONTACTOS CON EMPRESAS: Se deberá contactar con empresas de zona para diversos fines. Se anotará el contacto y la respuesta en un registro con el fin de poder analizar a final de año la situación. La finalidad del contacto debe ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir colaborara con empresas en su cadena de montaje</li> <li>- Conseguir prácticas laborales para los usuarios</li> <li>- Poder crear enclaves laborales</li> <li>- Que la empresa contarte personas con discapacidad</li> </ul>	<p>ENE FEB 2017</p>	<p>Preparadores laboral Director del C.O. Psicólogo/pedagogo Trabajador social Maestros de taller</p>
<b>FASE IV. EJECUCIÓN</b>		
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<p>VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD. Al menos se deberá realizar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rellenar el cuestionario de empleabilidad para cada usuario</li> <li>Realizar el informe de valoración de acceso al AIL determinando así los usuarios de la misma.</li> </ul>	<p>FEB. –MAR. 2017</p>	<p>Preparador laboral</p>
<p>REALIZACIÓN DE ITINERARIOS PERSONALES, en los itinerarios se deberá incluir como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos personales y vigencia de los mismos.</li> <li>Actividades y apoyos necesarios para su consecución.</li> <li>Recursos disponibles.</li> <li>Seguimiento del proceso.</li> <li>Derivación a diversos recursos.</li> </ul>	<p>MAR -ABR 2017</p>	<p>Equipo de orientación completo</p>
<p>ELABORACIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA GUÍA DE ORIENTACIÓN A FAMILIAS: Esta guía deberá incluir información general sobre inserción laboral, ventajas,</p>	<p>MAR 2017</p>	<p>Director del C.O. Psicólogo</p>

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

información legal...		
ELABORACIÓN DE LA PLANTILLA DE LA FICHA DE POSICIONAMIENTO FAMILIAR: Esta plantilla deberá recoger los deseos de la familia con respecto al trabajo	FEB. 2017	Maestro de taller
REALIZACIÓN DE CALENDARIZACIÓN DE REUNIONES Y JORNADAS GRUPALES: Se establece como mínimo una reunión grupal inicial y una individual. Se dejará pendiente de revisión la necesidad de más reuniones	FEB. 2017	Psicólogo
DISEÑO Y APROBACIÓN DE LA FICHA DE SEGUIMIENTO: plantilla en la que se recogerá el posicionamiento de las familias, las actividades recomendadas, las actas de las reuniones, etc. Es imprescindible contar con la firma y el compromiso escrito de la familia en el proceso de inclusión.	MAR. 2017	Maestro de taller
ELABORACIÓN DE LAS PLANTILLAS: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de seguimiento del proceso de inserción, recogerá información relativa al resultado del proceso, comportamiento del usuario y de su familia y resultados de la selección por parte de la empresa.</li> <li>- Ficha de adecuación de perfiles persona – puesto, en la que se comparan las competencias del usuario con las requeridas para el puesto de trabajo.</li> <li>- Ficha de seguimiento y evaluación del trabajador y del puesto. Deberá recoger información relativa a la empresa, el puesto y los interlocutores. Se recogerá el tipo de seguimiento que se establece, en cuanto al tiempo y al modo, aspectos objetivos y observaciones abiertas.</li> <li>- Ficha de compromiso de realización de prácticas</li> </ul>	MAR –ABR 2017	Preparador laboral

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

<p>laborales externas. Se deberá elaborar una para la familia y otra para la persona usuaria. Siempre recogerán el objeto de las prácticas, lugar, horario, fecha, duración, ausencias justificadas y procedimiento para su justificación.</p>		
<p><b>DISEÑO Y PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE PREPARACIÓN LABORAL:</b> Cada perfil deberá contar con una programación didáctica en la que se recojan al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos generales y operativos;</li> <li>Temporalización;</li> <li>Definición de destinatarios;</li> <li>Contenidos</li> <li>Actividades;</li> <li>Recursos;</li> <li>Criterios e instrumentos metodológicos;</li> <li>Evaluación: instrumentos e indicadores.</li> </ul> <p>Esta programación incluirá además un apartado de prácticas bien internas o externas con los siguientes apartados: objetivos, destinatarios, criterios de acceso al programa, actividades, responsable, temporalización, recursos, evaluación del programa, evaluación de los participantes y seguimiento.</p>	<p>MAR 2017</p>	<p>Dependiendo de lo que se haya acordado en la reunión de equipo</p>
<p><b>BUSQUEDA DE FORMACIÓN EXTERNA</b></p>	<p>MAR – DIC 2017</p>	<p>Preparador laboral</p>
<p><b>ELABORACIÓN DE UN MODELO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN DE PRÁCTICAS:</b> dicho convenio deberá recoger como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso de las partes implicadas de ejecutar y cumplir el contenido.</li> <li>Objeto de la colaboración: definiendo claramente los requerimientos y exigencias para cada implicado.</li> <li>Plazos y recursos necesarios.</li> </ul>		<p>Director del C.O.</p>

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Distribución y asunción de funciones y responsabilidades. Firma para la adhesión al código ético de la entidad. Condiciones para la entrega del distintivo de Sello de colaboración.		
--	--	--

**RECURSOS**

**Recursos materiales:**

- Equipos informáticos.
- Material fungible.
- Proyector.
- Pantalla.
- Pizarra digital.
- Manuales didácticos adaptados en lectura fácil.

**Recursos infraestructurales:**

- Aula polivalente y accesible.
- Aula de proyecciones.
- Aula de teoría.
- Instalaciones externas.

**Recursos humanos:**

Para el desarrollo y ejecución del proyecto necesitaremos crear el Equipo técnico de Orientación.

Dicho equipo será formado por los siguientes profesionales del centro ocupacional:

- Preparador laboral.
- Psicólogo.
- Maestro de taller.
- Trabajador social.

Igualmente importante será contar con el apoyo y supervisión de la dirección del centro.

El preparador laboral será el responsable del área de inserción laboral y el encargado de organizar y gestionar los recursos.

El resto del equipo realizará funciones de apoyo y seguimiento de los diversos itinerarios de inserción.



### **Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Según el Plan Regional de Acción para personas con discapacidad el Preparador laboral queda definido como:

"Un profesional encargado de la preparación, apoyo y seguimiento de la persona con discapacidad intelectual u otra discapacidad en proceso de inserción laboral, en el desempeño del puesto de trabajo, que actúa como enlace de los programas de transición individual coordinadamente con el Equipo Técnico de Orientación del Área de Inserción Laboral".

Las funciones más importantes del preparador laboral serán:

- Preparación, desarrollo, seguimiento y evaluación periódica del Programa de Transición Individual.
- Análisis de los diferentes registros, tomados en su contacto con la persona en proceso de inserción laboral, para contrastar algún aspecto concreto del programa.
- Información periódica sobre el comportamiento, adaptación y aprendizaje de las tareas a desarrollar por la persona en proceso de inserción laboral.
- Entrenamiento en el ámbito de trabajo, tanto en las habilidades colaterales como en las propias del puesto.
- Apoyo y orientación al usuario en los problemas de conducta que puedan surgir en el propio puesto y que interfieran en su rendimiento de trabajo.
- Colaboración en la adaptación laboral, preparando a los compañeros de trabajo en el conocimiento de la persona en proceso de inserción laboral y de sus características, para facilitar el desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Propuesta del horario más adecuado para la incorporación progresiva de la persona en proceso de inserción laboral hasta conseguir, si fuera posible, la plena incorporación al régimen ordinario del centro de trabajo.
- Implantación de métodos de trabajo que sirvan a la persona con discapacidad como guía en el desarrollo de sus funciones".

#### **Recursos financieros:**

- Concierto Público con la Conserjería de Familias y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.
- Cofinanciación del Fondo Social Europeo.
- Subvenciones públicas.
- Subvenciones de entidades bancarias privadas.

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

**BIBLIOGRAFIA**

Para la elaboración del presente proyecto hemos utilizado las siguientes fuentes documentales:

Pérez Serrano, G. Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos. Nacea ediciones. Madrid 2015

Estrategia española sobre discapacidad. Ministerio de sanidad, Política social e Igualdad. 2012-2020.

LIBRO blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con Discapacidad. Instituto Nacional de Administración Pública. 1ª ed. – Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública,

Manual de procedimientos de intervención en el área de inserción laboral de los centros ocupacionales de la Red Pública de la Comunidad de Madrid. Marzo 2007

Pliego de prescripciones técnicas que ha de regir en el “Acuerdo Marco que fija las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos de gestión del Servicio Público modalidad concierto, de atención a personas adultas con discapacidad intelectual, en Centro Ocupacional, a adjudicar por procedimiento abierto mediante pluralidad de criterios. Año2013.”

Laloma García M. Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. Telefónica accesible. Ediciones Cinca. Madrid. 2007.

Pérez Serrano, G. Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos. Nacea ediciones. Madrid (2015)

Bellver, F. El empleo con apoyo en España. Siglo Cero N° 148, (1993).

**Diseño del Área de Inserción Laboral de un Centro Ocupacional**

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales Empleo y Discapacidad. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.(1998).

Ley 13/1982 de 7 de Abril de Integración Social de los Minusválidos

Cabo de G, Gago D, Gonzalez D. Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España. Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L. Julio de 2003

Verdugo, M. A., y Jenaro, C. Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. Siglo Cero Nº 147, (1993).

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., y Bellver, F. Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero, (1998).

**Legislación:**

**RD 807/2007**, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

**Ley 13/1982** de Integración Social del Minusválido del 7 de abril de 1982 (LISMI).

**Real Decreto 27/2000**, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

**Webgrafía:**

[www.sid.usual.es](http://www.sid.usual.es)

[www.lismi.es](http://www.lismi.es)

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)