

CUADERNOS
FEDACE
SOBRE DCA

17.

**INCLUSIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DAÑO
CEREBRAL ADQUIRIDO (DCA)**

CUADERNO FEDACE

Inclusión sociolaboral de personas con Daño Cerebral Adquirido (DCA)

Madrid, 2018

Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE)

Con la Colaboración de:

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

Fundación Once

Fundación Gmp

Bankia Red Solidaria 2018

Estudio Completo disponible en Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD) www.cedd.net y en www.fedace.org

PRESENTACIÓN

El Movimiento Asociativo FEDACE quiere apoyar a las personas con DCA para que sientan que sus derechos como ciudadanos y su inclusión en la comunidad no están siendo vulnerados por tener DCA y al mismo tiempo perciban que tienen un proyecto de vida y que está es satisfactoria.

Para impulsar la promoción de la autonomía personal de las personas con DCA, FEDACE retoma la experiencia formativa de los Talleres FEDACE sobre Daño Cerebral como “una apuesta por la divulgación del conocimiento sobre el Daño Cerebral”, el enfoque multidisciplinar y el sentido práctico han seguido siendo los principios por los que se guía esta publicación.

Partimos de una amplia experiencia que queremos poner en valor a fin de que el conocimiento generado siga siendo puesto en práctica y llegue al mayor número de personas. Tras realizar las valoraciones pertinentes y tomando como centro el interés de las propias personas con DCA, de las familias y de profesionales, el tema elegido para la redacción de este Cuaderno es la Inclusión sociolaboral de las personas con DCA.

Se ha contado con un Equipo Técnico constituido por profesionales de Entidades Federadas que cuentan con años de experiencia en la atención a las **personas con DCA** y sus familias y concretamente con el objetivo de mejorar los apoyos requeridos por las personas con DCA en su **inclusión en el mercado laboral**.

En este Cuaderno se han puesto en común principios, modelos y pautas que sirvan a nuestras organizaciones federadas y a cualquier entidad relacionada con la atención al DCA e incluso al mercado laboral para optimizar nuestra labor siempre orientada a mejorar la calidad de vida de las personas con daño cerebral. Han participado trece profesionales de entidades federadas con los que, en colaboración con la consultora Intersocial, a través de Jornadas y reuniones, se ha implementado y perfeccionado la metodología y el uso de las herramientas que ponemos a disposición en este Cuaderno.

Cumplimos así con la transmisión y el intercambio de experiencias que FEDACE asume como uno de sus valores primordiales.

Queremos destacar la colaboración de las personas con DCA que han participado en las experiencias que compartimos y que han prestado su asesoramiento profesional en las cuestiones en las que fueron consultadas.

Agradecemos su colaboración al equipo de profesionales de las entidades federadas, a Fundación ONCE, al CEADAC, a Fundación Alapar, Activa Mutua...

Esperamos les resulte interesante y, sobre todo, útil para entender y atender mejor las necesidades de las personas con DCA y sus familias.

FEDACE, en Madrid, a 30 de septiembre de 2018.

AUTORES

Equipo coordinador externo:

InterSocial. Consultoría e investigación social.

Consultora:

Martha Yolanda Quezada García. Investigadora social.

Coordinación y compilación de la publicación:

Raquel Montes Callabed

Doctora en Filosofía. FEDACE

Equipo técnico:

ADACEA ALICANTE	Beatriz Fernández Milla	Coordinadora de programa laboral y ocupacional
ADACE CASTILLA LA MANCHA	Itziar Sanz Hernández	Responsable de proyectos
SARELA	Noelia Parente Vieites	Coordinadora del Servicio de Atención Ocupacional.
Colaboradora	Aurora Lassaletta Atienza	Psicóloga clínica y autora del libro El daño cerebral invisible

Participación en Taller Técnico:

ADACEA ALICANTE	Alicia Fuentes	Vocal de Junta directiva
ADACEA JAEN	María Muñoz Muñoz María Isabel Martínez Olías	Directora Gerente Directora Centro de día
ADACE CASTILLA LA MANCHA	Silvia Ruano Ortuño Tamara García Morán José María Torralba Muñoz	Trabajadora social Terapeuta ocupacional Neuropsicólogo
AGREDACE ASDACE ATECE	María Yolanda García Yuste Laura Ramírez Yamila González	Resp. área Atención a Familias Psicóloga Departamento de proyectos
FUNDACE	Maylen Magliano González Aurora Lassaletta Atienza	Preparadora laboral Psicóloga clínica y autora del libro El daño cerebral invisible

Índice



1.	INTRODUCCIÓN.....	7
2.	ASPECTOS ESPECÍFICOS EN LA ORIENTACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN SOCIOLABORAL DIRIGIDA A PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO.	11
3.	FASES PARA LA ELABORACIÓN Y LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DIRIGIDOS A PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO.	16
4.	RECOMENDACIONES PARA UNA ESTRATEGIA DE ATENCIÓN A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS PERSONAS CON DCA EN SUS PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL	46
5.	HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA LA ORIENTACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN SOCIOLABORAL DIRIGIDA A PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO	48
6.	BUENAS PRÁCTICAS EN LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO	78
7.	BIBLIOGRAFÍA	97

1. Introducción

La situación laboral de una persona es un **indicador esencial de calidad de vida** y la carencia de empleo es uno de los principales indicadores de exclusión social. El empleo es por tanto un elemento esencial en la vida personal y social del individuo. **El trabajo es también un derecho** y así lo reconoce la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Artículo 27 sobre trabajo y empleo. Por otra parte, es **una aspiración de muchas personas con DCA**.

“Yo no puedo estar parada, yo necesito trabajar porque me siento tan bien, tan feliz de por la mañana, de darme del madrugón, ducharme, arreglarme, salir a la calle, encontrarme con mis compañeros”...

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

El Daño Cerebral Adquirido (DCA) es un problema de gran trascendencia personal, familiar y social. Se trata de una causa de discapacidad en ascenso en nuestra sociedad, cuyo origen se debe a lesiones cerebrales súbitas causadas por accidentes cerebrovasculares (ACV), traumatismos craneoencefálicos, anoxias cerebrales, tumores e infecciones cerebrales. El DCA comporta dimensiones complejas por:

- La diversidad de sus secuelas, con distintos grados de severidad en los planos físico, sensorial, neuropsicológico (cognitivo, conductual y emocional) y relacional, que suelen ser permanentes.

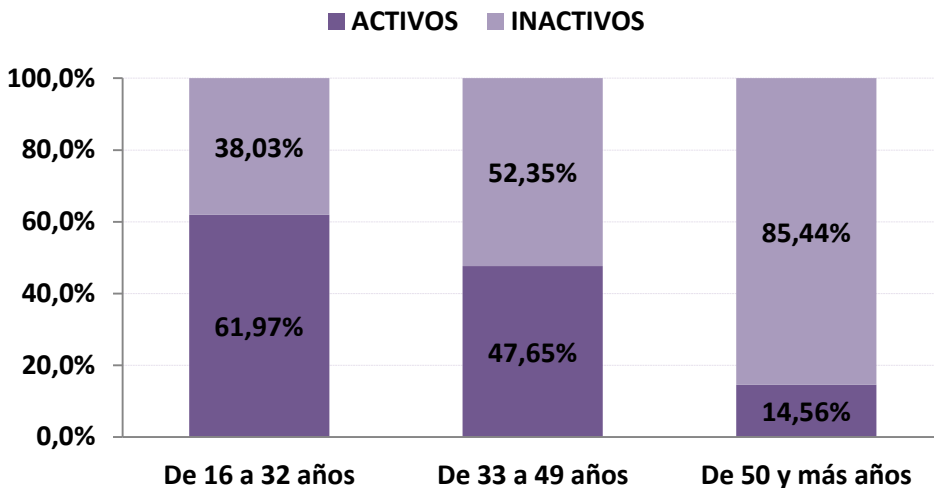
- La situación crítica y el compromiso en que sitúa al entorno familiar, en especial a las cuidadoras principales, por su irrupción súbita y la dependencia a largo plazo que puede generar.

- La actual escasez de servicios de rehabilitación especializada y apoyos sociales adecuados, o la desigualdad en el acceso a los mismos.

- La exigencia de cooperación entre las Administraciones, los profesionales y el movimiento asociativo a la que se añade un amplio desconocimiento de esta discapacidad y sus implicaciones, precisamente por su carácter emergente y mixto en las limitaciones funcionales que comporta.

De acuerdo con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) (INE, 2008), en España residen 138.026 personas con DCA en edad laboral. El 62,1% de estos casos se debe a accidentes cerebrovasculares, mientras que el 37,9% corresponde a otras causas. Al considerar el sexo y la edad, se observa que: el 59% de las personas con DCA en edad laboral son varones frente a un 41% de

Gráfico 1: Personas con DCA en edad laboral según su actividad principal en la actualidad por grupo de edad



Fuente: Quezada, et al. 2016

mujeres. Y que el 39,6 % tiene menos de 45 años.

De acuerdo con el estudio sobre daño cerebral e inserción laboral (Quezada, et al. 2016), 6 de cada 10 personas con DCA en edad laboral se encuentran en situación de inactividad. Esta circunstancia está estrechamente ligada a la edad. Así, el 62% de los jóvenes con DCA se encuentran en situación activa y sólo el 14,6% de los mayores de 50 años.

Se observa una reducción sustancial de la tasa de actividad después de la lesión que pasa del 71,73% al 36,59%, lo que supone una diferencia de 35 puntos porcentuales. Esta diferencia se pueda atribuir a distintos motivos:

- La pérdida y modificación de funcionamientos psico-corporales. El 72,54%

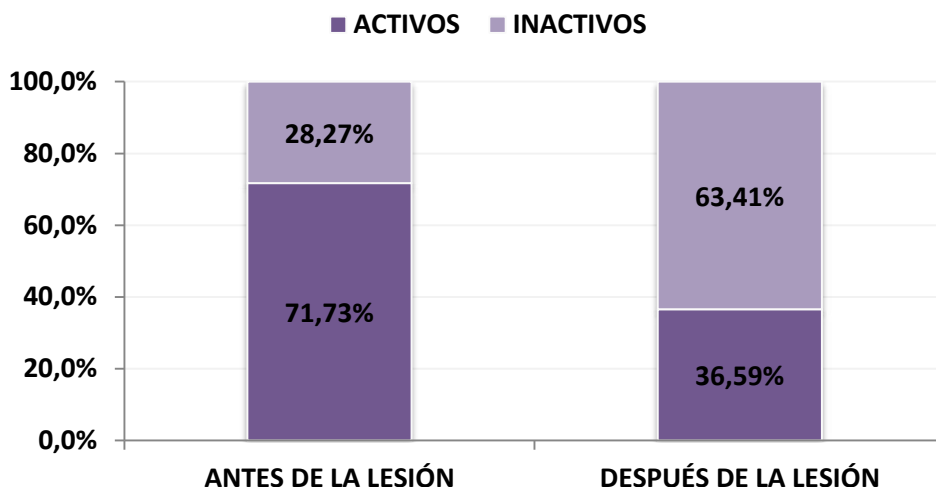
de este colectivo reconoce haber encontrado dificultades extraordinarias para encontrar empleo debido al DCA.

- La falta de apoyo para la inserción o vuelta al trabajo. El 61,70% de los que buscan trabajo carecen de la ayuda especializada para encontrar que necesitan.

- El sistema de pensiones contributivas y no contributivas y su régimen de compatibilidad/incompatibilidad con el empleo.

- La falta de oportunidades del mercado de trabajo por sus características de precariedad laboral en la actualidad en especial ante determinados perfiles como las personas mayores de 45 años, también puede desalentar la actividad.

Gráfico 2 Personas con DCA en edad laboral según su actividad antes y después de la lesión cerebral



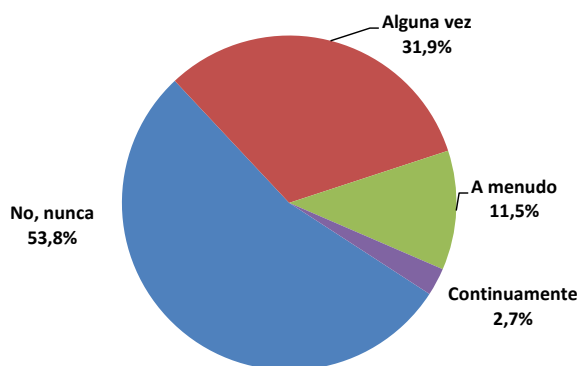
Fuente: Quezada, et al. 2016

Según este mismo informe, la mayoría de las personas con DCA en edad laboral percibe que su calidad de vida se ha deteriorado a partir de la lesión. Los aspectos donde señalan con un mayor deterioro son, en primer lugar la situación laboral, seguidos por el bienestar emocional y la situación económica.

Según, el informe “Estudio de la situación y necesidades de las personas con daño cerebral adquirido en España” editado por FEDACE (Quezada, et al. 2017), El 46,2% de las personas con DCA afirma haberse sentido discriminadas por motivo de su daño cerebral. Al considerar la “intensidad” de esta discriminación, se observa que sólo un 2,7% se siente discriminado de manera continua. Las actividades en las que suelen sentir discriminados por orden de importancia son: para encontrar un empleo (17,8%), trans-

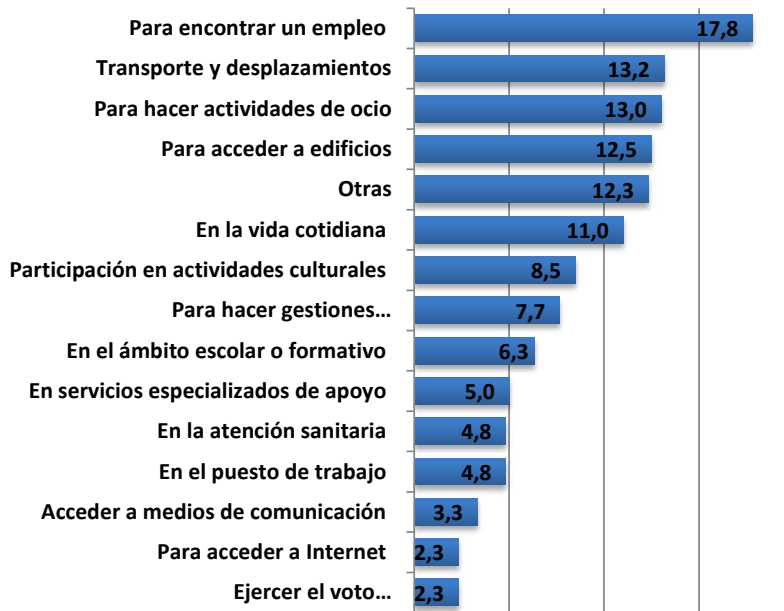
porte y desplazamientos (13,2%); para hacer actividades de ocio (13%), para acceder a edificios (12,5%).

Gráfico 3 Percepción de discriminación por causa de DCA.



Fuente: Quezada, et al. 2017

Gráfico 4 Ámbitos en los que las personas con DCA se han podido sentir discriminados.



Fuente: Quezada, et al. 2017

La diversidad de secuelas y los distintos grados de severidad hacen que la inserción o reincorporación laboral de las persona con DCA sea un reto complejo que requiere considerar múltiples dimensiones junto con la necesaria implicación de diferentes actores, tanto institucionales (administración pública, entidades privadas de atención del DCA, asociaciones, empresas,...) como profesionales (médicos

rehabilitadores, terapeutas ocupacionales, neuropsicólogos, preparadores laborales, técnicos en recursos humanos, empresarios,...), además del entorno familiar y comunitario.

FEDACE quiere contribuir a este reto presentando esta Guía metodológica, que aspira a convertirse en una herramienta útil para profesionales en el campo de la inclusión laboral.



2. Aspectos específicos en la Orientación y la Intermediación sociolaboral dirigida a personas con Daño Cerebral Adquirido.

“Cuando empecé aquí no esperaba llegar tan lejos, no esperaba saltar todos los obstáculos que había encontrado, estaba perdidísimo... Luego fui cogiendo carrera... sobre todo en mi vida cotidiana después de salir de un centro de rehabilitación, adaptarte a lo nuevo, que además tenía que conocerme yo de nuevo porque había pasado la operación y me estaba conociendo”.

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

METODOLOGÍA DE TRABAJO.

Fruto de más de dos décadas de atención y de investigación sobre las necesidades de apoyo sociosanitario de las personas con DCA, la presente Guía se centra en un objetivo: **favorecer e incrementar la participación comunitaria de las personas con DCA a través de la activación y de la mejora de su inclusión sociolaboral.** La metodología que proponemos integra la **utilización de los Itinerarios Personalizados como base del procedimiento** seguido en la intervención sociolaboral, adaptando este procedimiento a las características particulares de las personas con DCA.

Esta propuesta metodológica contempla cuatro fases y los siguientes ejes de actuación:

- 1.** Prospección, segmentación y contacto con centros de rehabilitación y/o atención para la derivación de personas participantes en el proyecto.
- 2.** Información a profesionales, personas con DCA y entornos sociofamiliares.
- 3.** Acogida, análisis de niveles de empleabilidad, valoración de la idoneidad de participación en el proyecto y acuerdo de participación.
- 4.** Tutorías de Orientación sociolaboral, estudio de participación en acciones grupales y ajuste de la programación según necesidades de formación detectadas y acogida en Talleres de Formación para el Empleo.
- 5.** Elaboración, redacción y acuerdo de Plan Personalizado para la Inclusión Sociolaboral.
- 6.** Prospección e intermediación laboral con el tejido empresarial de la zona de actuación de cada proyecto.
- 7.** Intermediación laboral, seguimiento en la incorporación y en el mantenimiento en el puesto de trabajo.

8. Valoración de medidas alternativas para la inclusión social, revisión de Itinerarios y reconsideración de objetivos acordados en Plan Personalizado para la Inclusión Sociolaboral (PPI-DCA).

Realizar la mediación sociolaboral dirigida a personas con DCA a través de una metodología elaborada según Itinerarios Personalizados, hace posible trabajar de manera individualiza las competencias de cada persona participante y hacerlo de una forma dinámica, dando cada paso, **con la voluntad de análisis y con la flexibilidad que las personas necesitan para que sean valoradas sus capacidades tras haber pasado por la experiencia de un daño cerebral.**

La primera etapa de la investigación¹ previa a la redacción de esta Guía se centró en recoger los conocimientos generados en los procesos de intervención llevados a cabo durante décadas por las entidades federadas. Partiendo del material generado y de las conclusiones extraídas en relación con los objetivos y dificultades que debían afrontarse para la elaboración de un modelo específico de atención, procedimos a adaptar la metodología a las necesidades específicas del colectivo. Esta metodología ha comprendido también el diseño de herramientas de intervención que ponemos a disposición en esta Guía metodológica.

Desde un primer momento, existía un acuerdo común en el Equipo técnico

que ha colaborado en la elaboración de esta Guía metodológica: seguir un modelo de Atención Integral Centrado en la Persona junto con la consideración de las secuelas del DCA en el diseño de la misma.

“Cada persona que participe en los proyectos debe ser protagonista activa del mismo, para ello es necesario que la persona con DCA elija de forma voluntaria su participación en el programa, decidir las acciones de su itinerario y comprometerse a llevarlas a cabo”.

“No podemos olvidar que las personas con DCA van a presentar una serie de secuelas a nivel físico, cognitivo, conductual y social que van a dificultar el acceso a los recursos y a su realización de manera satisfactoria e independiente. Aunque los cambios físicos suelen ser los más evidentes, las secuelas cognitivas y conductuales son más frecuentes, persisten durante un periodo más prolongado y afectan no solo al propio individuo y a su capacidad de participar en su reinserción y rehabilitación, sino también a las familias y a la posibilidad de su integración en el medio social en el que viven”.

Sumándose al diálogo constante con los equipos de profesionales en la atención a personas con DCA, estas herramientas se han confeccionado en interlocución directa y continuada

¹ El Equipo Técnico inició este trabajo en noviembre de 2017, como parte del proceso de para reflexionar y compartir aprendizajes sobre inclusión sociolaboral de personas con DCA se llevaron a cabo dos Jornadas en diciembre de 2017 y mayo de 2018, respectivamente.

con las propias personas con DCA. Ellas también han proporcionado el material más valioso de esta investigación, dando testimonio y poniendo de manifiesto unas capacidades de las que nos queda todavía mucho sobre lo que seguir aprendiendo.

PRINCIPIOS ÉTICOS DE ACTUACIÓN

“Me dijeron que tenía que estar contenta por haber sobrevivido pero para mí eso no es todo, necesito saber que puedo hacer algo con mi vida”.

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

En esta frase, recogida durante la realización de una Tutoría de Orientación sociolaboral a una persona con DCA que iniciaba su participación en un proyecto de empleo, se pone de manifiesto el testimonio al que deseamos dar respuesta, proponiendo un sentido de la intervención, la atención y el apoyo, cuyas características queremos resumir en cinco consignas que invitamos a tener en cuenta en todo momento: **atención integral, interdisciplinariedad, personalización, flexibilidad y continuidad en el tiempo.**

¿Debemos decirle a alguien por qué tiene que “estar contenta” o la responsabilidad reside más bien en acompañarle en sus preguntas y en apoyarle en la activación de los procesos que sean oportunos para la consecución de los objetivos que se proponga? En el tra-

bajo con colectivos emergentes y con tendencia a la invisibilización es muy importante responder con honestidad a esta clase de preguntas, de nuestro posicionamiento al respecto dependerá la generación de recursos y el desarrollo de una metodología de la que puede beneficiarse la sociedad en su conjunto.

Cuando no todas las secuelas son visibles o lo son de una forma poco evidente para la mayoría de la sociedad, la atención integral es una condición necesaria desde el primer momento del proceso. En el DCA esta atención precisa de un trabajo interdisciplinario que pone en el centro a unas personas que, dada la situación por la que han pasado, requieren de un alto grado de atención, escucha continuada y flexibilidad metodológica para el desarrollo de nuestras actuaciones y para el acuerdo de unos objetivos que posean coherencia con la realidad que están viviendo. La investigación, el diálogo continuo, el intercambio de experiencias y el trabajo conjunto de profesionales comprometidos con la realidad y la necesidad social del DCA, es una exigencia clave para el desarrollo de la forma de trabajo que ha hecho posible elaborar y perfeccionar la metodología que vamos a presentar en esta Guía.

Una metodología animada por la certeza de que, si alguien nos pregunta si puede hacer algo con su vida, podemos responder afirmativamente a esta pregunta y podemos también acompañar nuestras palabras con unas acciones y resultados, de los que deseamos que se hagan eco el mayor número posible de profesionales y de entidades.

IMPACTO DE LAS SECUELAS POR DCA EN LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS ORIENTADAS

Partiendo de los precedentes en el estudio del impacto de las secuelas por DCA en el empleo de estas personas², se consensuaron los aspectos que deben tenerse en cuenta en el momento de realizar las primeras valoraciones de la situación sociolaboral de una persona con DCA. Llegar a este consenso ha supuesto una labor de investigación que ha sido muy importante en la fundamentación de la metodología que presentamos y en el consiguiente diseño de las herramientas que hemos desarrollado. El primer paso consistió en centrarnos en la valoración de las secuelas por DCA en relación con la situación sociolaboral para, posteriormente, hablar de autonomía (cognitiva, física y sensorial) y **poner el acento en las capacidades preservadas con las que cuenta cada persona antes que en sus limitaciones derivadas del DCA.**

Dada las características que el impacto de las secuelas posee en cada persona, estos procesos de valoración deben ser realizados de forma constante y deben ser también sometidos a revisión por parte del equipo de profesionales implicado en los distintos procesos.

En la siguiente tabla resumimos cuáles son los ítems que es necesario valorar en el inicio de los Itinerarios y en el

correspondiente plan personalizado a acordar con cada persona participante.

Queremos poner de manifiesto la necesidad de que se tome en cuenta la particularidad de ciertos efectos de secuelas por DCA que tienden a ser invisibilizados. Se trata de una constante, de la que las propias personas con DCA dan continuamente testimonio cuando son preguntadas al respecto:

“Una gran parte de mis lesiones físicas han sido reversibles, por las zonas cerebrales afectadas y gracias al trabajo rehabilitador. Las que se mantiene, que me limitan a diario, no son tan visibles externamente. Actualmente, si no conoces mi historia y no me acompañas durante veinticuatro horas seguidas para ver mi evolución a lo largo del día, seguramente no reconocerías en mí secuelas físicas o cognitivasX importantes”.

Aurora Lassaletta. El daño cerebral invisible

Consideramos que esta **invisibilidad** es una realidad que debe integrarse en la metodología con la que intervenimos en nuestras actuaciones, no hacerlo conlleva graves errores en la valoración y reporta resultados indeseados que tienden a aumentar la frustración que sienten muchas de las personas con DCA que desean reanudar o iniciar su participación en el mercado laboral. Afortunadamente, cada vez son más

² Cuaderno FEDACE sobre DAÑO CEREBRAL Adquirido N° 8, Empleo con apoyo y Daño Cerebral Adquirido. Madrid, octubre 2008. Con la colaboración de Obra Social Caja Madrid y Real Patronato Sobre Discapacidad.

voces las que, desde distintos testimonios y enfoques profesionales hablan de la invisibilidad del impacto del DCA en la vida diaria de las personas. Deseamos subrayar desde un inicio la impor-

tancia de estos aspectos, ya que tienden a ser difíciles de percibir si no se ha recibido una adecuada información al respecto.

Autonomía en la búsqueda de empleo e impacto en las secuelas por DCA				
Secuelas FÍSICAS	Secuelas SENSORIAL	Secuelas COGNITIVAS	Secuelas EMOCIONALES Y CONDUCTUALES	
<ul style="list-style-type: none"> - Hemiplejia / hemiparesia - Espasticidad - Hipotonía - Rigidez - Funcionalidad MMII y MMSS 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdidas en oído y visión 	<ul style="list-style-type: none"> - Afasia 		ASPECTOS VISIBLES
<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia y sensibilidad corporal. - Alteraciones en las horas/ orden del sueño. - Falta de equilibrio - Asimetría 	<ul style="list-style-type: none"> - Hiperacusia/ Hipoacusia - Hipersensibilidad óptica 	<ul style="list-style-type: none"> - Atención: mantenimiento de la concentración, cansancio "neurológico", lentitud cerebral - Funciones ejecutivas: toma de decisiones y adaptación a los cambios. - Memoria y pensamiento: lentitud en el aprendizaje, posibles alteraciones en la capacidad de resumir y concretar ideas. - Falta de conciencia de la situación real tras el Daño Cerebral (anosognosia) 	<ul style="list-style-type: none"> - Desajuste de expectativas vinculada a dificultades en autoconciencia de déficit (anosognosia) - Propensión a reacciones impulsivas. - Tendencia a pasividad, posible aplanamiento afectivo - Bloqueos en el momento de expresar las emociones. 	ASPECTOS INVISIBLES

3. Fases para la elaboración y la ejecución de proyectos de inclusión sociolaboral dirigidos a personas con Daño Cerebral Adquirido.

La periodización de los procesos de Orientación y de Intermediación sociolaboral ha sido organizada según las siguientes fases de intervención:

1. Derivación.
2. Acogida y análisis de niveles de empleabilidad.
3. Elaboración y acuerdo del Plan Personalizado para el Empleo.
- 4 Intermediación laboral y seguimiento en la incorporación y en el mantenimiento en el puesto de trabajo.

En la fase de Derivación se realizan acciones que son cruciales en la consecución de los objetivos de los proyectos de Orientación y de Intermediación sociolaboral dirigidos a personas con DCA. Como veremos en el apartado correspondiente, esta fase está directamente relacionada con la situación sociosanitaria en que se hallan las personas con DCA, en ella la valoración del impacto de las secuelas posee una importancia muy relevante. Desde el inicio de esta primera fase, debe instarse a colaborar al mayor número posible de profesionales implicados en los procesos de rehabilitación de la persona con DCA que va a ser considerada como posible beneficiaria en los llamados proyectos de empleo.

Dadas las características de las situaciones sociolaborales con las que trabajamos, no se trata de proyectos de empleo entendidos en un sentido estricto, **el objetivo primordial es aumentar el grado de participación comunitaria de la persona con DCA e impulsar su inclusión social a partir de un enfoque interdisciplinario.** Una vez valorado su grado de autonomía inicial en lo que respecta a las condiciones sociosanitarias, se activan los procedimientos oportunos y las personas son acogidas en los proyectos de Inclusión sociolaboral.



Se inicia con ello la Fase 2 de Acogida, si bien la persona ya ha sido informada sobre el proyecto en los Centros y entidades desde los que se llevan a cabo las derivaciones, en este momento de acogida el proyecto se presenta de una forma más concreta y dirigiendo dicha presentación al logro de un compromiso de participación que tiene como objetivo fomentar una participación activa y continuada de la persona con DCA. Antes de ahondar en cuáles son las características de los objetivos, desafíos, tareas y herramientas correspondientes a cada una de las fases, queremos incidir en la importancia que poseen las interacciones que se dan entre cada una de ellas.

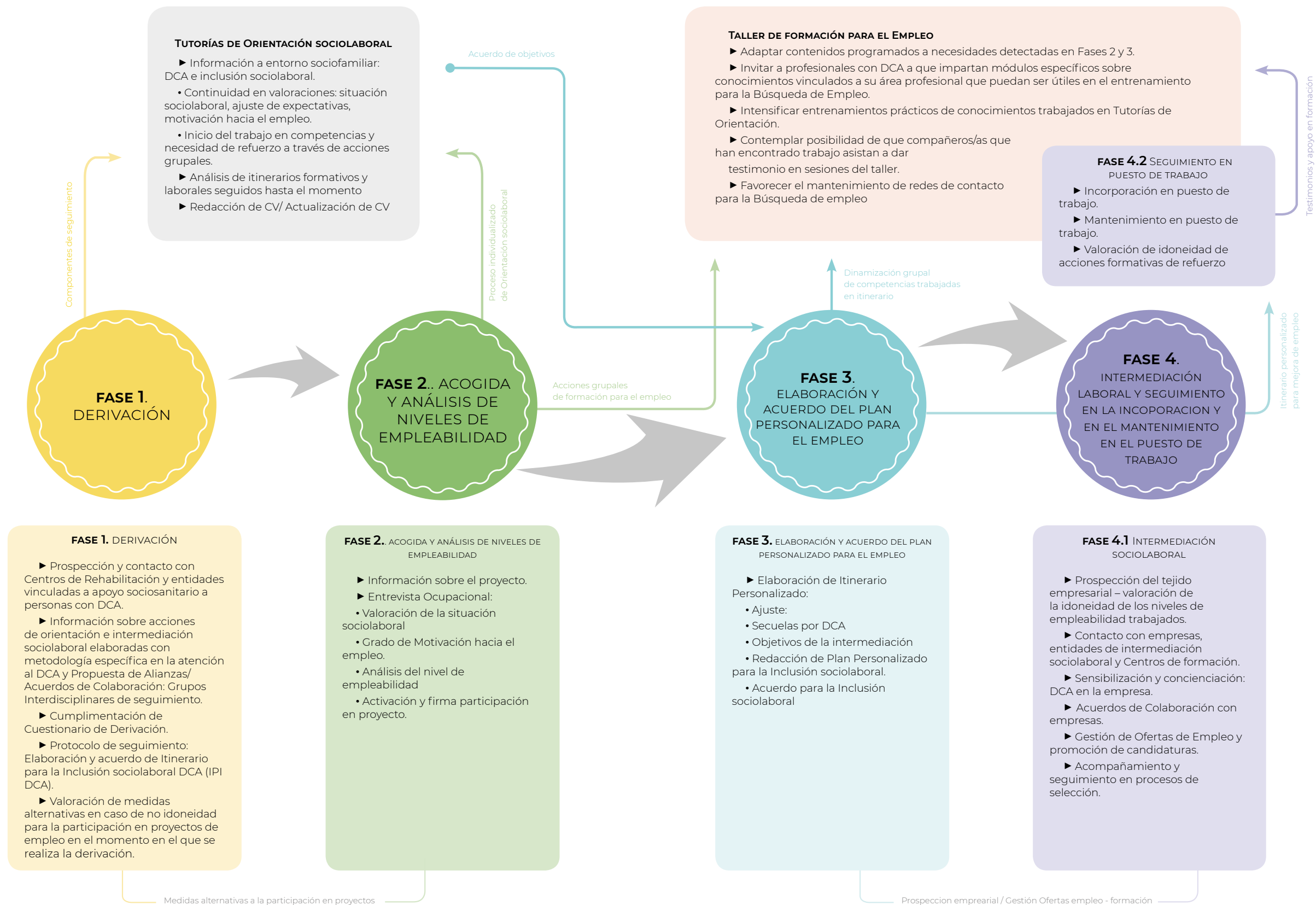
Siguiendo los principios sobre los que ha sido desarrollada esta metodología de trabajo, tras el estudio de la situación sociolaboral de la persona con DCA y tras llevar a cabo el consiguiente análisis de su nivel de empleabilidad, se inicia un proceso personalizado. La atención se centra en la persona y el ritmo de la intervención y los objetivos a trabajar en cada una de las fases restantes debe amoldarse a las necesidades de orientación detectadas en cada una de las personas participantes.

En el diagrama de flujo que presentamos en el siguiente esquema puede apreciarse cómo las tutorizaciones y los procesos de orientación no siguen necesariamente una lógica lineal, sino que en muchos casos son necesarias las revisiones, rehacer pasos dados e incluso volver a planificarlos objetivos acordados.

Animamos por tanto a no entender estas posibles incidencias como un retroceso. Bien al contrario, lo que ocurre estos momentos puede concebirse y afrontarse como oportunidades para reconsiderar aspectos significativos y revisar objetivos que tal vez no contaron con el tiempo necesario para el análisis y los ajustes requeridos. Vivimos en una época en la que los procesos tienden a precipitarse y si no prestamos la atención adecuada podemos incurrir en graves errores. No trabajamos con objetos computables y la cuantificación de resultados inmediatos no es por tanto el objetivo principal que tenemos que tener a la vista, están en juego trayectorias vitales, decisiones cruciales, como una posible vocación que podría ser reanudada o descubierta.

Tras un daño cerebral, la persona está en constante evolución, el grado del impacto de algunas secuelas puede reducirse pero puede también hacerse patente el impacto de otras secuelas que no habían sido tomadas en consideración o que influían en unas competencias vinculadas a ámbitos laborales en los que la persona no empieza a hacer incursión, hasta que se plantea su inclusión o su reincorporación en el mercado laboral. No basta con motivar a que las personas con DCA realicen esta incorporación, es necesario acompañarlas en cada uno de los pasos, en sus progresos y también en sus aparentes retrocesos.





TUTORÍAS DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

- Información a entorno sociofamiliar: DCA e inclusión sociolaboral.
 - Continuidad en valoraciones: situación sociolaboral, ajuste de expectativas, motivación hacia el empleo.
 - Inicio del trabajo en competencias y necesidad de refuerzo a través de acciones grupales.
- Análisis de itinerarios formativos y laborales seguidos hasta el momento
- Redacción de CV/ Actualización de CV

TALLER DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Adaptar contenidos programados a necesidades detectadas en Fases 2 y 3.
- Invitar a profesionales con DCA a que impartan módulos específicos sobre conocimientos vinculados a su área profesional que puedan ser útiles en el entrenamiento para la Búsqueda de Empleo.
- Intensificar entrenamientos prácticos de conocimientos trabajados en Tutorías de Orientación.
- Contemplar posibilidad de que compañeros/as que han encontrado trabajo asistan a dar testimonio en sesiones del taller.
- Favorecer el mantenimiento de redes de contacto para la Búsqueda de empleo

FASE 4.2 SEGUIMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

- Incorporación en puesto de trabajo.
- Mantenimiento en puesto de trabajo.
- Valoración de idoneidad de acciones formativas de refuerzo

FASE 1. DERIVACIÓN

FASE 2.. ACOGIDA Y ANÁLISIS DE NIVELES DE EMPLEABILIDAD

FASE 3. ELABORACIÓN Y ACUERDO DEL PLAN PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

FASE 4. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO EN LA INCOPORACION Y EN EL MANTENIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

FASE 1. DERIVACIÓN

- Prospección y contacto con Centros de Rehabilitación y entidades vinculadas a apoyo sociosanitario a personas con DCA.
- Información sobre acciones de orientación e intermediación sociolaboral elaboradas con metodología específica en la atención al DCA y Propuesta de Alianzas/ Acuerdos de Colaboración: Grupos Interdisciplinarios de seguimiento.
- Cumplimentación de Cuestionario de Derivación.
- Protocolo de seguimiento: Elaboración y acuerdo de Itinerario para la Inclusión sociolaboral DCA (IPI DCA).
- Valoración de medidas alternativas en caso de no idoneidad para la participación en proyectos de empleo en el momento en el que se realiza la derivación.

FASE 2.. ACOGIDA Y ANÁLISIS DE NIVELES DE EMPLEABILIDAD

- Información sobre el proyecto.
- Entrevista Ocupacional:
 - Valoración de la situación sociolaboral
 - Grado de Motivación hacia el empleo.
 - Análisis del nivel de empleabilidad
 - Activación y firma participación en proyecto.

FASE 3. ELABORACIÓN Y ACUERDO DEL PLAN PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

- Elaboración de Itinerario Personalizado:
 - Ajuste:
 - Secuelas por DCA
 - Objetivos de la intermediación
 - Redacción de Plan Personalizado para la Inclusión sociolaboral.
 - Acuerdo para la Inclusión sociolaboral

FASE 4.1 INTERMEDIACIÓN SOCIOLABORAL

- Prospección del tejido empresarial – valoración de la idoneidad de los niveles de empleabilidad trabajados.
 - Contacto con empresas, entidades de intermediación sociolaboral y Centros de formación.
 - Sensibilización y concienciación: DCA en la empresa.
 - Acuerdos de Colaboración con empresas.
 - Gestión de Ofertas de Empleo y promoción de candidaturas.
 - Acompañamiento y seguimiento en procesos de selección.

3.1 FASE DE DERIVACIÓN

FASE 1. DERIVACIÓN

FASE 1. DERIVACIÓN

- ▶ Prospección y contacto con Centros de Rehabilitación y entidades vinculadas a apoyo sociosanitario a personas con DCA.
- ▶ Información sobre acciones de orientación e intermediación sociolaboral elaboradas con metodología específica en la atención al DCA y Propuesta de Alianzas/ Acuerdos de Colaboración: Grupos Interdisciplinarios de seguimiento.
- ▶ Cumplimentación de Cuestionario de Derivación.
- ▶ Protocolo de seguimiento: Elaboración y acuerdo de Itinerario para la Inclusión sociolaboral DCA (IPI DCA).
- ▶ Valoración de medidas alternativas en caso de no idoneidad para la participación en proyectos de empleo en el momento en el que se realiza la derivación.

“...pero para mí eso no es todo, necesito saber que puedo hacer algo con mi vida”.

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

“...Llevo con DCA como 4 años, el primer año de tener el DCA yo pensaba que nunca jamás volvería a trabajar porque era presa de muchos miedos, me costaba mucho expresarme, tenía parálisis en el lado derecho, pensaba que mi vida había terminado ahí”.

Persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Estos testimonios nos sitúan en un momento en el que cobran una importancia clave algunos de los rasgos más característicos de la situación en la que se hallan las personas con DCA, durante su rehabilitación y tras recibir el alta hospitalaria. Es necesario atender y escuchar a las personas que han experimentado un daño cerebral, especialmente en las primeras acciones de proyectos centrados en ofrecer apoyo para mejorar su Inclusión social. Aunque el contacto directo con la persona no tiene lugar propiamente en este momento, esta primera fase comienza con una situación que es difícil de describir y que debemos por tanto esforzarnos al máximo en comprender.

Tras el DCA, la persona supera situaciones clínicas muy graves, sobrevive y

recibe el alta hospitalaria y cuando vuelve a su vida anterior al DCA, empiezan a surgir preguntas que nos resulta habitual escuchar a quienes estamos en contacto con esta realidad: ¿Qué es lo que ha cambiado y cómo progresar a partir de ahí?

En la llamada Fase de derivación, deben ponerse en marcha las medidas necesarias para dar respuesta a este interrogante; medidas que para ser aplicadas con el éxito deseado, precisan un equipo interdisciplinario y una acción continuada.

OBJETIVOS

- 1.** Elaborar, impulsar y difundir alternativas para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad sobrevenida – Daño Cerebral Adquirido.
- 2.** Propiciar acuerdos para activación de procesos de orientación sociolaboral centrados en las necesidades de las personas con DCA:
 - ▶ Centros de Rehabilitación
 - ▶ Centros de Valoración y reconocimiento de grado de discapacidad.
 - ▶ Entidades de apoyo a la intermediación laboral a colectivos en riesgo de exclusión.
- 3.** Fomentar colaboraciones entre Centros especializados en la atención a personas con Daño Cerebral Adquirido.
- 4.** Activar protocolos de seguimiento entre profesionales sociosanitarios con implicación en los procesos de rehabilitación y de alta hospitalaria tras DCA.
 - ▶ Estudio de Derivación / Situación sociolaboral
 - ▶ Comisiones de Seguimiento en los procesos de orientación y de intermediación sociolaboral.
 - ▶ Valorar posibles medidas alternativas en caso de no idoneidad para la participación inmediata en el proyecto.
- 5.** Contemplar e incluir en plan de acción del proyecto la posibilidad de ofrecer ayudas económicas a personas beneficiarias: becas transporte, información sobre ayudas por riesgo de vulnerabilidad social.

DESAFIOS

- ▶ Necesidad de aumentar el número de personas con DCA informadas.
- ▶ Dificultades a la hora de realizar las primeras valoraciones de la situación sociolaboral de las personas con DCA.
- ▶ Invisibilidad de ciertas secuelas por DCA.
- ▶ Desajuste entre situación sociosanitaria y expectativas sociolaborales de la persona con DCA que desea buscar empleo.

Una de las principales dificultades a las que nos enfrentamos cuando iniciamos un proceso de orientación sociolaboral a una persona con DCA es la **falta de un código diagnóstico al alta hospitalaria** junto con la inexistencia de criterios comunes respecto a la consideración administrativa de las secuelas por DCA en el reconocimiento del grado de discapacidad. Esta circunstancia influye a menudo en el escaso número de personas con DCA a quienes llega información sobre la existencia de proyectos dirigidos a atender sus necesidades de apoyo. Si no se aplican medidas para aumentar el número de personas con DCA informadas, la falta de convocatoria puede reducir el **acceso de las personas con DCA a los proyectos** y hacer que éstos no se conciben como socialmente necesarios.

Los proyectos parecen no contar con la afluencia de un número de personas beneficiarias que, por otra parte, sabemos que existen y de quienes llevamos

tiempo recogiendo sus solicitudes de apoyo para la inclusión sociolaboral tras el alta hospitalaria:

La solución que nos dieron para mi sobrino era un centro de día donde era malvivir y no motivarse para nada porque lo que iba a ver ahí eran casos totalmente desajustados a su situación, no tenía ninguna motivación, ni la iba tener, simplemente el transcurrir del día, era como una ayuda para quitárnoslo de casa que no era ese el objetivo y que él pasase el tiempo y volver a casa por la noche.

Familiar de una persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Existe una tendencia a que los profesionales se atengan a lo estrictamente sanitario, descuidando aquellos aspectos que las personas con DCA necesitan para recuperar y mejorar su inclusión social. En relación con la activación de procesos de orientación la-

boral es por tanto clave la información y que estos procesos se activen lo antes posible. A menudo son las propias personas con DCA las que abren el camino e insisten en transmitir qué es lo que necesitan:

“...No soy la misma pero sí soy capaz de desempeñar el puesto. Es verdad que tenemos unas limitaciones pero no por eso debemos dejar de luchar y seguir adelante”.

Persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Salvados los primeros obstáculos relacionados con la falta de protocolos de derivación, la escasez de proyectos específicos y la desinformación existente al respecto, cuando la persona con DCA es atendida, nos encontramos con otra dificultad añadida: **determinar si la persona está o no está en situación de iniciar un proceso de orientación laboral.**

Se inicia así un proceso de valoración para el que es muy importante contar con la colaboración del mayor número posible de profesionales implicados en el proceso de rehabilitación de la persona con DCA derivada. Esta primera decisión supone un alto grado de compromiso profesional, ya que de ella depende dar un paso que es decisivo en este momento de la Derivación: iniciar con éxito el proceso de activación sociolaboral de la persona y evitar a su vez, posibles frustraciones por expectativas desajustadas en relación con la situación sociosanitaria en la que se halla la persona con DCA.

TAREAS

Además de contactar, difundir los proyectos y reforzar colaboraciones con el fin de **aumentar el número de personas con DCA que acceden a los proyectos de Orientación y de Intermediación sociolaboral, en esta primera fase es también muy importante iniciar una primera valoración de la situación sociolaboral** de las personas con DCA derivadas. Recomendamos dirigir la convocatoria siguiendo un triple eje de actuación: Personas con DCA, entorno sociofamiliar y Centros responsables de la atención a personas con DCA. Una vez firmadas las alianzas de colaboración con los Centros contactados, con esta primera tarea se inicia la intervención sociolaboral propiamente dicha.

La naturaleza de las secuelas vinculadas al DCA, hace que sea decisiva la **intervención de un Equipo interdisciplinario** al que se convocará en las distintas reuniones y consultas de seguimiento que tendrán lugar durante el desarrollo de cada una de las fases.

Dadas las dificultades vinculadas a las secuelas por DCA, una vez se proceda a realizar la derivación, recomendamos **seguir un patrón en la emisión de la información que se le da a las personas con DCA que van a participar en las distintas acciones del proyecto.** De esta forma, ordenar la información y mantener una pauta constante en el trabajo, contribuye a que las personas orientadas comiencen a entrenarse en la adquisición de competencias para la búsqueda de empleo desde los primeros momentos de su participación.

Así mismo, facilita el acceso a los programas de inclusión social, que la persona con DCA cuente lo antes posible con apoyo para la solicitud del reconocimiento de grado de discapacidad, las incapacidades permanentes para la profesión o el alta como demandantes de empleo. Recomendamos ofrecer cierto margen a ese respecto y abrir en lo posible la posibilidad de participación.

Otra de las tareas que hay que tener en cuenta en esta fase, es la de valorar cuáles serían las medidas alternativas que podríamos proponer a las personas que, finalmente se determina que no están en situación de participar en los proyectos en el momento en el que se ha realizado la derivación. La activación de otros procesos vinculados a la inclusión social y la puesta en contacto con entidades y programas especializados, es una de las alternativas más eficaces para minimizar la posible frustración y decepciones que puedan producirse.

“El apoyo que he recibido es la ayuda que me dieron en el CEADAC durante siete meses... Yo llegue al CEADAC casi sin hablar, sin andar, sin autonomía... cuando salí iba andando, tenía lectura comprensiva, bastante recuperada la memoria y podía valerme por mi mismo en todos los sentidos. Entonces como alguno de mis compañeros [con ayuda de FEDACE] fue cuando empezamos a pensar en poder trabajar en algo aunque no como antes... En mi caso me han ayudado a encontrar un trabajo de voluntariado con inmigrantes. Es importante concienciar a la

sociedad y a los empresarios para que nos tengan en cuenta”.

Persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

HERRAMIENTAS

Para esta Fase se han diseñado el **Cuestionario de Derivación** que tiene como propósito realizar una primera evaluación sobre el impacto de las secuelas por DCA y el nivel de empleabilidad de la persona derivada al Proyecto.

Los apartados del cuestionario han sido estructurados de acuerdo con los aspectos que consideramos determinantes a la hora de valorar el grado de autonomía que poseen las personas con DCA con especial atención a las necesidades específicas de apoyo en su inclusión sociolaboral.



3.2 FASE DE ACOGIDA Y ANÁLISIS DE NIVELES DE EMPLEABILIDAD

FASE 2.. ACOGIDA Y ANÁLISIS DE NIVELES DE EMPLEABILIDAD

FASE 2.. ACOGIDA Y ANÁLISIS DE NIVELES DE EMPLEABILIDAD

- ▶ Información sobre el proyecto.
- ▶ Entrevista Ocupacional:
 - Valoración de la situación sociolaboral
 - Grado de Motivación hacia el empleo.
 - Análisis del nivel de empleabilidad
 - Activación y firma participación en proyecto.

“No tenía ninguna motivación ni la iba a tener, simplemente el transcurrir del día a día.”.

Familiar de una persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Este testimonio describe una situación en la que se ponen de relieve algunos de los aspectos a los que hay que atender en esta segunda fase de la orientación sociolaboral. Aspectos de nuestro día a día como los vinculados a la motivación, sentimiento de pertenencia o el sentido más cotidiano de la confianza, adquieren una especial importancia.

El alta hospitalaria ya ha sido recibida, el entorno sociofamiliar ha sido informado al respecto y empiezan a ser visibles los efectos que las secuelas relacionadas con el DCA tienen en el día a día de las personas. A su vez,

es en esta fase cuando tiene lugar **la primera comunicación entre las personas con DCA derivadas y el equipo de profesionales** en proyectos de inclusión sociolaboral. En un número considerable de casos, es en este momento cuando las personas tienen la oportunidad de valorar con detenimiento cuál es realmente la **situación sociolaboral** en que se hallan tras el DCA. Se trata por tanto de una situación clave en la que se determinan los ejes de actuación que van a constituir las intervenciones con cada una de las personas orientadas.

Los diagnósticos relacionados con el DCA remiten a aspectos motivacionales que es muy importante tener en cuenta desde las primeras acciones de orientación sociolaboral y que, en el caso de las personas con DCA, precisan ser observados con detenimiento a fin de poderlos detectar y trabajar correctamente.

OBJETIVOS

- 1.** Favorecer clima de confianza entre los profesionales y la persona con DCA que va a iniciar el Programa.
- 2.** Informar sobre Programa de Inclusión sociolaboral a la persona participante:
 - ▶ Contenidos
 - ▶ Calendario de acciones
 - ▶ Compromiso de participación
 - ▶ Objetivos del proyecto
- 3.** Convocar a personas del entorno sociofamiliar implicado en acciones de orientación laboral/ mejora de empleo y fomentar compromiso con las acciones del proyecto.
- 4.** Análisis de situación sociolaboral:
 - ▶ Nivel de motivación hacia el empleo
 - ▶ Nivel de empleabilidad de la persona
- 5.** Diseñar e informar sobre acciones grupales en proyecto:
 - ▶ Valoración de idoneidad de acciones grupales
 - ▶ Ajuste de las sesiones del Taller de formación para el empleo a las necesidades de refuerzo detectadas.

DESAFIOS

- ▶ Fluctuaciones en la motivación.
- ▶ Miedo.
- ▶ Tendencia a la sobreprotección en el entorno familiar.
- ▶ Dificultades en la gestión del tiempo, la puntualidad o la constancia en la asistencia.

En las actuaciones que se inician con la Acogida se pone de manifiesto el impacto de algunas de las secuelas a las que nos hemos referido anteriormente y debemos por tanto prestar una especial atención a ellas. Tenerlas en cuenta e integrarlas en los procedimientos de valoración que utilizamos es determinante para poder realizar un diagnóstico de empleabilidad acertado.

“Los primeros problemas que vamos a encontrar habitualmente es esa apatía, el no querer moverse o el decir para qué me voy a mover si no va a servir de nada, uno de los principales puntos que hay que tener en cuenta es: lo primero es darse cuenta de cuál es la discapacidad que tenemos porque realmente no sirve de nada decir: ‘me cabreo con todo el mundo y yo sigo como estoy’ porque al final no vas a ningún sitio.”

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Junto a los **factores que tienen que ver con las secuelas vinculadas al DCA**, las posibles dificultades en la toma de decisiones y en la adaptación y a los cambios fluctuaciones en la motivación, se suma un factor que tiende a convertirse en uno de los principales objetivos de trabajo en las primeras Tutorías de Orientación que empiezan en esta fase: **“el miedo”**.

Tras la valoración socioas sanitaria de las secuelas por DCA realizada en la Fase

de Derivación y tras un primer estudio de la situación laboral y del grado de motivación hacia el empleo de la persona con DCA es frecuente que nos encontremos con una serie de dificultades relacionadas con este obstáculo: **miedo al fracaso, desconfianza en sí mismos y desconfianza en los demás**.

Este miedo no es un obstáculo específicamente característico de las personas con DCA, pero en ellas los temores relacionados con la actual situación del mercado laboral se ven incrementados por la situación en la que se hayan tras el alta hospitalaria y, en muchos casos, se suma una segunda variante, reconocida por las propias personas con DCA interesadas en mejorar su grado de inclusión sociolaboral: **“miedo a trabajar y perder la pensión”**.

La inclusión laboral de las personas con DCA es una alternativa que sigue produciendo recelo en los entornos sociofamiliares y en la forma en la que las propias personas con DCA conciben sus posibilidades de inclusión social. En el **entorno sociofamiliar** existe en muchos casos un gran desconocimiento, este hecho tiende a aumentar la desconfianza, produciendo una sobreprotección que debe también ser tenida en cuenta como aspecto a tomar en consideración en los procesos de orientación y de intermediación sociolaboral.

Por último, existen **dificultades en la gestión del tiempo, la puntualidad o la constancia en la asistencia** que pueden ser progresivamente solucionadas, siempre y cuando se activen las medidas de apoyo oportunas.

TAREAS

Tras activar la colaboración y el seguimiento acordados en fase de Derivación, llega el momento de empezar a afianzar la motivación y el compromiso sobre los que se funda la metodología que proponemos. Los primeros contactos entre las personas participantes y profesionales poseen una importancia crucial en este momento de la intervención, debemos situarnos ante las personas que desean ser orientadas laboralmente con **una actitud activa en la escucha**.

Las secuelas por DCA que hemos enumerado y descrito deben ser tomadas en consideración, valorarlas contribuye a que realicemos con mayor objetividad nuestras valoraciones y a algo que las personas con DCA solicitan de manera recurrente: que tengamos en cuenta que estas secuelas poseen un origen que está directamente relacionado con la causa del daño cerebral.

Detrás de **nuestros prejuicios a la hora de calificar a una persona** como “vaga”, “desmotivada”, “perezosa”, “excéntrica” o “despistada”, puede existir una secuela por DCA que no estamos siendo capaces de valorar en nuestras orientaciones. Del mismo modo, es importante recordar que la tabla que presentamos en apartado segundo de esta Guía es un resumen explicativo. Los síntomas vinculados a las secuelas por DCA son distintos en cada persona, influyen y evoluciona de forma distinta.

La escucha debe ser mantenida de principio a fin de los procesos de orientación sociolaboral y en el posterior se-

guimiento, esta circunstancia hace muy importante que los agentes implicados en ella cuenten a su vez con los apoyos necesarios. La puesta en marcha de las medidas oportunas para mantener una comunicación fluida con las personas participantes y con sus entornos sociofamiliares favorece la existencia de un **ambiente de confianza** que es clave para el logro de los objetivos deseados. La finalidad es convertir los espacios de intervención en un *lugares de pertenencia* en los que activar la motivación hacia el empleo y combatir *los miedos* que las personas con DCA expresan cuando son preguntadas sobre cómo ven su situación en el actual mercado laboral.

Es necesario **planificar una intervención continuada**, muchos de los abandonos en proyectos y el posible absentismo en las acciones suelen estar relacionados con los miedos y desconfianzas a los que hemos hecho alusión. Es conveniente trabajar los aspectos subjetivos que hemos comentado, apoyándonos en materiales diseñados con el fin de servir de soporte en la planificación (tablas de tareas), la gestión del tiempo (Agenda de empleo) y la asistencia a las acciones acordadas (seguimiento en citas).

Así mismo, se recomienda que las valoraciones de la situación sociolaboral se acompañen de un **asesoramiento sobre cuestiones legislativas** relacionadas con la tramitación de los procesos de solicitud y de revisión de las incapacidades profesionales. De este modo, informar sobre la compatibilidad entre las pensiones percibidas y los objetivos de inclusión sociolaboral a acordar, contribuye a disminuir una sensación de **“miedo a trabajar”** con

la que a menudo nos encontramos en los primeros pasos de la orientación a personas con DCA.

Informar, buscar y proponer actividades que de una forma personalizada potencien el desarrollo profesional de las personas con DCA, mitiga los miedos. Desde el primer contacto con las personas que asisten a primera Entrevista de Orientación, se trata de activar los procedimientos de apoyo que sean oportunos para minimizar el impacto de las secuelas por DCA en los procesos de orientación laboral y de búsqueda de empleo.

Recogiendo años de experiencia en la orientación sociolaboral a personas con DCA, el Equipo Técnico anima a tener en cuenta los siguientes puntos a la hora de gestionar información e iniciar acciones formativas:

- Dar la información de forma continuada, retomado y realizando las reiteraciones que sean oportunas.
- Periodizar y secuenciar las acciones que se acuerden, realizando el seguimiento oportuno según valoración del grado de autonomía (cognitiva, física y sensorial).
- Apoyar a través de soporte escrito la información que se dé de forma presencial y telefónica.

Paralelamente, junto a la activación de los procesos en los que se inician las tareas que hemos descrito, en la fase de Acogida se realiza un **análisis del nivel de empleabilidad** para lo que es necesario llevar a cabo **Entrevistas Ocu-**

pacionales, éstas pueden prolongarse en una o dos sesiones debido a que se precisa de una mayor información y reflexión antes de determinar el nivel de empleabilidad y antes de valorar la idoneidad del recurso (motivación hacia el empleo y ajuste de expectativas).

Tras finalizar el análisis de los niveles de empleabilidad, se inicia un proceso de tutorización a través de **Tutorías de Orientación sociolaboral**. En los casos en que sea necesario, las personas del entorno sociofamiliar deben ser convocadas e informadas sobre las acciones a realizar y el compromiso implicado en la participación de la persona con DCA en el proyecto.

En estas Tutorías de Orientación sociolaboral se valoran también los as-

TALLER DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- ▶ Adaptar contenidos programados a necesidades detectadas en Fases 2 y 3.
- ▶ Invitar a profesionales con DCA a que impartan módulos específicos sobre conocimientos vinculados a su área profesional que puedan ser útiles en el entrenamiento para la Búsqueda de Empleo.
- ▶ Intensificar entrenamientos prácticos de conocimientos trabajados en Tutorías de Orientación.
- ▶ Contemplar posibilidad de que compañeros/as que han encontrado trabajo asistan a dar testimonio en sesiones del taller.
- ▶ Favorecer el mantenimiento de redes de contacto para la Búsqueda de empleo

pectos relacionales, implicados en las competencias laborales que tienen que ser trabajadas en la orientación a cada participante. De este modo, a partir de las necesidades detectadas en esta valoración, se inicia la adaptación de los contenidos programados en los **Talleres de formación para el empleo.**

Se han logrado resultados muy positivos cuando la formación en estos Talleres ha sido impartida por personas con DCA que poseen experiencia y conocimientos profesionales en los contenidos que se desarrollan en las sesiones del Taller. Motivar a las personas con DCA basándonos en experiencias de otras personas con DCA que han participado y que han conseguido iniciar o retomar su trayectoria laboral ha demostrado ser una estrategia metodológica muy efectiva:

“Una cosa muy importante, es una de las cosas que se trabajó mucho en los talleres fue trabajar el cómo explicar el DCA a la hora de la entrevista, como enfocarlo y decir: oye, mira yo sé que tengo este problema y lo único que tiene es que como sabes qué problema tienes, sabes cómo solventarlo. En mi caso, yo si tengo mala memoria puedo decir sé que tengo mala memoria, no porque yo sea así sino por el DCA que tengo”.

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

La labor grupal favorece a su vez el trabajo de algunos de los aspectos vinculados al impacto que estas secuelas

poseen en el plano emocional y conductual de las personas. Los precedentes de en trabajo grupal son cada vez más frecuentes y numerosos, hecho que demuestra la idoneidad de seguir trabajando esta vía de intervención.

“Yo no tenía conocimiento de nada, desde cómo entregar un currículum hasta cómo, digamos, venderme a una empresa. Eso fue Alicia la primera que me llamo la atención en ello. Un día en una las reuniones me dijo: preséntate y yo lo hice y no lo hice convencido y después de presentarme yo mismo veía que no había plasmado lo que yo realmente quería hacer; entonces Alicia me lo explico muy bien: había que venderse, hay que explotar tus habilidades, exponerlas y que todo mundo las vea; que tú tienes más habilidades que defectos y que tus defectos son corregibles, o sea, tenemos muletas para seguir avanzando, nos apoyamos en las muletas y avanzamos”.

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

HERRAMIENTAS

A lo largo de esta fase se recogen los datos de la persona con DCA participante sobre diferentes áreas: historia personal, trayectoria formativo-laboral, conocimiento del mercado laboral, situación económica, historia médica, habilidades de ajuste laboral y destrezas profesionales, motivación laboral, etc.

Para recoger estos datos, se utilizan diferentes herramientas documentales, donde queda plasmada toda la información que después se utilizará en la fase siguiente, donde se diseñará junto con la persona con DCA, el Plan de Inserción Laboral:

El cuestionario de “Entrevista Ocupacional”. En este documento se recogen los datos de la persona participante (familiares, económicos, sanitarios, formativos, laborales) y su interés en participar en el programa. Se hace una primera valoración de cómo se encuentra la persona al inicio del mismo, atendiendo en especial a aquellos aspectos relacionados con las secuelas del DCA y su impacto en el ámbito laboral.

Se sugiere complementar este cuestionario con otros elementos de soporte:

- Medir **el grado de motivación** utilizando cuestionarios elaborados para ese fin. Estos cuestionarios permiten plantear a la persona con DCA diferentes cuestiones sobre el empleo para saber sus expectativas laborales, la seguridad y confianza que tiene en sí misma, el apoyo de su entorno (familia y amigos) desde su visión personal, la motivación que tiene para su inclusión sociolaboral y sus aptitudes y dificultades vistas por ella misma.

- El momento de la Acogida es también la ocasión para que la persona cuente desde un principio con Información actualizada sobre los recursos de empleo existentes en el momento en el que la persona con DCA inicia su proceso de Orientación laboral (Catálogo

Nacional de Ocupaciones, Información sobre Nuevos Yacimientos de Empleo, Listado con principales Portales de Empleo, Generales y específicos para distintos colectivos en riesgo de vulnerabilidad social).

- Fichas de recuerdo de citación: el objetivo de estas fichas es atender desde un primer momento al impacto de ciertas secuelas por DCA relacionadas con dificultades en funciones ejecutivas (control y adaptación a los cambios) y en aspectos relacionados con la atención inmediata o la memoria (lentitud en el aprendizaje, posibles alteraciones en la capacidad de resumir y concretar ideas). Es importante recordar que entrenarse desde un primer momento en estas técnicas de organización personal en la búsqueda de empleo, supone un avance en el trabajo con las competencias que van a ser trabajadas en la Orientación y en la Intermediación laboral.

Cabeseñalar que al tratarse de un proceso voluntario, la persona usuaria puede decidir no participar; en estos casos se recomienda la derivación hacia otros servicios y recursos que puedan atender a sus necesidades. La cumplimentación de estos documentos y la recogida de todos estos datos, tiene la finalidad de realizar un análisis de la información obtenida, evaluar las condiciones en las que se encuentra la persona participante en el Programa y obtener un así el nivel de empleabilidad de dicha persona. Este nivel de empleabilidad nos servirá en la siguiente Fase, momento en el que se marcarán los objetivos de su Plan Personalizado de Empleo.

3.3 FASE DE ELABORACIÓN Y ACUERDO DEL PLAN PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

FASE 3. ELABORACIÓN Y ACUERDO DEL PLAN PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

FASE 3. ELABORACIÓN Y ACUERDO DEL PLAN PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

- ▶ Elaboración de Itinerario Personalizado:
 - Ajuste:
 - Secuelas por DCA
 - Objetivos de la intermediación
 - Redacción de Plan Personalizado para la Inclusión sociolaboral.
 - Acuerdo para la Inclusión sociolaboral

Tras los análisis del nivel de empleabilidad y el posterior refuerzo de los aspectos sociolaborales realizados en la Entrevista Ocupacional y en las primeras Tutorías de Orientación sociolaboral, llega el momento de **acordar el Itinerario Personalizado a seguir**. La orientación sociolaboral iniciada en la Fase de Acogida adquiere un carácter marcadamente práctico que se consolida en esta siguiente fase. Es el momento de trazar caminos y de intensificar el acompañamiento en un proceso que, además de con lo específicamente laboral, tiene que ver con una **trayectoria vital** y con una **madurez vocacional** que es necesario tomar en especial consideración.

En esta tercera fase de los proyectos de Orientación sociolaboral se concentran y se materializan los resultados del trabajo técnico realizado en las fases anteriores: *valoración sociosanitaria de la persona con DCA, análisis de su nivel de empleabilidad, activación de primeras acciones formativas en consenso con*

entorno sociofamiliar. A su vez, junto a las intervenciones realizadas de forma individual, la persona suele estar participando en las acciones de formación para el empleo llevadas a cabo en los Talleres grupales.

Es determinante para el ajuste que se realiza en esta tercera fase de ejecución, seguir tomando en consideración la **multiplicidad de secuelas relacionadas con el DCA y su impacto en los niveles de empleabilidad de las personas orientadas**. Perduran muchos de los aspectos apuntados en la descripción de los desafíos entrañados en las fases 1 y 2: *la motivación tiende a ser fluctuante y existe también el riesgo de que se abandone o se reduzca el grado de compromiso adquirido en relación con las acciones acordadas, especialmente en el momento de tomar decisiones concretas y acordar objetivos*.

La labor en el ajuste de expectativas y en la planificación de objetivos hacia

OBJETIVOS

- 1.** Reforzar las bases de la intervención para lograr la inclusión sociolaboral y afianzar y revisar acciones realizadas durante fase 1 y fase 2.
- 2.** Elaborar un Itinerario de Inclusión sociolaboral flexible y adaptado a las necesidades individuales según el modelo de Atención Centrado en la Persona.
- 3.** Recordatorio, refuerzo y seguimiento de la información dada a la persona participantes sobre acciones de los proyectos de Inclusión sociolaboral dirigidos a personas con DCA.
- 4.** Seguimiento de los progresos realizados a través de las acciones grupales realizadas en Taller de Formación para el empleo.
- 5.** Mantener la implicación de las personas del entorno sociofamiliar de la persona con DCA e informar sobre progresos logrados y objetivos a acordar.
- 6.** Ajuste entre objetivos para la Inclusión sociolaboral e incidencia de las secuelas por DCA:
 - ▶ Análisis, valoración y acuerdo.
 - ▶ Adaptaciones entre funciones del puesto/ contenidos formativos y necesidades de adaptación/ apoyo en el empleo vinculadas a DCA.
- 7.** Fomentar el compromiso de la persona con las diferentes acciones propuestas a través de un Acuerdo Firmado.
- 8.** Informar sobre acciones de Intermediación sociolaboral y Seguimiento en el puesto de trabajo y apoyo para la Mejora de Empleo.

DESAFIOS

- ▶ Impacto múltiple de las secuelas por DCA,
- ▶ Miedos y temores ante la toma de decisiones
- ▶ Giros en la disposición hacia el empleo.

los que orientar la búsqueda de empleo y los procesos de Intermediación sociolaboral que se activan en esta fase, en la mayoría de los casos, supone trabajar **miedos y temores** que, en las personas con DCA, tienden a verse multiplicados por la escasez de los recursos específicos de apoyo sociolaboral existentes para este colectivo. Tras las valoraciones, el diálogo, la información sobre recursos, el trabajo con compañeros y compañeras en Talleres de formación y el ajuste de expectativas realizado, es **el momento de tomar decisiones**.

Las acciones realizadas a través de las Tutorías de Orientación (individuales) y con familias y a través de las sesiones del Taller de Formación para el Empleo, son un apoyo indispensable en este momento clave del proceso. El **enfrentamiento de las dificultades relacionadas con el impacto de las secuelas por DCA** influye en cómo se desarrolla en el entrenamiento en técnicas de Búsqueda de Empleo y se integra en el proceso formativo.

Las personas con DCA expresan la importancia de estos apoyos cuando valoran retrospectivamente los resultados obtenidos tras su participación en proyectos diseñados con esta metodología:

“Este taller (formación para el empleo) me ha permitido conocer a otras personas que viven circunstancias parecidas a las mías en cuanto discapacidad... compartimos vivencias en este difícil y largo camino que nos ha tocado vivir y que solo se ha hecho posible gracias a la ayuda de nuestros familiares y amigos...”

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

“Luego escuchando a mis compañeros que han estado con nosotros en el curso, yo antes hablaba con uno de ellos, hay gente que yo admiro por la capacidad que tiene a la hora de resolver sus cosas rápidamente, de tener una confianza en sí mismos tremenda, a la hora de afrontar sus problemas y sus miedos; gente que está muy segura de sí misma, eso es lo que yo quiero coger un poquito de todos y quedármelo para mí”.

Persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

De igual modo, **la disposición hacia el empleo puede dar un giro** en función de cómo se den las distintas experiencias y puede darse el caso de que sea necesario reconsiderar el trabajo realizado y acordar objetivos distintos a aquellos en los que se estaba empezando a trabajar.

TAREAS

La naturaleza de los desafíos propios de esta fase, hace que el **ajuste de expectativas, competencias y objetivos** se convierta en una acción que es clave en este momento de la intervención. Se trata de un trabajo que ya ha sido iniciado en fases anteriores, el ajuste no se realiza de forma puntual ni de una forma aislada del resto de aspectos tra-

bajados, ni debe imponerse de forma inflexible. Existen gran número de factores que es preciso analizar con el debido detenimiento y recomendamos para ello, intensificar la comunicación con el equipo de profesionales convocado en de Derivación.

Tras las valoraciones realizadas en las fases 1 y 2 y, ha llegado el momento de concretar objetivos y planificar acciones para la intermediación sociolaboral, supone un apoyo muy importante realizar las consultas que sean oportunas en relación con el ajuste entre las secuelas por DCA y las funciones que van a ser desempeñadas en los puestos de trabajo.

Se plantean importantes disyuntivas en este momento: *participar en un proceso de selección o aceptar un puesto de trabajo o no aceptarlo, retomar una trayectoria formativa que quedó truncaada al sobrevenir una discapacidad o iniciar una nueva y más coherente con la situación sociolaboral*. Recomendamos mantener una actitud flexible y de constante escucha, algunas personas con DCA precisan un tiempo para decidir y planificar, que es de una duración mayor a la que puede planificarse en las primeras Entrevistas y Tutorías.

En esta Fase de la Orientación sociolaboral tiende a intensificarse un proceso de toma de conciencia, a través del que las personas tutorizadas reconocen las dificultades concretas a las que tienen que buscar soluciones:

“Una vez que has visto cuál es problema que tienes para poder sobrellevar las diferentes tareas del día a

día sobre todo en el trabajo, temas de concentración, temas de memorización pues lo principal es: uno, aceptarlo y luego en las entrevistas de trabajo, aparte de ir relajado, pues comentar con toda la calma del mundo cuál es la situación porque realmente te das cuenta que mucha gente a ti te ven y te van a ver normal por lo cual si tienes un problema de memoria, un problema de gestión de tu tiempo o cualquier cosa del estilo pues no se van a fijar en ese problema sino que van a decir “oiga, ¿me está tomando el pelo?”.

Persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el FSE.

Podría resultar contraproducente apresurar la elección de ciertos objetivos. Se requiere por ello, una observación constante y la flexibilidad necesaria para adaptar las acciones planificadas y las herramientas utilizadas a las necesidades que se detecten.

A través de la planificación y el acuerdo de un Itinerario personalizado para la Inclusión sociolaboral, la tendencia a la desmotivación se trabaja con una propuesta secuenciada de objetivos: acordando acciones para ir cumpliéndolos y manteniendo un diálogo fluido y continuo con la persona que participa en las Tutorías de Orientación.

“Otro de los puntos muy importantes es intentar crear tareas, pautas repetitivas donde tú te marcas una serie de horarios, por decir, en este horario voy a buscar trabajo... utilizando las redes electrónicas, en internet,

buscando trabajando en las diferentes webs en las que hay posibilidades de buscar trabajo con discapacidad”.

Persona con DCA beneficiaria del POISES. Cofinanciado por el FSE.

Es aconsejable seguir trabajando en comunicación con el entorno sociofamiliar e intensificar si cabe esta comunicación. De esta forma, logramos que el entorno de la persona con DCA se implique en los objetivos de la inclusión sociolaboral y evitamos una sobreprotección que podría impedir a la persona realizar acciones de forma autónoma.

El Equipo técnico ha resumido en la siguiente enumeración las acciones específicas propias de esta Fase del proceso de Orientación Sociolaboral:

- ◆ Entrevista para elaboración de Plan Personalizado para la Inclusión sociolaboral como punto de partida para el diseño del Itinerario personalizado.
- ◆ Definición de aspectos relacionados con el ajuste entre objetivos laborales y situación sociolaboral.
- ◆ Concreción de objetivos a corto, medio y largo plazo de la búsqueda de empleo/ mejora de empleo a iniciar.
- ◆ Compromiso con objetivos y firma de Acuerdo la persona participante.

HERRAMIENTAS

Para poder llevar a cabo la formulación y la puesta en marcha del Plan Persona-

lizado de Inclusión sociolaboral utilizaremos las siguientes herramientas.

- ◆ Ejercicio de trabajo para Plan Personalizado para la Inclusión sociolaboral (PPI): en el momento de realizar este Ejercicio se ha logrado ya un grado de escucha y de cercanía en la comunicación, que propicia la confianza. Es un logro muy importante, ya que nos permite empezar a trabajar algunos de los aspectos más difíciles en la toma de conciencia sobre cómo pueden estar influyendo las secuelas por DCA en el éxito de la búsqueda de empleo. Las preguntas están formuladas en segunda persona del singular y tal cómo se ve en la el diseño del Ejercicio, ahondamos en aspectos que requieren de delicadez y de una gran capacidad de escucha y de comunicación. Las preguntas e ítems han sido elaboradas teniendo en cuenta las circunstancias que se dan en este momento de la Orientación sociolaboral, previo al inicio de los consiguientes contactos con empresas y centros de formación. El orden de las preguntas está organizado de forma que puedan trabajarse los ítems con los que posteriormente se redactará el Plan Personalizado para la Inclusión Sociolaboral PPI.

Enumeramos los puntos más importantes en los que recomendamos ahondar en la realización de este Ejercicio:

- ▶ Análisis situación actual de la búsqueda de empleo iniciada: Itinerario Formativo e Itinerario laboral.
- ▶ Valoración del ajuste existente entre las características del puesto al que se opta y las secuelas por DCA.

- ▶ Define los objetivos de tu búsqueda de empleo por orden de prioridad.

- ▶ Establecimiento de objetivos a acordar en plan personal de empleo.

- ◆ Plan personalizado para la Inclusión Sociolaboral: Con los datos extraídos en el Ejercicio, se redacta un Plan Personalizado que recomendamos elaborar en consenso con la persona con DCA con la que se elabora el Itinerario. En muchos casos, puede ser una ayuda muy importante convocar a familiares para que colaboren en algunas de las valoraciones en las que sus apreciaciones pueden aportar información muy valiosa a la hora de concretar los objetivos con los que la persona con DCA va a comprometerse en el Acuerdo para la Inclusión Sociolaboral. Presentamos también plantilla para la firma del Acuerdo Personalizado para Plan Personalizado para la Inclusión sociolaboral, este documento es un apoyo importante, con él se establece y se fija un compromiso entre la persona con DCA orientada que posee mucha importancia en lo que respecta a la implicación con los objetivos hacia los que va a orientarse la intermediación laboral y el entrenamiento que va a realizarse.

Animamos a reforzar el uso de estas herramientas, ya que además del cometido técnico para el que están diseñadas, en el caso de las personas con DCA el uso de esta herramienta supone también un apoyo en el trabajo con secuelas por DCA que pueden influir en la forma en la que la persona con DCA planifica su búsqueda de empleo. El tra-

bajo orientado según objetivos supone también un entrenamiento que ayudará a desenvolverse con más facilidad durante los primeros días de incorporación y en el posterior mantenimiento en el puesto de trabajo.

- Sugerimos la utilización de una Agenda de Empleo que cuente con un espacio para determinar un horario personal que puede utilizarse como material de soporte, esta herramienta refuerza de forma constante las posibles dificultades organizativas vinculadas con el impacto que poseen las secuelas por DCA en la planificación y desarrollo de tareas.



3.4 FASE DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO / CENTROS DE FORMACIÓN

FASE 4.

INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO EN LA INCORPORACION Y EN EL MANTENIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

FASE 4.1 INTERMEDIACIÓN SOCIOLABORAL

- ▶ Prospección del tejido empresarial – valoración de la idoneidad de los niveles de empleabilidad trabajados.
- ▶ Contacto con empresas, entidades de intermediación sociolaboral y Centros de formación.
- ▶ Sensibilización y concienciación: DCA en la empresa.
- ▶ Acuerdos de Colaboración con empresas.
- ▶ Gestión de Ofertas de Empleo y promoción de candidaturas.
- ▶ Acompañamiento y seguimiento en procesos de selección.

FASE 4.2 SEGUIMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

- ▶ Incorporación en puesto de trabajo.
- ▶ Mantenimiento en puesto de trabajo.
- ▶ Valoración de idoneidad de acciones formativas de refuerzo

“El primer día que fui lo pasé fatal porque pensaba que al encender el ordenador aquello me iba a explotar ¿sabes? No sabía muy bien cómo coger el ratón, no sabía muy bien cómo responder al teléfono y casi todas las noches me las pasaba en vela, lloraba un montón porque yo pensaba que yo no podía, hasta que poco a poco fui pudiendo y cogiendo confianza en mí misma... estaba muy orgullosa y muy satisfecha conmigo misma”.

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

En la Fase 4 de Intermediación sociolaboral se materializan los objetivos establecidos en las anteriores fases de intervención. Partiendo de la prospección y del contacto con empresas, la labor se centra en gestionar ofertas de trabajo e iniciar o concluir procesos formativos que conduzcan a objetivos profesionales coherentes con los Itinerarios acordados.

Las acciones siguen un doble eje de actuación: la intermediación con la personas participantes en los proyectos y la intermediación con las empresas y entidades colaboradoras. Así mismo, tan importante como la firma de los deseados contratos laborales, es la continuidad en el puesto y cómo se lleva a cabo la adap-

tación de cada persona a los entornos de trabajo y al desempeño de las funciones requeridas en cada puesto, hecho por el que en las tareas de la Intermediación incluimos también, todas las tareas relacionadas con el seguimiento en la incorporación y en la adaptación al puesto de trabajo.

El ajuste trabajado en las fases anteriores es un apoyo y un instrumento imprescindible pero lo es también la continuidad en la observación y el seguimiento realizado por el equipo de profesionales implicado en la planificación de cada Itinerario.

Las personas con DCA llevan tiempo demostrando una capacidad de superación y de adaptación en la que necesitan seguir siendo acompañadas, a través de una labor de seguimiento que precisa ser contemplada como parte integrante de la metodología que presentamos. Proponemos para ello un modelo de Apoyo en el Empleo a través del que llevar a cabo un acompañamiento laboral que se realice de acuerdo con el nivel de empleabilidad de las personas con DCA con las que se realiza el proceso de intermediación laboral.

“Es importante tener un trabajo por que te sientes autónomo, seguro y para demostrar a los demás que puedes hacer lo mismo que ellos, con adaptaciones, pero lo mismo que ellos”.

Persona con DCA participante en Proyectos de refuerzo de la empleabilidad de personas jóvenes con discapacidad ‘Uno a Uno’. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Del mismo modo, las empresas colaboradoras precisan recibir información al respecto para poder realizar las adaptaciones que sean necesarias y fijar el tiempo y los periodos en los que secuenciar las consiguientes medidas de adaptación de las personas con DCA a las funciones de los puestos que van a desempeñar. En muchos casos, es de gran importancia ofrecer la información correspondiente y realizar las acciones de sensibilización que sean oportunas para facilitar a las empresas el conocimiento de las medidas de adaptación que la persona con DCA precisa para incorporarse en el puesto de trabajo y para poder mantener su continuidad en él.

A la complejidad inherente al trabajo en los procesos de orientación sociolaboral dirigidos a personas con DCA, se suman en esta fase las dificultades relacionadas con la actual situación del mercado laboral y con el **desconocimiento sobre las posibilidades de inclusión sociolaboral de las personas con DCA existente en las empresas.**

Se necesitaría aumentar las experiencias y corregir la **falta de práctica en el ajuste entre el impacto de las secuelas por Daño Cerebral y las funciones a desempeñar en los puestos de trabajados.** La invisibilidad característica del impacto de algunas secuelas por DCA, hace que no sean tomadas suficientemente en consideración las adaptaciones que las personas con DCA precisan para lograr el ajuste entre las competencias profesionales conservadas tras el DCA y las características del puesto al que se opta.

OBJETIVOS

- 1.** Prospeccionar el tejido empresarial de la zona - analizar idoneidad con niveles de empleabilidad trabajados: puestos ofertados, demanda formativa, nuevos yacimientos de empleo.
- 2.** Contactar con empresas, entidades de intermediación sociolaboral y centros formativos e informar sobre proyectos de Orientación e intermediación sociolaboral centrados en las necesidades de apoyo de las personas con DCA.
- 3.** Sensibilizar y concienciar al tejido empresarial de la zona sobre la inclusión laboral de las personas con DCA: DCA en la Empresa.
- 4.** Acuerdo de Convenios de Colaboración entre Empresas y proyectos de Intermediación sociolaboral centrados en las necesidades específicas de apoyo de las personas con DCA.
- 5.** Búsqueda, recepción, gestión de Ofertas y promoción de candidaturas.
- 6.** Acuerdo de protocolos para el acompañamiento a participantes y para el seguimiento de los resultados obtenidos en procesos de selección.
- 7.** Acuerdo para realizar seguimiento de la incorporación y del posterior mantenimiento en el puesto de trabajo.
- 8.** Evaluación y valoración de alternativas (Empresas colaboradoras, participantes y familias).
- 9.** Seguimiento en puesto de trabajo según aspectos acordados en los protocolos propuestos durante los procesos de intermediación laboral con empresas:
 - ▶ Incorporación en puesto de trabajo.
 - ▶ Mantenimiento en puesto de trabajo:
 - Prevenir, detectar y mediar ante nuevas necesidades o situación susceptibles de conflicto.
 - Asesorar ante nuevas situaciones.
 - Reconducir, mantener o potenciar la empleabilidad de la persona en su puesto de trabajo (motivación, el aprendizaje, la toma de decisiones, la participación).
 - Mantener a la familia como agente implicado en el proceso de in-

serción.

- ▶ Valoración de idoneidad de acciones formativas de refuerzo

10. Acciones de Apoyo en el Empleo:

- ▶ Apoyar la adaptación de la persona al puesto, fomentando el aprendizaje de las tareas, la adquisición de rutinas y la integración de la persona a la empresa, dotándole de las estrategias necesarias para lograrlo.
- ▶ Fomentar la sustitución del apoyo profesional por el apoyo natural de los compañeros.
- ▶ Mantener seguimiento del funcionamiento tanto de la persona como de la empresa.

11. Información y puesta en marcha de medidas para las adaptaciones necesarias según funciones en puesto de trabajo.

DESAFIOS

- ▶ Desconocimiento sobre inclusión sociolaboral de las personas con DCA existente en las empresas.
- ▶ Falta de práctica en el ajuste entre la incidencia de las secuelas por Daño Cerebral y las funciones a desempeñar en los puestos de trabajo.
- ▶ Riesgo de abandono de objetivos acordados.

De igual modo, **es posible que se abandonen o se reconsideren objetivos** que deben ser valorados de nuevo y contrastados con la planificación acordada en la fase anterior. Las fluctuaciones en la motivación hacia el empleo, los miedos y las dificultades en la gestión del tiempo, la puntualidad o la constancia en la asistencia, puede permanecer en muchos de los casos e in-

cluso aumentar cuando la persona se dispone a realizar los procesos de selección a los que es convocada a través de la intermediación.

Cuando los resultados obtenidos en los procesos de selección no son los deseados, el grado de frustración se incrementa y pueden tener lugar graves retrocesos en relación con el avance

logrado en fases anteriores. Es necesario una gran capacidad de observación, actuar con cautela, ser flexible en la búsqueda de alternativas y realizar todas las valoraciones y consultas que sean precisas.

TAREAS

En los procesos de intermediación sociolaboral recomendamos no incurrir en ninguno de los siguientes extremos: ni una sobreprotección excesiva que obvие o coarte el desarrollo de las competencias conservadas tras el DCA ni la desatención definitiva, una vez la persona con DCA haya firmado su contrato de trabajo o iniciado la formación planificada y acordada en su Itinerario para la inclusión sociolaboral.

Entendida como el conjunto de acciones encaminadas a enlazar las ofertas de empleo con las personas con DCA que cumplan con el perfil profesional definido en la oferta, la principal tarea a realizar en la intermediación sociolaboral es la de **ajustar la demanda de la persona a las características y funciones del puesto ofertado.**

Muchas personas con DCA beneficiarias de proyectos de inclusión sociolaboral presentan situaciones de discapacidad y tienen especiales dificultades. Sin apoyo no podrán acceder al empleo. Ahora bien, este **apoyo será flexible** puesto que no siempre será necesario en igual medida, ya que, con el transcurso del tiempo y la experiencia, se irán adquiriendo habilidades, que harán obtener mayor seguridad a la persona que accede al puesto de

trabajo. En este momento del Itinerario, contamos con una amplia información sobre la persona y podemos adaptar los procesos de la Intermediación laboral a las necesidades de cada una, desarrollando los apoyos individualizados necesarios en cada caso.

Las intervenciones realizadas y el avance en el entrenamiento que se realiza en las sesiones del Taller de Formación contribuye a que, en muchos casos, sean las propias personas con DCA que participan en los proyectos quienes idean los apoyos que precisan para realizar las funciones requeridas en los puestos a los que optan. Se propicia un entorno muy favorable para la inclusión sociolaboral cuando las personas con DCA tienen la oportunidad de compartir sus estrategias y experiencias en los procesos de selección en los que participan o en los puestos en los que están empezando a trabajar:

“Lo que tengo es que me he buscado una serie de herramientas, véase google calendar y otras aplicaciones para llevar al día todas las tareas que tengo que realizar; esto es importante porque así en una entrevista de trabajo haces ver a la otra persona que sí tienes una discapacidad, pero sabes más o menos cómo gestionarlo ¿qué es lo bueno que tiene? Que no sólo estas mostrando una predisposición a mejorar tú sino que también puedes aportar, y aparte estás dando a entender que estás muy dispuesto hacer los trabajos que tienes que hacer...”

Persona con DCA beneficiaria del Programa Operativo de Inclusión So-

cial y Economía Social (POISES). Co-financiado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Consciente de los desafíos implicados y a fin de exponer la metodología desarrollada hasta este momento, el Equipo técnico ha realizado la siguiente enumeración de las tareas a realizar:

1. Contacto con empresas y entidades prospectadas durante las fases de Acogida y de elaboración de Itinerario Personalizado.

2. Activación de acciones de Sensibilización y concienciación: DCA en la empresa.

3. Propuesta de Convenios de Colaboración con empresas y acuerdo de protocolos para la Intermediación sociolaboral y el seguimiento en puestos de trabajo.

4. Gestión de Ofertas de Empleo:

- Valoración de idoneidad de los requisitos en oferta en relación con Objetivos trabajados en los Itinerarios.

- Entrenamiento en técnicas a través de Sesiones de Desarrollo de Aptitudes para la Profesión (Sesiones individuales y Talleres grupales).

- Acompañamiento y seguimiento en procesos de selección.

- Reconsideración de objetivos acordados en el Plan Personalizado y valoración de alternativas sociolaborales: inicio y/o continuidad de Itinerarios

Formativos, consideración de opción de voluntariado en ámbitos afines a intereses profesionales trabajados en proyectos.

5. Activar los procesos de seguimiento en puesto del trabajo que sean oportunos: incorporación en el puesto de trabajo y continuidad en el puesto de trabajo.

La Sensibilización y la concienciación sobre la realidad de las personas con DCA y sobre las posibilidades de su participación activa en el mundo laboral constituye uno de los mayores desafíos.

Es muy importante resaltar las capacidades de las personas con DCA para desempeñar un trabajo, así como describir todos los beneficios que obtiene la empresa ante la incorporación de una persona con discapacidad en su plantilla, sin centrarnos exclusivamente en los beneficios fiscales, sino también en el valor social.

“Es muy importante atender a la diversidad pero no como discapacidad sino como diversidad cada uno somos como somos y tenemos un hueco y un lugar dentro del entorno laboral”.

“Cualquier trabajo que le das está dispuesto a hacerlo, eso de alguna manera a las demás [personas] las motiva en el día a día”.

“Nos contagia esas ganas, nos contagian la ilusión y cuando ven resultados positivos se ilusionan tanto que nos ilusionan a nosotros”.

Empresas colaboradoras en Proyectos de refuerzo de la empleabilidad

de personas jóvenes con discapacidad 'Uno a Uno'. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Junto al Apoyo en el empleo propuesto para realizar los procesos de Intermediación sociolaboral y de seguimiento, experiencias realizadas por el Equipo Técnico han dado pruebas de cómo la metodología del **Empleo con Apoyo**, puede adaptarse y utilizarse en aquellos casos de personas con DCA en los que se precise un refuerzo más intensificado y continuado. El Empleo con apoyo facilita en estos casos el uso de herramientas que aportan calidad y propician la interiorización de las competencias laborales, tal y como puede consultarse en el Cuaderno de Empleo con apoyo y Daño Cerebral Adquirido editado por FEDACE en 2008.

La figura del Preparador laboral permite realizar funciones de acompañamiento a la persona con DCA en el proceso de incorporación, con la finalidad de facilitarle la orientación en el entorno, el aprendizaje de las tareas y la adquisición de las habilidades necesarias para su desempeño, dotando a la persona de herramientas y estrategias que fomenten no solo la accesibilidad física sino también la accesibilidad cognitiva. Una vez realizadas esas adaptaciones y adquirida la rutina, las funciones pueden evolucionar y pasar a centrarse en facilitar y propulsar el apoyo natural de los compañeros.

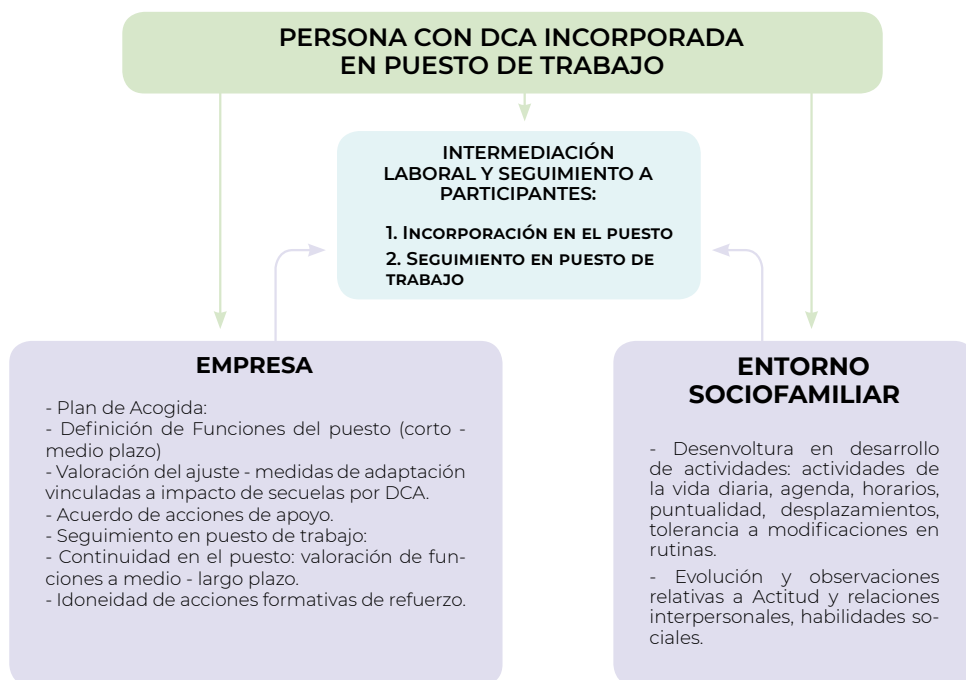
De acuerdo con los aspectos trabajados durante las Fases 2 y 3, en los diagnósticos de empleabilidad y en las valoraciones del ajuste entre el impacto de

secuelas por DCA y objetivos laborales, la labor de seguimiento propia de los procesos de intermediación sociolaboral, tiene como objetivo retirar paulatinamente el apoyo profesional, sin dejar de realizar un seguimiento tanto de la empresa como de la persona.

Enumeramos dos de los refuerzos que el seguimiento aporta en la Intermediación laboral a personas con DCA:

- Favorece la claridad en el intercambio de información sobre el proceso de Inclusión sociolaboral que se lleva con la persona desde la entrada del programa hasta la firma de contrato en empresas colaboradoras.
- Se consensua y se acuerda la labor de "seguimiento" personalizada, entendiéndola como una estrategia con la que afrontar posibles resistencias de las empresas a la hora de contratar a personas con DCA. Aporta conocimientos sobre DCA e inclusión sociolaboral, confianza, seguridad y tranquilidad a la empresa.

Recomendamos **supervisar el desempeño en el puesto de trabajo** de forma tridireccional: EMPRESA-PERSONA-FAMILIA. De esta forma, pueden prevenirse, detectarse y resolverse las nuevas situaciones o conflictos que surjan en los procesos de incorporación al puesto de trabajo y en su posterior seguimiento. De igual modo, esta triple actuación permite ampliar el ámbito comprendido en el seguimiento y realizar valoraciones más exhaustivas de aspectos concernientes a la puntualidad, el compromiso con objetivos asignados en tareas, la periodización de las tareas,



la actitud con compañeras y compañeros en el puesto de trabajo, implicación e iniciativa. Según lo indicado en relación con la metodología propuesta para la elaboración de esta Guía, estos aspectos poseen una importancia determinante a la hora de valorar el impacto de las secuelas por DCA y el ajuste de estas secuelas a las características de las funciones requeridas en los puestos.

Describimos a continuación las principales acciones en las que se llevan a cabo las valoraciones y el seguimiento que proponemos en los procesos de Intermediación laboral:

1. Se realiza una visita a la empresa para llevar el seguimiento. Para ello se recogerá la visión de la empresa sobre la persona y los aspectos mencionados anteriormente. Se aprovechará para po-

der realizar asesoramiento sobre aquellos aspectos susceptibles de mejora. La periodicidad del seguimiento se estipulará según se realice el proceso de adaptación de la persona al puesto de trabajo. Una vez transcurrido el tiempo, el seguimiento puede realizarse a través de conversación telefónica o reportes vía email.

2. Se realizará una reunión con la persona con DCA que se incorpora en la empresa, la finalidad es similar que la reunión realizada con la empresa, recoger información con la que prevenir situaciones conflictivas.

3. Se realizarán a su vez reuniones con la familia, además de aportar información de cómo se encuentra la persona, reforzamos su implicación en el proceso de inserción. Una vez transcurrido el

tiempo, el seguimiento puede realizarse telefónicamente.

HERRAMIENTAS

Ficha de Contacto con empresa: la comunicación con la empresa es clave en los procesos de intermediación entre las personas con DCA y el personal responsable en las empresas. Recomendamos iniciar procesos de registro desde el primer contacto que podamos tener e informar sobre DCA desde el primer acercamiento entre las empresas y el servicio de intermediación de los proyectos de Inclusión sociolaboral. Para protocolizar esta primera acción proponemos el uso de una Ficha en la que quedan indicadas las primeras valoraciones a realizar

Ficha de ajuste ocupacional: esta herramienta es de gran utilidad para completar el trabajo en el ajuste realizado durante la Fase 3 con la información que se trabaja con la empresa a través de la valoración de ofertas y la consiguiente presentación/ promoción de candidaturas. Cuando llegamos a la Fase de intermediación y de seguimiento, se trata ahora de concretar el ajuste realizado con la persona orientada a través de una valoración de las características de los puestos a los que opta. En esta valoración tiene que ser tomado especialmente en cuenta el impacto de las secuelas por DCA y consensuar con la persona con DCA y con la empresa, cuáles son los apoyos iniciales que podrían precisarse. Presentamos la Ficha de ajuste como Herramienta con la que analizar las funciones propias de los puestos y acordar cuáles son las adaptaciones que se precisan,

analizando las relaciones existentes entre capacidades conservadas y la situación sociosanitaria en que se encuentra la persona tras el daño cerebral.

Es muy frecuente que sea preciso **valorar el impacto de “secuelas invisibles”** que pueden condicionar el desempeño de las funciones o dar la impresión de que la persona posee un grado de autonomía mayor que el que posee en realidad en el momento de incorporarse en el puesto de trabajo. Esta ficha ha sido diseñada teniendo en cuenta estos factores, que consideramos que tienen que tomarse especialmente en cuenta. En el tejido empresarial no se conocen lo suficiente las características que posee el impacto de las secuelas por DCA en el perfil profesional propio de una persona tras el daño cerebral. Esta circunstancia puede llevar a errores de valoración de graves consecuencias tanto para la empresa como para la persona con DCA que opta a trabajar en ella.

Ficha de seguimiento con empresa, personas participantes en proyectos de inclusión sociolaboral y familiares: esta tercera herramienta, la hemos diseñado como complemento a la Ficha de contacto con empresa. Proponemos trabajar la Ficha de seguimiento en continuidad con las valoraciones realizadas y revisar a la vez, el trabajo realizado con las herramientas diseñadas para el desarrollo del resto de las fases. En la labor de seguimiento se consolida la orientación y la intermediación sociolaboral y posee por ello un carácter crucial a la hora de determinar nuestro éxito en la Orientación y en la Intermediación sociolaboral de la persona.

4. Recomendaciones para una estrategia de atención a las necesidades específicas de las personas con DCA en sus procesos de inclusión sociolaboral

El Equipo Técnico ha consensuado las siguientes recomendaciones, resumidas a partir de las experiencias realizadas en el desarrollo de esta metodología:

Fase de Derivación:

- Fomentar Colaboraciones con Centros vinculados con apoyo socio-sanitario a personas con DCA y aumentar número de personas con DCA informadas sobre proyectos de inclusión sociolaboral, elaborados con atención a sus necesidades específicas.
- Activar acciones de inclusión social, integradas en los procesos de Rehabilitación como medidas de transición y de fomento de la inclusión social de las personas que sobreviven a daños cerebrales.

Fase de Acogida y análisis de niveles de empleabilidad:

- Elaborar un Cuestionario de motivación con Escala Motivacional con baremos adaptados al DCA (necesidad de valorar el impacto de las secuelas por DCA en la valoración de la motivación hacia el empleo).
- Formación a las familias sobre DCA para reducir consecuencias de los miedos y convertirlas en familias prestado-

ras de apoyo para la inclusión sociolaboral de personas con DCA.

- Empoderamiento de personas con DCA a través de intervención centradas en la persona con acompañamiento de profesionales especializados en intervención social con personas con DCA.
 - Seguir reforzando intervención a través de Grupos de trabajo – Talleres Grupales de entrenamiento en Técnicas de Búsqueda de Empleo – fomentar el intercambio y el estudio de experiencias creando espacios de continuidad para Grupos de apoyo entre iguales formados por personas con DCA
 - Atender el miedo de las personas con DCA y el miedo de las familias a través de iniciativas de información y campañas de sensibilización social en las que se haga visible la realidad de las personas con DCA que pueden y quieren participar en el mercado laboral.

Fase de Elaboración y acuerdo del Plan Personalizado para el Empleo

- Continuar trabajando en el uso de escalas y de baremos con los que perfeccionar herramientas para el ajuste entre el impacto por las secuelas relacionadas con DCA y objetivos laborales.

- Complementar y reforzar el uso de Agenda de empleo y de materiales de apoyo través del uso de Aplicaciones (App) como apoyo a las gestiones vinculadas con búsqueda de empleo, formación y participación social de las personas con DCA.

- Propuesta de Dinámicas de resolución de problemas relacionados con impacto de secuelas por DCA, ajuste de competencias y de expectativas. Reducir fluctuaciones en la motivación a través de refuerzo grupal en sesiones de formación programadas con atención específica a refuerzo psicopedagógico precisado por personas con DCA.

- Aumentar implicación de la familia en los procesos de ajuste informando sobre planificación propuesta y objetivos acordados.

- Subrayar la importancia de entender el origen orgánico de las secuelas y no juzgar a las personas, en especial, en lo relativo a aspectos relacionados con aquellas secuelas relacionadas con la apatía o la falta de consciencia sobre la situación personal.

- Elaborar un Inventario de preferencias profesionales laborado con atención a características sociolaborales del colectivo.

Fase de Intermediación laboral y seguimiento en la incorporación y en el mantenimiento en el puesto de trabajo.

- Campañas de sensibilización en las que se destaque el valor que aporta la inclusión sociolaboral de personas con DCA. En este senti-

do el testimonio de persona con DCA hablando de sus competencias laborales y personales es una herramienta fundamental.

- Perfeccionar protocolo con medidas para la adaptación al puesto.
- Animar a las empresas para que en sus políticas de RSC consideren como colectivo a apoyar a personas con DCA.



5. Herramientas de trabajo para la Orientación y la Intermediación sociolaboral dirigida a personas con Daño Cerebral Adquirido

5.1 DERIVACIÓN

CUESTIONARIO DE DERIVACIÓN

Derivación

Centro y unidad desde la que se realiza la derivación	
Persona de contacto y función desempeñada en el Centro.	
Teléfono y correo electrónico de la persona de contacto.	
Observaciones sobre posibilidades de apoyo durante los procesos de Orientación y de intermediación sociolaboral.	

Datos personales

Nombre y apellidos	
Teléfono/ @correo electrónico	
Edad	
Causa del DCA	
Fecha de alta en Rehabilitación funcional/ Tiempo transcurrido desde la lesión	
¿Se han trabajado en el Centro aspectos relacionados con la formación para el empleo?, ¿cuáles han sido los resultados obtenidos? <i>Observaciones al respecto</i>	

DATOS PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL

1. VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

¿Posee Reconocimiento de Grado de Discapacidad ?	SÍ	NO	PENDIENTE	Observaciones:
¿Se ha valorado Situación de Dependencia ?	SÍ	NO	PENDIENTE	Observaciones:
Certificado de discapacidad y aspectos en Dictamen Técnico Facultativo vinculados a DCA.				

Residencia/ domicilio	En hogar sin empleo	En hogares sin empleo con hijos a cargo	Hogar compuesto de 1 persona adulta con menores a cargo.	Participante comunitario	Participante no comunitario	Minorías*	Otras
<i>Comentarios:</i>							
	SÍ	No	Observaciones				
Aspectos socioeconómicos que condicionen la búsqueda de empleo							
¿Familia representa un apoyo en la búsqueda de empleo? Comentarios sobre la estructura familiar							

2. AUTONOMÍA COGNITIVA Y VALORACIÓN DE ASPECTOS CONDUCTUALES VINCULADOS A DCA.

	Sin dificultades	Leve	Moderado	Severo:	Necesidades de apoyo:
Memoria a corto plazo.				:	:
Memoria a medio y largo plazo.					
Organización de actividades.					
	Sin dificultades	Leve	Moderado	Severo	Necesidades de apoyo
Dificultad en mantenimiento de la concentración .					
Dificultades por desorientación espaciotemporal .					
Estimación de nivel de tolerancia a la <i>sobrecarga mental</i>					
Observaciones sobre barreras para la participación vinculadas a la accesibilidad cognitiva.					

COMUNICACIÓN

Dificultad en la comunicación verbal	NO	SI	Producción	Comprensión	Mixta
Comunicación escrita <i>Dificultades en lectura y escritura</i>	NO	SI			
Uso de TIC	NO	SI	Observaciones sobre el nivel de ofimática:		

ASPECTOS CONDUCTUALES derivados del daño cerebral

	No	Leve	Moderado	Severo:	Necesidades de apoyo:
Alteraciones en el estado de ánimo				:	:
hiperactividad					
Apatía					
Anosognosia					
Impulsividad manifiesta en interacciones sociales.					

3. AUTONOMÍA EN RELACIÓN CON LOS NIVELES MOTOR Y SENSITIVO.

NIVEL MOTOR derivado del daño cerebral

	Sin dificultad	Leve	Moderado	Severo	Productos de apoyo:
Dificultad en el control postural : capacidad de mantener bipedestación de forma independiente. (Hemiplejia/ hemiparesia)					
Sensación de desequilibrio al realizar tareas que entrañan complejidad motora.					
Limitación Funcionalidad MMII	Sin dificultades	Leve	Moderado	Severo	Necesidades de apoyo

NIVEL SENSORIAL derivado del daño cerebral

	Sin dificultad	Leve	Moderado	Severo	Productos de apoyo:	
Alteración en la Visión						
Alteración en la Audición					Hipoacusia	Hiperacusia
Otros aspectos						
Escalas de medición utilizadas para estas valoraciones.						

Datos para la INTERMEDIACIÓN LABORAL

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Desempleo con alta en SRE	Desempleo de larga duración con alta en SRE	Desempleo de larga duración SIN alta en SRE	Personas inactivas no integradas en los sistemas de educación o formación.	En periodo de Baja Laboral	Persona en situación de mejora de empleo
Grado alcanzado en Formación Reglada	Experiencia laboral previa a la lesión	¿Posee un objetivo laboral definido?	¿Realiza Búsqueda de Empleo?	Valoración de la activación en búsqueda de empleo: ALTO - MEDIO - BAJO	

BÚSQUEDA DE EMPLEO Y POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO LABORAL

	Sí	No	Por valorar	Observaciones
Actualizar conocimientos sobre el mercado laboral				
Ajuste de expectativas				
Refuerzo de habilidades sociales para la Búsqueda de Empleo.				
Adaptaciones en puesto de trabajo				
INICIO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO Objetivos acordados	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ 			

5.2 ACOGIDA Y ANÁLISIS DE NIVELES DE EMPLEABILIDAD CUESTIONARIO DE DERIVACIÓN

Cuestionario de Entrevista Ocupacional

Datos personales

Nombre y apellidos	
Teléfono/ @correo electrónico	
Edad	
Fecha de incorporación al programa	
Persona de contacto	
Profesional de referencia	
<i>Observaciones sobre la derivación</i>	

1. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

En situación de desempleo con inscripción en Oficina Regional de Empleo.		
En situación de desempleo no inscrito en Oficina Regional de Empleo en fecha de incorporación al programa.		
Persona empleada laboralmente interesada en mejorar su situación laboral.		
En periodo de baja laboral		
En situación de desempleo sin experiencia laboral previa.		

Riesgo social/ valoración situaciones de vulnerabilidad

¿Tu economía es el motivo principal por el que buscas trabajo?	SÍ	NO	Observaciones:	
¿Crees que la familia/ las personas con las que puedes contar significan un apoyo para poder mejorar la situación en que te encuentras?	SÍ	NO	Observaciones:	
¿Crees que las personas que intentan ayudarte necesitarían ser informadas sobre DCA e inclusión social?	SÍ	NO	Anotar: DERIVACIÓN A SERVICIO DE ATENCIÓN A FAMILIAS	
¿Cuentas con red social de apoyo?	Apoyo familiar y vecinal	Apoyo de Cónyuge/ Pareja	Ayuda domiciliaria a través de voluntariado social	No tiene apoyo
¿Percibes alguna prestación?	SÍ	NO	Indicar:	
¿Percibes alguna pensión contributiva?	SÍ	NO	Indicar:	
¿Existe compatibilidad entre la pensión que percibes y la búsqueda de empleo?	SÍ	NO		
¿Cómo calificarías tu situación económica?			Preocupante	Muy preocupante
Necesidad de Plan Individualizado de Conciliación de Prestaciones			SÍ	NO

2. CONCIENCIA DEL ESTADO DE SALUD ACTUAL Y DCA

Causa y año del DCA	Año		Causa	Años desde el diagnóstico:
¿Cómo definirías tu estado de salud?	Bueno		Razonable	Malo
¿Crees que las personas con las que convives piensan lo mismo en relación con la valoración que haces de tu estado de salud?	SÍ	NO	Observaciones:	
¿Crees que tu estado de salud supone algún impedimento a la hora de buscar trabajo?	SÍ	NO	Observaciones:	
1ª Dificultad en la búsqueda de empleo relacionada con DCA				
2ª Dificultad en la búsqueda de empleo relacionada con DCA?				
<i>Otras dificultades relacionadas con DCA</i>				

Datos sobre reconocimiento de grado de discapacidad:

¿Posees Certificado de discapacidad?	SÍ	NO	Observaciones:		
Porcentaje reconocido. Aspectos relevantes en Dictamen Técnico Facultativo en relación con el empleo	%				
¿De los diagnósticos recibidos, cuál es el factor que crees que dificulta más tu búsqueda de empleo?	SÍ	NO			
¿Crees que es necesario trabajar en el ajuste entre discapacidad y las funciones del puesto de trabajo al que optas?	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja

3. PERFIL PROFESIONAL

Itinerario formativo:

Estudios realizados	PRIMARIOS:	SECUNDARIOS	SUPERIORES
Grado de Formación reglada alcanzado y especialización.			
¿Has realizado Formación Ocupacional y/o Formación continua?	SÍ	NO	
¿Crees que existe coherencia entre tus objetivos laborales y el itinerario formativo que has seguido hasta el momento?	SÍ	NO	
¿Tienes interés en realizar algún curso de formación ocupacional?, ¿en qué ámbito?	SÍ	NO	

Itinerario laboral:

Has asistido alguna vez a un programa de formación para el empleo?, ¿cómo fue tu experiencia?	SI	NO				
¿Crees que posees un perfil profesional definido?	SI	NO				
¿Crees que necesitas reorientar tu perfil profesional?	SI	NO				
Años de experiencia laboral.	Sin experiencia Laboral	1 año	(0 – 3 años)	(3 a 5 años)	(5 a 10 años)	(más de 10 años)
<p>Enumera los puestos de trabajo que has tenidos en itinerario laboral seguido hasta el momento:</p>						

Proyecto vital y empleo:

<p><i>¿Desearías dar continuidad³ a alguna de las categorías profesionales desempeñadas con anterioridad?, ¿por qué</i></p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #00bcd4; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">S</div> <div style="border: 1px solid #00bcd4; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px;"></div> </div> <p>Observaciones:</p>
<p>REPETIR PREGUNTA SI TODAVÍA NO HA QUEDADO CLARO: ¿Crees que debería tenerse en cuenta algún aspecto relacionado con las secuelas relacionadas con el DCA?</p>	
<p>Qué sectores laborales o puestos de empleo excluirías, enumera 3 motivos que lo expliquen.</p>	<p>1.-.....</p> <p>2.-.....</p> <p>3.-.....</p>
<p>Explica los motivos por los que excluirías esos puestos de trabajo:</p>	

3. En caso de que no se posea experiencia laboral previa, se conduce la pregunta dirigiendo entrevista hacia el señalamiento de qué aspectos de la trayectoria vital se querrían desarrollar a través del empleo y por qué.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO LLEVADA A CABO HASTA EL MOMENTO

Principal DIFICULTAD con la que te encuentras a la hora de buscar empleo.

1ª Dificultad en la búsqueda de empleo	PRIMARIOS:	SECUNDARIOS	SUPERIORES
2ª Dificultad en la búsqueda de empleo			
Observaciones:			

DISPONIBILIDAD en relación con el puesto deseado

Problemas de desplazamiento	SI	NO	Uso de transporte público:		
¿Puedes conducir?	SI	NO			
Datos sobre disponibilidad geográfica a la hora de buscar empleo.	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
Datos sobre disponibilidad horaria	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
Datos sobre disponibilidad					

EXPECTATIVAS en relación con el puesto deseado

Tipo de contrato que aceptarías	
Horario y jornada laboral deseados	
Salario mínimo que percibirías por jornada de 8h, cuantía mensual/ neta	
<p>¿Crees que tus expectativas están en concordancia con la actual situación del mercado actual?</p> <p>Explica por qué.</p>	

ACTIVACIÓN en la búsqueda de empleo

¿Estás en búsqueda activa de empleo en este momento?, ¿cómo dirías que es tu nivel de activación?	SÍ	NO	ALTO - MEDIO - BAJO - MUY BAJO		
¿Cuántas horas al día dedicas a buscar empleo?			Observaciones:		
Aporta Curriculum redactado, ¿lo ha redactado la propia persona?	SÍ	NO			
¿Tienes Curriculum actualizado?	SÍ	NO			
¿Acompañas el envío del Curriculum de una Carta de Presentación?	SÍ	NO			
¿Cómo valorarías que te desenvuelves en las Entrevistas de selección?	Muy bien	Bien	Adecuadamente pero con nervios y dudas	Mal	Muy mal
¿Haces uso de una agenda en la que registras las ofertas a las que optas y los resultados de las entrevistas realizadas?	SÍ	NO			

¿Haces seguimiento de las Entrevistas que has realizado?	Sí	NO			
¿Estás inscrito/a en bolsas de empleo?, ¿cuáles?	Sí	NO			
¿Has realizado alguna entrevista de selección en los últimos tres meses?	Sí	NO			
¿Crees que tu perfil profesional es acorde a la demanda existente en el mercado laboral actual?, ¿por qué?	Sí	NO			

5. MOTIVACIÓN HACIA EL EMPLEO

¿Cómo valorarías el grado de motivación hacia el empleo que posees en este momento?	Alto Bien		Medio	Bajo	
¿Cómo te imaginas de aquí a dos años?					
Una palabra que crees que califica el mercado laboral actual	<i>El mercado laboral actual es</i>				
¿Cuántas horas a la semana dirías que utilizas para buscar empleo?	Ninguna	Una hora al día	Más de dos horas al día	4 horas al día	Depende
¿Cómo valorarías tu interés en encontrar un puesto de trabajo?	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
¿Cómo valorarías tus posibilidades de encontrar un empleo/ mantener el puesto de trabajo en el que estás/ mejorar tu situación laboral en el actual puesto de trabajo?	Tengo muchas posibilidades de lograrlo	Si me esfuerzo podría tener posibilidades de lograr mi propósito	No sabría responder	Tengo muy pocas posibilidades de lograrlo	En realidad, creo que no existe ninguna posibilidad
Motivación a la participación en tutorías y acciones grupales vinculadas a la Formación para el empleo					

6. CONOCIMIENTO DE RECURSOS Y DE TÉCNICAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Haces uso de estos recursos cuando buscas empleo?	Alta como demandante de empleo en ORE Bien	SÍ	NO
	Servicio de Empleo Orientación de la ORE	SÍ	NO
	Servicio de Empleo en Centro Base	SÍ	NO
	Bolsa de empleo del Ayuntamiento	SÍ	NO
	Bolsas de Empleo específicas para personas con discapacidad	SÍ	NO
	Redes de contacto amistades y familiares	SÍ	NO
	Contacto con personas conocidas en anteriores puestos de trabajo	SÍ	NO
¿Encuentras dificultades en la realización y uso de alguno de estas herramientas de Búsqueda de Empleo?	Uso de agenda, registro y planificación de la Búsqueda de Empleo	SÍ	NO
	Altas en portales de empleo	SÍ	NO
	Redacción de Currículum	SÍ	NO
	Adaptación de Currículum a las características de las ofertas a las que se opta	SÍ	NO
	Redacción de Carta de Presentación	SÍ	NO
	Realización de Entrevistas de Selección	SÍ	NO
	Seguimiento de Entrevistas Realizadas	SÍ	NO
	Realización de Autocandidaturas	SÍ	NO

¿Precisas apoyo en alguna cuestión relacionada con la participación comunitaria y fomento de tu autonomía personal?	SÍ	NO	Observaciones:
¿Crees que estos factores influyen en el éxito de tu búsqueda de empleo?	SÍ	NO	Observaciones:
¿Crees que sería importante que los familiares con quienes convives recibieran asesoramiento sobre los pasos a seguir en tu orientación hacia el empleo	SÍ	NO	Observaciones:

7. CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INTERMEDIACIÓN

¿Qué esperas de este proyecto?, ¿cuáles son los objetivos que desearías alcanzar a través de tu participación?			
Observaciones sobre disponibilidad horaria/ desplazamientos/ participación grupal.			
¿Estarías en disposición de dar testimonio dirigido a otras personas con DCA narrando la experiencia vivida en tu proceso de búsqueda de empleo y de orientación/ reorientación profesional?	SÍ	NO	

GRUPO	
-------	--

5.3 PLAN PERSONALIZADO DE EMPLEO

EJERCICIO DE TRABAJO PARA: PLAN PERSONALIZADO PARA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL (PPI)

NOMBRE Y APELLIDOS:

FECHA:

1. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO INICIADA.

- DESCRIPCIÓN de situación actual en BAE:

- VALORACIÓN DE GRADO DE ACTIVACIÓN ALCANZADO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO:



- HORAS DEDICADAS A LA BE Y N° DE ENTREVISTAS REALIZADAS:

2. ITINERARIO FORMATIVO

- Comentarios en relación con itinerario formativo/ nivel en formación reglada alcanzado hasta el momento:

- Motivación/ idoneidad – actualización de itinerario formativo.

3. ITINERARIO LABORAL

- Recorrido por el itinerario laboral seguido hasta el momento e información sobre cambios y propuestas de nuevos objetivos profesionales hacia los que orientar la BE:

SI

NO

4. VALORACIÓN DEL AJUSTE EXISTENTE ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO AL QUE SE OPTA E IMPACTO (VALORACIÓN) SECUELAS POR DCA.

- ¿Consideras que la participación en el Proyecto está haciendo que seas más consciente de la necesidad de ajustar las funciones del puesto al que optas a tu estado de salud actual?

► Tomo en consideración requerimientos de los puestos relacionados con secuelas en:

- Carga física.
 - Columna cervical, Columna dorsolumbar.
 - Hombro, codo
 - Cadera , rodilla / tobillo – pie
 - Mano (izquierda – derecha)
- Sedestación – bipedestación
- Audición
- Visión: agudeza visual – campo visual
- Voz
- Olfato/gusto

► En lo que respecta a al grado de carga mental de las funciones relacionadas con el puesto al que opto/ deseo optar:



5. DEFINE LOS OBJETIVOS DE TU BÚSQUEDA DE EMPLEO POR ORDEN DE PRIORIDAD

¿Sabrías decir cuáles son tus “puntos fuertes” en relación a la Búsqueda de empleo que has iniciado?

¿Sabes cuáles son tus preferencias en relación con el empleo?, ¿existe algún puesto de trabajo o algún ámbito laboral que excluirías de tu búsqueda de empleo?, ¿por qué?

Indica por orden de prioridad cuáles son los objetivos hacia los que deseas orientar tu Búsqueda de Empleo:

- 1-
- 2-
- 3-

En caso de cobrar IP, ¿crees que necesitarías asesoramiento al respecto?

6. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS A ACORDAR EN PLAN PERSONAL DE EMPLEO

Estudiados estos aspectos de mi perfil profesional, acuerdo encaminar mi
Búsqueda de Empleo hacia los siguientes objetivos:

- Objetivos a corto plazo:

- Objetivos a medio plazo:

- Objetivos a largo plazo:

PLAN PERSONALIZADO PARA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL (PPI)

NOMBRE Y APELLIDOS:

FECHA:

7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO INICIADA EN EL PROYECTO.

8. ITINERARIO LABORAL E ITINERARIO FORMATIVO SEGUIDOS HASTA EL MOMENTO.

Comentarios en relación con itinerario formativo/ nivel en formación reglada alcanzado hasta el momento/ Motivación/ idoneidad – actualización de itinerario formativo:

(sí/no) Considera que tiene un perfil profesional definido (sí/no)

Nivel alcanzado en formación reglada es..... Ha realizado formación ocupacional orientada a puestos de.....

Cuenta con un total de n° de años de experiencia laboral en puestos de

¿Valora iniciar/retomar itinerario formativo que pudiera aumentar posibilidades de encontrar un puesto de trabajo?, ¿cuál?, ¿cómo crees que podrías hacerlo?

9. OBJETIVOS DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Objetivos hacia los que orientar la búsqueda de empleo a realizar en este proyecto:

- 1.
- 2.
- 3.

Ajuste de expectativas

10. AJUSTE EXISTENTE ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO AL QUE SE OPTA Y LAS SECUELAS POR DCA.

Ajuste - secuelas por DCA:

Objetivo laboral al que querrías optar pero que no te planteas a consecuencia de alguna necesidad de ajuste vinculada al DCA? Por favor, di cuáles para que podamos seguir trabajando en tu orientación laboral

¿Qué aspectos consideras que debemos seguir trabajando para apoyarte en que obtengas el mayor éxito posible en tu búsqueda de empleo?

Familiar	
----------	--

11. ACUERDO DE OBJETIVOS A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO

■ Objetivos a CORTO PLAZO - fecha: De____ Hasta____

■ Objetivos a MEDIO PLAZO - fecha: De____ Hasta____

■ Objetivos a LARGO PLAZO - fecha: De____ Hasta____

Firma acordada para el seguimiento:

Firma del profesional en proyecto	Firma del participante en el proyecto

5.3 PLAN PERSONALIZADO DE EMPLEO

EJERCICIO DE TRABAJO PARA: PLAN PERSONALIZADO PARA INCLUSIÓN

SOCIOLABORAL (PPI)

Nombre y apellidos de la persona participante en proceso de intermediación sociolaboral:		
Razón social de la empresa		
CIF	Nº Trabajadores	1-14 15-50 >50
Dirección	Localidad	CP
Contacto/Cargo		
Teléfonos:		Fax
Correo electrónico		
Modo de contacto		
Información previa sobre DCA	SÍ	NO
Acompañamiento en incorporación a puesto de trabajo	SÍ	NO

Aspectos relativos a la Acogida a Personas con DCA en puesto de trabajo:						ACCIONES DE APOYO EN EMPLEO
Aspectos relativos a seguimiento de desempeño de las funciones requeridas en el puesto:						
Valoración de frecuencia inicial del seguimiento precisado	MUY ALTA Diaria	ALTA Dos veces a semana	MEDIA 1 vez a la semana	BAJA Quincenal	PUNTUAL Contacto con intermediación en caso de dudas concretas sobre incorporación en puesto de trabajo	
Valoración de frecuencia a medio plazo	MUY ALTA Diaria	ALTA Dos veces a semana	MEDIA 1 vez a la semana	BAJA Quincenal	PUNTUAL Contacto con intermediación en caso de dudas concretas sobre incorporación en puesto de trabajo	
Observaciones sobre acciones de seguimiento/ mantenimiento en el puesto a corto – medio plazo						

Fechas de valoraciones	Profesionales que intervienen

FICHA DE AJUSTE LABORAL/ Grado de ajuste entre oferta laboral - preferencias de la persona/ grado de coincidencias

Información aportada por la EMPRESA			Información aportada por la PERSONA CANDIDATA AL PUESTO DE TRABAJO			AJUSTE ENTRE OFERTA DE TRABAJO - PREFERENCIAS Y HABILIDADES		
						Alto	Medio	Bajo
Vocacional	SÍ	NO	ocasiona	SÍ	NO			
Área vocacional valorada: Artística-musical, Mecánico-tecnica, Social- relacional, Científica, Didáctica, Físico-deportiva, Lingüístico- literaria, Administrativa.			Área vocacional valorada: Artística-musical, Mecánico-tecnica, Social- relacional, Científica, Didáctica, Físico-deportiva, Lingüístico- literaria, Administrativa.					
Otras áreas vocacionales:			Otras áreas vocacionales:					
¿Existe relación entre las características del puesto y las competencias preservadas tras DCA?		SÍ	NO	Observaciones				

¿Existe relación entre las características del puesto y formación/ experiencia poseída por la persona antes del DCA?	SÍ	NO	Observaciones:	
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO: <input type="radio"/> Solidario <input type="radio"/> En equipo <input type="radio"/> Aire libre <input type="radio"/> Autónomo <input type="radio"/> Espacios cerrados <input type="radio"/> Dirigido <input type="radio"/> Trabajo por objetivos <input type="radio"/> Nivel de estrés alto <input type="radio"/> Nivel de estrés medio			CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO: <input type="radio"/> Solidario <input type="radio"/> En equipo <input type="radio"/> Aire libre <input type="radio"/> Autónomo <input type="radio"/> Espacios cerrados <input type="radio"/> Dirigido <input type="radio"/> Trabajo por objetivos <input type="radio"/> Nivel de estrés alto <input type="radio"/> Nivel de estrés medio	Observaciones:
Competencias requeridas por la EMPRESA	Competencias de la PERSONA QUE PRESENTA CANDIDATURA AL PUESTO		Observaciones relativas a técnicas requeridas en el puesto y necesidades de ajuste relacionadas con DCA	

Técnicas específicas		Técnicas específicas		
1		1		
2		2		
transversales		transversales		
1		1		
2		2		
3		3		

Experiencia laboral previa (SI/NO/años)		Experiencia laboral previa (SI/NO/años)		Observaciones relativas a técnicas requeridas en el puesto y necesidades de ajuste relacionadas con DCA
En general		En general		
Especifica puesto		Especifica puesto		
Competencias personales solicitadas por la empresa - requisitos del puesto laborales		Competencias personales relacionadas con requisitos del puesto laborales		Observaciones relativas a técnicas requeridas en el puesto y necesidades de ajuste relacionadas con DCA
1		2		
1		2		
Competencias laborales solicitadas		Condiciones laborales solicitadas		Observaciones relativas a relación entre condiciones laborales solicitadas y necesidades de ajuste relacionadas con DCA
Horario		Horario		
sueldo		sueldo		
Desplazamiento		Desplazamiento		
Tipo de jornada		Tipo de jornada		

Empresa	
Puesto	
Profesionales que intervienen en el proceso de Intermediación	
Fecha	

FICHA DE SEGUIMIENTO SOCIOLABORAL A PARTICIPANTES/ FAMILIARES

Fecha de seguimiento:

Profesional:

Nombre y apellidos de la persona participante en proceso de intermediación sociolaboral:			
Profesionales de la empresa			
Teléfonos:		Fax	
Correo electrónico			
Modo de contacto			
¿Se precisa ha precisado acompañamiento en incorporación a puesto de trabajo?	SÍ	NO	
¿Consideras que existe información en la empresa sobre las necesidades de apoyo que puede tener una persona con DCA a la hora de realizar las funciones que estás desempeñando en tu puesto de trabajo?	SÍ	NO	
Valoración de Incorporación al puesto de trabajo tras los 15 primeros días de incorporación en el puesto de trabajo.			
DIFICULTADES EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES REQUERIDAS EN EL PUESTO			
¿Poseen estas dificultades relación con DCA	SÍ	NO	Observaciones sobre necesidades de apoyo/ adaptaciones en el puesto.
¿Poseen estas dificultades relación con DCA?	SÍ	NO	Observaciones sobre necesidades de apoyo/ adaptaciones en el puesto.
Observaciones sobre <i>acciones de seguimiento/ mantenimiento en el puesto a corto – medio plazo</i>			

Observaciones sobre Acciones de seguimiento/ mantenimiento en el puesto a largo plazo.	
--	--

ACCIONES ACORDADAS	
FECHA	
FECHA	
FECHA	

Observaciones/ Notas/ Necesidad de revisión de PPI

6. Buenas prácticas en la inclusión sociolaboral de personas con Daño Cerebral Adquirido

PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL, POISES: ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DCA.

Entidad responsable

Federación Española de Daño cerebral Adquirido (FEDACE)

Ámbito de actuación

Madrid

Financiación Fondo Social Europeo/
Fundación ONCE

PUNTO DE PARTIDA

Se ha partido de las necesidades detectadas durante décadas desde los Servicios de atención de FEDACE y de las 36 entidades federadas que trabajan cada día por mejorar las condiciones de vida de las personas con DCA.

El pilotaje “Orientación e intermediación sociolaboral” fue uno de los puntos de partida en el diseño de la metodología, elaborada para desarrollar las

acciones de proyecto basado en el sistema de Itinerarios personalizados para la Inclusión sociolaboral.

OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

Las intervenciones del proyecto se programaron de acuerdo con los siguientes ejes de actuación, fijados para actuar sobre las necesidades de reforzar la atención sociolaboral a las personas con DCA (Estudio sobre el Impacto del daño cerebral en la inserción laboral llevado a cabo por Fundación ONCE en el marco de del Programa Operativo de “Lucha contra Discriminación 2007-2013” cofinanciado por el Fondo Social Europeo):

Trabajar en la mejora de los niveles de empleabilidad existentes en las personas con DCA en situación de desempleo/ mejora de empleo.

Refuerzo de las colaboraciones entre los servicios de neurorehabilitación y los programas dirigidos a la inclusión sociolaboral de las personas con DCA.

Intermediación con empresas y entidades de mediación laboral de personas con discapacidad basada en las ne-



cesidades de ajuste, en la adaptación al puesto de trabajo y en la promoción de competencias preservadas tras DCA.

Mejora del asesoramiento vinculado a las incompatibilidades existentes entre el acceso al sistema de prestaciones y la activación e inclusión sociolaboral de las personas con DCA.

METODOLOGÍA

Se ha utilizado metodología basada en Itinerarios personalizados de inserción (IPI), elaborados con atención específica a las características y a las necesidades detectadas en las personas con DCA en las distintas fases de intervención propias de los procesos de Orientación e Intermediación sociolaboral:

- ▶ Análisis/ diagnóstico de niveles de empleabilidad.

- ▶ Prospección de empresas y estudio de ofertas laborales/ formativas.

- ▶ Tutorías de Orientación sociolaboral a participantes y miembros del entorno sociofamiliar.

- ▶ Programación de Taller de Formación adecuado a niveles de empleabilidad analizados.

- ▶ Elaboración y acuerdo de Plan Personalizado para la Inclusión Sociolaboral

- ▶ Activación de procesos de Intermediación laboral entre participantes y empresas colaboradoras: promoción de candidaturas, gestión de ofertas y seguimientos en BAE de participantes.

- ▶ Valoración de inicio/ continuidad de Itinerarios Formativos/ valoración de adaptaciones en procesos de aprendizaje y evaluación.

▶ Seguimiento en la incorporación y en la continuidad en puesto de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA INTERVENCIÓN 72 Centros de Rehabilitación fueron informados sobre las características del proyecto.

Se trabajó con un total de 39 estudios de derivación realizados, se analizaron los niveles de empleabilidad de 27 personas con DCA, la participación en sesiones de formación osciló entre 14 – 19 participantes.

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

La experiencia realizada ha sido clave para la elaboración y el perfeccionamiento de la metodología generada. Los éxitos más representativos podrían resumirse en los siguientes puntos:

▶ Análisis y valoración de los niveles de empleabilidad que poseen las personas con DCA en edad de trabajar y con deseo de recibir apoyo para la mejora de su grado de inclusión sociolaboral.

▶ Número de asistencia y participación en acciones grupales.

▶ Grado de colaboración y de implicación de las personas con DCA en las actividades del proyecto.

▶ Éxito en los resultados de la intermediación sociolaboral: número de contratos laborales firmados cuatro veces mayor (8 contratos laborales firmados) que el establecido en los indicadores del proyecto.

▶ Notable número de itinerarios formativos iniciados/retomados: 5 participantes concluyen formación vinculada a objetivos trabajados en Tutorías de Orientación.

MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO (ALICANTE)

Entidad responsable

Asociación de Daño Cerebral de la Provincia de Alicante-ADACEA Alicante

Ámbito de actuación Provincia de Alicante

Financiación

Fondo Social Europeo- POISES

PUNTO DE PARTIDA

El programa de promoción de autonomía, en 2009, aumento su ratio de actuación, apoyando aquellos casos cuyo objetivo se centraban en retomar la actividad laboral. Eran pocos los casos de intervención y escaso el apoyo de la administración para tener los recursos necesarios para alcanzar el objetivo de la inserción de las personas con DCA. Por ello, el servicio se centraba en la orientación laboral y en la derivación a servicios de mediación y colocación para personas con discapacidad

Con el tiempo, fuimos observando la necesidad de crear un servicio de inserción laboral específico para persona con DCA, con recursos que apoyen las seuelas particulares de este colectivo.

Fue en 2017, donde la Fundación Once a través de Programa Operativo para la inclusión sociolaboral- POISES, financio el servicio de Inserción laboral para personas con DCA de ADACEA denominado INCLUI-2.

El proyecto está destinado a la intermediación laboral y concierto con empresas con el objetivo de aumentar el número de contratos de personas con discapacidad, en concreto con DCA, pero principalmente la importancia radica en servir de lazo y recurso puente entre el DCA y la reinserción laboral de las personas. Existe un trabajo previo de contacto con empresas, en las que se sensibilizará sobre la problemática de la discapacidad y se informará de los recursos y beneficios al alcance de las empresas que finalmente apuesta por aumentar el número de personas con discapacidad en su plantilla.

OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

Fomentar la autonomía personal y participación social de las personas con DCA, a través de su plena integración socio-laboral y comunitaria utilizando los recursos existentes en el entorno, que faciliten la inclusión social y vida independiente.

Objetivos específicos:

- Orientar y formar a personas con DCA sobre temas en materia de empleo y sociabilidad.
- Favorecer la integración socio-laboral y comunitaria de personas con

DCA, ofreciéndoles empleo con apoyo y supervisión individualizada.

- Posibilitar la participación activa de este colectivo en la comunidad, recursos y actividades normalizadoras, logrando una mejor calidad de vida.
- Sensibilizar al mundo empresarial para que colaboren en la integración laboral, ofertando puestos de trabajo para la contratación de este colectivo.
- Conseguir una mayor integración de las personas con DCA tanto en la comunidad, como con las personas que la forman, incrementando las relaciones interpersonales.
- Potenciar la plena autonomía en AVD Instrumentales de personas con DCA.
- Favorecer el reciclaje y/o adquisición de conocimientos a través de la formación ocupacional, como paso previo a la inserción laboral.
- Fomentar la ampliación de las ofertas y posibilidades de empleo adaptadas.
- Aumentar la motivación, la empatía, la cooperación y el compromiso social.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada se ha centrado en los Itinerarios de Inserción laboral personalizado y en el empleo con apoyo en aquellos casos donde era necesario una adaptación al puesto.

B.- Plan de trabajo:

El programa de intervención se organizó en fases:

FASE DE CONTACTO Y DERIVACIÓN: Se realiza el conjunto de acciones necesarias para trasladar la información a todas las personas con DCA en edad laboral. Para ello, se realizó reuniones informativas y de coordinación con: Centros y clínicas de rehabilitación, Mutuas, Servicios de mediación laboral, para posibles derivaciones de casos.

FASE DE ACOGIDA: Se realizó las entrevistas iniciales y personales para así obtener un perfil de las personas usuarias participantes en el programa de empleo, fundamentalmente para recabar la información inicial necesaria que quedará plasmada en la ficha individual, sirviendo de base para la elaboración de un diagnóstico y la elaboración de un Itinerario Individualizado de Inserción Socio-laboral. Cabe destacar en esta fase, el trabajo de reajuste de la realidad hacia la situación actual de la persona con DCA, en cuanto a la proyección de expectativas laborales pasadas y oportunidades reales adaptadas a la nueva situación.

Se elabora conjuntamente con la persona usuaria el PLAN PERSONALIZADO DE EMPLEO o Itinerario personalizado de Inserción Sociolaboral en el que se plasmó un conjunto integral de actuaciones consensuadas entre el equipo técnico y la persona demandante de empleo y/o ocupación, que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de la persona que demanda empleo

para conseguir la inserción laboral y social de la misma.

FASE DE INTERVENCION

Individual: Se realiza un análisis más exhaustivo respecto a las características individuales, posibilidades, su situación personal, etc. De esta forma se tratan temas que en las sesiones grupales no se pueden trabajar. Es el momento de organizar el itinerario de inserción más adecuado a cada individuo. Se resaltan aspectos tales como la organización del tiempo, la planificación de tareas, la administración de los recursos disponibles, etc.

Grupal: Se llevó a cabo el proceso de formación para el empleo y BAE en sesiones grupales, a través de dinámicas de grupos, talleres de autoestima, actividades de trabajo en equipo... para observar cómo se desenvuelve la persona en grupo. Durante esta fase se dotó de conocimientos básicos respecto al mundo laboral. Asimismo, trabajamos transversalmente otros aspectos como entrenamiento motivacional, de habilidades, de refuerzo personal y de autoestima, entre otras.

A continuación, se detallan las acciones concretas que se desarrollan dentro de esta fase:

1.- Taller de entrenamiento en Habilidades Sociales, fomento de la autoestima y motivación.

Se pone en práctica técnicas y conocimientos, así como el entrenamiento en habilidades sociales, adquisición de confianza en uno mismo, aportación de

diferentes experiencias y posibilidades de adquirir informaciones novedosas y útiles. En definitiva, tomar conciencia de su situación y buscar vías alternativas para intentar mejorarla.

Entre las diferentes formas de trabajar las HABILIDADES SOCIALES, se utilizará mayormente la manera práctica de “ponernos en la situación de...” a través del roll-playing y juegos sobre comunicación, entrevistas personales entre los participantes en el grupo, fomentando así la comunicación asertiva y el proceso en pruebas selectivas

2.- Taller Mercado laboral y Nuevas Tecnologías.

Se trabajará en grupos reducidos el fomento de la actividad de los trabajadores con discapacidad en relación con las nuevas tecnologías, el uso de ordenadores y las plataformas digitales, redes sociales y demás recursos en red, herramientas como el Currículo Vitae y cartas de presentación, entre otros.

3.- Taller de Actividades Vida Diaria (en adelante AVD), Fomento de la Autonomía y Promoción de la Vida Independiente. Destinado a la reeducación de las AVD's (básicas e instrumentales: movilidad, alimentación, vestido e higiene personal, habilidad manual, preparación de comidas, tareas domésticas, ocio e integración en la comunidad...). El grado de intervención dependerá del grado de dependencia de la persona afectada, y se podrá realizar de forma individual o en talleres. El objetivo será conseguir la reintegración

al contexto familiar, social y laboral del individuo, así como mayor autonomía, por recuperación de capacidades o por compensación y adaptación.

4.- Actividades de formación pre-laboral/Talleres Ocupacionales

Una vez conocidas y estudiadas las necesidades de las personas usuarias, así como la prospección en empresas y la posibilidad de acceso a puesto de trabajo, se diseñarán actividades concretas de preformación laboral, bien a través de nuestros propios recursos, (la utilización del huerto ecológico para dotar de conocimientos sobre jardinería, o el Taller de creatividad donde las personas usuarias pueden poner en práctica habilidades manuales para la realización de bisutería y detalles para acontecimientos), en definitiva, se dota de competencias transversales a los participantes (responsabilidad, toma de decisión, trabajo en equipo etc...)

5 - Participación social de las personas con DCA.

Se pretende la plena inclusión de la persona con DCA en su entorno más próximo a través de la participación en actividades que se gestionan de manera externa a la asociación, bien a través de otras entidades relacionadas con la diversidad funcional o a través del uso y participación en recursos normalizados.





FASE DE INCORPORACIÓN LABORAL

EMPLEO CON APOYO

Análisis de perfiles profesionales de las personas usuarias del programa: Debemos tener claro los tipos de trabajos pueden realizar las personas participantes, atendiendo a sus, capacidades, situación personal, apoyos recursos, etc. Debemos adecuar persona- empleo, dado que nuestro principal objetivo es la inserción socio laboral.

Acompañamiento en todos los pasos que conlleva la incorporación al empleo: es importante que estemos en todos

los pasos necesarios hasta conseguir la contratación y la adaptación necesaria.

Empleo con Apoyo: En gran número de casos, hablamos de personas con discapacidad con especiales dificultades, y que sin apoyo no podrán acceder al empleo. Este apoyo es flexible, puesto que no siempre es necesario en igual medida, ya que, con el transcurso del tiempo y la experiencia, se irán adquiriendo habilidades, que harán obtener mayor seguridad a la persona que accede al puesto de trabajo. El empleo con apoyo se hará adaptado las necesidades de cada persona para que, tanto la incorporación laboral como la continuidad en el puesto, sea exitosa, desarrollando los apoyos individualizados necesarios en cada caso.

FASE DE PROSPECCIÓN EN EMPRESAS

Recorrido por las empresas de la provincia de Alicante, con el fin de dar a conocer el programa y poder contar con ofertas de empleo para realizar las inserciones laborales. Sensibilización del mundo empresarial. Se tratará la importancia de la colaboración social hacia el colectivo de personas con discapacidad, con todo el tema de publicidad y connotación positiva que esta labor conlleva. También se informa a la empresa acerca de nuestra labor de preparación y posterior “seguimiento” como una forma de superar la resistencia a contratar. Informaremos acerca de las bonificaciones fiscales que reciben los empresarios al contratar al colectivo de personas con discapacidad.

Tras definir el perfil profesional y el nivel de empleabilidad oportuno para la inserción laboral, se procede a la prospección de empresas que puedan dar respuesta a los perfiles profesionales, informándoles sobre el programa y los beneficios sociales y fiscales de contratar a nuestros participantes.

Una vez, que se recibe una oferta de empleo, el equipo técnico procede a la selección de candidatos, y puesto en conocimiento de la empresa para proceder a la selección.

FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento y evaluación de la incorporación laboral, una vez que la persona se

encuentra insertada y el Seguimiento de las empresas que contratan: donde se ha podido prevenir o solucionar cualquier tipo de conflicto que ha podido surgir en la relación laboral.

Ante la incorporación de la persona al puesto de trabajo:

Se revisa que las condiciones de la oferta se lleven a término en el contrato, así como realizar el seguimiento de la inserción laboral tanto con la empresa como con la persona. Se realiza reuniones de seguimiento con la persona usuaria con una periodicidad de 15 días los dos primeros meses y en caso de que se valore positivo, el seguimiento se realizara trimestral.

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA INTERVENCIÓN

Personas con Daño Cerebral Adquirido en edad laboral con la motivación y capacidades para intentar acceder a un empleo.

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde el 2017 el Servicio ha sufrido una especialización en relación a la inserción sociolaboral de las personas con DCA, dotándole de los recursos humanos pertinentes así como de los recursos técnicos necesarios para alcanzar el objetivo.

El programa ha despertado el interés de muchas personas que no creían que pudieran volver a retomar su actividad laboral u ocupacional. El tejido empresarial ha podido conocer los grandes be-

neficios, no solo económicos, sino también sociales, que la empresa adquiere al contratar a personas con DCA.

Esta experiencia nos ha servido para detectar otras necesidades susceptibles de darles respuestas bien creando recursos o bien reivindicando ante la administración la necesidad de su implicación en la inserción laboral de personas con DCA.

Los resultados conseguidos en 2017 fueron:

- ◆ 30 personas en búsqueda de empleo.
- ◆ 15 personas en actividades formativas.
- ◆ 11 contratos.
 - 2 con duración de más de un año.
 - con duración de 3-6 meses.
 - 3 con duración de menos de 3 meses.
- ◆ Empleo con apoyo 5
- ◆ Empleo sin apoyo 6
- ◆ 41 empresas contactadas. 3 convenios de colaboración y dos en proceso



PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE ADACE CLM Y PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE FUNDACE CLM

Entidades responsables.

Asociación de Daño Cerebral Sobrevenido de Castilla La Mancha y Fundación Tutelar de Daño Cerebral.

Ámbito de actuación

Regional. Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha

Financiación

Fundación ONCE; Fondo Social Europeo; JCCM a través del IRPF.

PUNTO DE PARTIDA

La Asociación de Daño Cerebral de Castilla La Mancha, se constituyó en 2002 y La Fundación Tutelar de Castilla La Mancha se constituyó en 2007.

Ambas entidades han apostado siempre por mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por Daño Cerebral Adquirido, a través de una atención profesional, integradora y participativa, desde una metodología de actuación centrada en la persona, siendo la persona afectada la protagonista de su itinerario personal y haciendo especial hincapié en la defensa de sus Derechos Fundamentales.

Tanto desde ADACE CLM como desde FUNDACE CLM se considera importantísimo trabajar la formación y la inclusión

socio-laboral de las personas con daño cerebral adquirido atendidas, pues una de las dimensiones afectadas de estas personas es la dimensión social y el que puedan recuperar espacios formativos o laborales, hará que se sientan mejor integradas en la sociedad, potencien sus habilidades e incrementen su satisfacción personal, respondiendo así al principio de normalización, sin olvidar que se atiende siempre a sus capacidades, intereses y situaciones personales, ya que debido a la complejidad de secuelas del daño cerebral, las necesidades de cada persona son diferentes y además no son las mismas en todos los momentos.

ADACE CLM desde el año 2007 desarrolla el “Programa de Formación y Empleo”, un Programa Marco cuyo objetivo general es favorecer la inserción sociolaboral de las personas con daño cerebral adquirido, así como su mantenimiento en el puesto de trabajo, a través de la capacitación personal y social. Este programa surgió de la necesidad que se detectó en las personas con DCA que se atendían dentro del Programa de Autonomía que gestionaba la entidad, buscando alternativas para que las personas con DCA atendidas pudieran acceder al mundo laboral o retomar el trabajo que tenían antes de su DCA, atendiendo a sus capacidades y situaciones personales, debido a la complejidad de las secuelas del DCA.

Tras años de puesta en marcha de este programa y valorando los buenos resultados que se iban obteniendo y la necesidad de las personas que participaban en él, en 2016 se puso en marcha un Programa específico, gestionado y desarrollado

por FUNDACE CLM, gracias al Fondo Social Europeo y su Programa Operativo de Inclusión Social, a través de Fundación ONCE, centrado en el “Acompañamiento Individualizado en la búsqueda activa de empleo y la formación para personas con daño cerebral sobrevenido”, que llevaran a cabo Preparadores Laborales contratados por la Fundación Tutelar, tomando como punto de partida el Programa Marco de Formación y Empleo que gestiona y desarrolla la Asociación de Daño Cerebral Sobrevenido (ADACE CLM) para personas con este tipo de lesión y con la que FUNDACE CLM mantiene un convenio de colaboración.

De esta manera se reforzaba el programa Marco de ADACE CLM, ya que se había observado, que el colectivo de personas con DCS funcionaba mejor en este ámbito si tenían a un profesional, a un/a técnico/a de empleo, que les hiciera un acompañamiento de forma específica, individualizada y constante.

Ambos son programas de continuidad y se siguen desarrollando en la actualidad.

OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

En el Programa de Formación y Empleo los objetivos son:

- Fomentar la empleabilidad de las personas afectadas por DCA beneficiarias de este programa.
- Promover la adquisición de habilidades pre-laborales y técnicas para la búsqueda de empleo.

- Optimizar los diferentes recursos de la comunidad en beneficio de las personas usuarias del Programa de Formación y Empleo.

- Promover la contratación de personas con DCA entre las empresas de la zona.

En el Programa de Acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, los objetivos serían:

- Informar y orientar sobre la BAE a personas con DCA derivadas desde el Programa de Formación y Empleo de ADACE CLM mediante tutorías.

- Impartir formación individual y grupal en la BAE.

- Acompañar a las personas con DCA incluidas en el programa, para llevar a cabo su Plan de Integración Laboral.

- Derivar a las personas con DCA a diferentes acciones formativas y realizar seguimiento.

- Intermediar entre la persona con DCA y las empresas de la zona.

- Conseguir inserciones laborales de las personas con DCA del programa y realizar seguimiento en el puesto de Trabajo.

METODOLOGÍA

Tanto en el Programa de Formación y Empleo de ADACE CLM como en el Programa de Acompañamiento en la BAE de FUNDACE CLM, se siguen una me-

todoología de trabajo centrado en la persona con sesiones individuales o grupales que se llevan a cabo en los 8 Centros que ADACE CLM tiene en Castilla – La Mancha (Toledo, Talavera de la Reina, Alcázar de San Juan, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Albacete y Almansa).

Para el desarrollo de los programas hemos elaborado un modelo de intervención adaptado a las características de las personas con DCA, las cuales, debido a la complejidad de sus secuelas, sufren un deterioro importante para su salud y la de su familia.

Esto conlleva a tratar de manera individual a cada uno de los/las participantes, ya que las secuelas que sufren afectan a varias dimensiones de la persona (cognitiva, motora, sensorial, conducta etc.) y requiere por tanto una atención individual dando salida a necesidades distintas para cada uno de ellos.

Por ello, destacamos la importancia de algunos aspectos relevantes para nuestra intervención:

- ▶ La participación de la persona en el programa siendo protagonista activo del mismo: para ello es necesario que la persona usuaria decida de forma voluntaria su participación en el programa, además de ir decidiendo las acciones de su itinerario comprometiéndose a llevarlas a cabo.

- ▶ La valoración de las capacidades personales y laborales concretas: acción que se realiza en la fase de acogida del programa. Para ello contaremos con información recogida en la valoración

inicial, el itinerario individualizado de la persona, que junto con las entrevistas que realizaremos, dará lugar al diagnóstico que nos guíe hacia el desarrollo de la intervención.

- ▶ La mejora de las capacidades personales y laborales: se realizará un proyecto personal de empleo, es decir, el diseño de un itinerario formativo y/o laboral con tendencia a mejorar sus condiciones de acceso al mercado laboral, además de ser flexible y adaptable a las necesidades que pudieran ir surgiendo.

- ▶ La evaluación progresiva y de modo dinámica: evaluación las acciones y resultados de mejora de capacidades a lo largo de todo el proceso.

- ▶ La atención personalizada durante todo el proceso: Se realiza tanto a la persona usuaria como a la familia.

Cuenta con las siguientes fases de intervención:

FASE DE ACOGIDA

Tiene como finalidad motivar a los/as posibles beneficiarios/as para su participación en el Programa de Formación y Empleo. Durante la misma se realiza una Entrevista de estudio y diagnóstico.

Es muy importante en esta fase el apoyo familiar debido a la complejidad de las secuelas de las personas afectadas de DCA. Por ello es necesaria la asistencia de las familias en la entrevista, creando un clima de confianza donde tanto la persona usuaria como la familia expresen sus necesidades, inquietudes,

miedos, dudas, etc. y adopten una actitud positiva desde el inicio del proceso.

Con los datos recogidos, se realiza un análisis pormenorizado y se elabora el Perfil de Empleabilidad.

FASE DE DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN

La segunda fase, comprende un conjunto de acciones de orientación, actividades y entrevistas que comienza con el diseño del itinerario formativo y/o laboral. Este itinerario integra de manera secuencial las distintas etapas del Plan de trabajo con la persona usuaria y se basa en el Perfil de Empleabilidad.

Se tiene en cuenta que la persona usuaria es protagonista de la acción, en este sentido, son los/as profesionales los que deben promover su autonomía para que estos/as se hagan responsables de su proceso de integración laboral.

Para llevar a término estos itinerarios individuales de inserción, se utiliza una doble metodología. Por una parte, una acción grupal mediante la asistencia a los diversos talleres que se realizan en nuestros Centros de Atención Directa (CAD) o aquellas actividades que se consideren necesarias, y por otro la atención individual.

El colectivo de personas con DCA presenta dificultades importantes a la hora de adquirir nuevos conocimientos, dificultades de memoria, velocidad de procesamiento de la información reducida, apatía etc. (En muchas ocasiones representan los principales obstáculos para la

integración no sólo laboral, sino familiar y social) lo que determinará el tiempo de permanencia en las distintas fases del programa.

FASE DE INTERMEDIACIÓN LABORAL:

Es necesario conocer los constantes cambios que se producen en el mercado laboral del entorno donde se va a desarrollar la intervención, de este modo permite adaptar mejor el perfil profesional y el itinerario de cada persona usuaria, y poder cubrir de manera positiva las ofertas de empleo, creando con ello las condiciones adecuadas y reforzando la empleabilidad de las personas con DCA.

FASE DE SEGUIMIENTO DE EMPLEO.

En esta última fase, se realiza el seguimiento de empleo, tanto con la persona usuaria como con la empresa lo que nos permitirá:

- ◆ Formular las necesidades que la persona usuaria pudiera tener en su puesto de trabajo y que le crean dificultades para su afrontamiento.
- ◆ Informar sobre aspectos laborales que facilite a la persona una mayor comprensión del ámbito laboral.
- ◆ Señalar los recursos propios de la persona para que, por sí misma, tome decisiones y/o solucione situaciones que se producen en su puesto de trabajo.
- ◆ Fomentar la integración de la persona en la cultura empresarial.

- ◆ Solventar con la empresa aquellas dudas y problemas que vayan surgiendo.

Los profesionales que intervienen en el Programa de Formación y Empleo son los Trabajadores Sociales y en el Programa de Acompañamiento BAE de FUNDACE existe la figura del Preparador Laboral, que hace un acompañamiento individualizado, específico y constante a las personas con DCA, mejorando de esta forma su motivación y su seguridad en la BAE (Búsqueda Activa de Empleo).

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA INTERVENCIÓN

El perfil de participantes en nuestros Programas es el de personas con Daño Cerebral Adquirido, en edad laboral, en situación de desempleo o de mejora de empleo, con las facultades cognitivas conservadas que les permitan realizar una actividad laboral y que tengan motivación para desarrollar sus inquietudes profesionales.

En sintonía con la U.E en todas nuestras actividades se respetan los principios de autonomía individual, de libertad para tomar decisiones, de respeto a la diferencia, de accesibilidad, de igualdad de género y de no discriminación por ninguna causa. En nuestras entidades atendemos de forma indistinta a todo aquel que acuda a nosotros pidiendo apoyo y orientación, no existiendo discriminación por sexo, origen étnico, religión o creencia, orientación sexual, edad o discapacidad. La atención diferenciada sólo se da por las necesidades específicas de la persona en base a sus limitaciones físicas o cognitivas.

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Ya que el programa de Formación y Empleo lleva realizándose más de 10 años en ADACE CLM, recogeremos los datos de los dos últimos años como representación de los buenos resultados que se han ido obteniendo a lo largo del tiempo y que han aumentado de manera progresiva.

En el Programa de Formación y Empleo de ADACE CLM, durante 2016 participaron 37 personas con DCA. La media de edad fueron 32 años, en su mayoría con TC. El 75% de participantes en el programa fueron hombres y 25% mujeres. DE las 37 personas con DCA participantes, 13 personas con DCA sólo solicitaron información sobre formación, 7 solicitaron información sobre empleo y 17 solicitaron información sobre formación y empleo. Se realizaron 16 talleres prelaborales con una media de 4 asistentes y hubo 2 inserciones laborales en empresas ordinarias.

Durante 2017, en el Programa de Formación y Empleo, fueron 48 personas con DCA las que participaron de forma efectiva en el mismo. La media de edad fue de 36 años, la causa de DCA que más se dió en los participantes fue el TCE y el 67 % de las personas con DCA que participaron fueron hombres y el 33% mujeres.

De estas 48 personas 23 solicitaron formación, 7 empleo y 18 el programa combinado de formación y empleo. Como resultados tenemos que hubo 18 inserciones en acciones formativas, que

se realizaron 18 talleres prelaborales con una media de asistencia de 4 personas y hubo 3 inserciones laborales, dos en centros Especiales de Empleo y un en un Plan de Empleo del ayuntamiento de Albacete.

El Programa “Acompañamiento en la Búsqueda Activa de Empleo y Formación para personas con DCA” realizado por FUNDACE CLM, lleva menos andadura, pero también con muy buenos resultados. Reflejamos aquí los datos obtenidos desde su puesta en marcha en 2016.

El Programa “Acompañamiento en la Búsqueda Activa de Empleo y Formación para personas con DCA” en el período 2016-2017, tuvo muy buenos resultados, consiguiendo que 15 personas participaran en él, acudiendo a talleres de BAE impartidos por los Preparadores Laborales de FUNDACE, insertándose 14 en acciones formativas externas y habiendo dos inserciones laborales.

En el Período 2017-2018, el Programa “Acompañamiento en la Búsqueda Activa de Empleo y Formación para personas con DCA” han participado 24 personas, habiendo 9 nuevas incorporaciones de personas con DCA al programa. A todos los participantes se les ha impartido formación en la BAE de manera grupal y/o individual, dependiendo de sus circunstancias y su individualidad, se han llevado a cabo 12 inserciones en acciones formativas y se han producido 2 inserciones laborales, una de ellas en un Centro Especial de Empleo y otra en una Empresa Ordinaria.

Como se desprende de estos resultados, se puede observar que los Programas de Formación y Empleo, los Programas de BAE, los programas de Inclusión Socio-laboral, para personas con DCA, son viables y necesarios para poder atender a este colectivo ya que hay que tener en cuenta que las personas con DCA, tienen unos factores de riesgo para su inserción formativa y laboral debido al miedo al fracaso, la desconfianza en sí mismos y en los demás, inseguridad y motivación fluctuante como consecuencia de sus secuelas, miedo a perder las pensiones por incapacidad laboral que esté percibiendo si comienza a trabajar y sobreprotección familiar. A estas causas hemos de sumarle la dificultad para poder acceder a un puesto de trabajo teniendo en cuenta las circunstancias en las que se encuentra el mercado laboral actual

Por ello la importancia de la implementación de este tipo de Programas.

Más información:

Todas las actividades de ADACE CLM y de FUNDACE CLM se desarrollan dentro de un clima de transparencia y mejora continua donde se pueden consultar tanto las memorias económicas como las sociales en nuestras páginas web: www.adaceclm.org y www.fundace.org donde se cuelgan una vez pasados los trámites de aprobación por los órganos correspondientes de cada entidad.

MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO (SANTIAGO DE COMPOSTELA).

Entidad responsable

Asociación de Daño Cerebral de Compostela Sarela

Ámbito de actuación

Santiago de Compostela y comarca

Financiación

Fondo Social Europeo

PUNTO DE PARTIDA

El enfoque de la rehabilitación en Sarela ha tenido siempre como objetivo el aumento de la autonomía personal donde la vuelta al trabajo ocupa un lugar muy importante.

Además la inserción sociolaboral era una inquietud que la entidad tenía desde hace años. Por ello hace dos años se llevó a cabo un proyecto piloto en el que se hizo un primer acercamiento al empleo y persona con Daño Cerebral Adquirido (DCA) llamado "Construyendo futuro" en el que se trabajaba en tres aspectos fundamentales para la mejora de la calidad de vida de las personas con DCA: Integración comunitaria; Vida Independiente e Inserción laboral. Dentro de cada uno de estos bloques se capacitaba a la persona para una vida lo más autónoma posible incidiendo en aspectos económicos, de cuidado del hogar, de ocio en la comunidad, de hábitos de vida saludable, de capacitación para el empleo con la realización de simulación de entrevistas y/ prácticas no laborales, etc.



Viendo las posibilidades de este programa y la necesidad de las personas con DCA a alcanzar una inclusión sociolaboral se ha querido apostar por un Servicio cuyo objetivo fundamental es ese.

OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

- Mejorar la calidad de vida de las personas con DCA a partir de una inserción sociolaboral.
- Alcanzar un acercamiento a la inserción sociolaboral de personas con Daño Cerebral Adquirido (DCA).
- Hacer labor de prospección con empresas y entidades de la zona.

Objetivos específicos:

- Promover la adquisición de habilidades y técnicas para la búsqueda de empleo.
- Conseguir una capacitación real en habilidades sociales para el trabajo.
- Sensibilizar al tejido empresarial para que colaboren en la integración laboral de las personas con DCA ofertando puestos para este colectivo.

METODOLOGÍA Se ha utilizado una metodología basada en las características individuales de cada persona realizando un acompañamiento en todas las fases de su inserción sociolaboral a través de diferentes actividades.

- Búsqueda de candidatos entre anteriores personas usuarias de diferen-

tes servicios de la entidad y que reunían las características para poder beneficiarse del servicio.

- Preparación de reunión conjunta: búsqueda de sentencias favorables para poder compaginar el trabajo con las Incapacidades Permanentes Total y Absoluta.

- Realización de una reunión a la que acudió una abogada para hablar sobre compatibilidad de Incapacidades Permanentes y empleo. 7

- Inicio del Servicio de Atención Diurna Ocupacional siguiendo dos líneas de intervención: con personas con DCA y con el tejido empresarias y asociativo.

Dentro de la intervención con las personas el trabajo se centró en tres bloques fundamentales para poder conseguir una inserción sociolaboral:

Ajuste Personal:

- Realización de una labor general de ajuste personal a través de las siguientes actividades: organización del plan de actividades y rutinas diario, búsqueda de recursos socio-comunitarios, búsqueda de alternativas ocupacionales.

- Coordinación y acompañamiento durante la realización de labores de voluntariado.

- Planificación y ejecución de actividades en grupo de ocio en la comunidad.

Habilidades Sociales:

- Se ha realizado un entrenamiento de las mismas a través de las siguientes actividades: roll playing entrevistas de trabajo, simulaciones de diferentes problemáticas que se pueden dar en el puesto de trabajo; ventajas y desventajas de trabajar, dinámicas de toma de decisiones (individuales y en grupo)
- Comprensión y distinción entre los diferentes estilos de respuesta (asertivo, no asertivo y agresivo), importancia de la conducta no verbal y verbal, presentación de uno mismo, inicio y mantenimiento de conversaciones, , formulación de peticiones, expresión de molestia o desagrado y aplicación del entrenamiento en habilidades sociales a la entrevista de trabajo.
- Trabajo con el Modelo de Resolución de Problemas

Inserción Sociolaboral:

- Creación de curriculum y cartas de presentación, búsqueda de EET, de buscadores y páginas de empleo.
- Alfabetización digital
- Entrega de curriculums, presencial y online, acompañamiento y apoyo en las inserciones realizadas.
- Acompañamiento en las diferentes fases de inserción: desde la entrevista y entrega de curriculums hasta realización de diferentes trámites (realización de la compatibilidad en el INSS, inscripción en el paro, etc.) y seguimien-

to en el puesto de trabajo (coordinación con la supervisora y/o coordinadora en el puesto de trabajo).

En relación a la prospección con empresas y entidades:

- Puesta en contacto con empresas y entrevista personal.
- Entrevistas personales con empresas, centros especiales de empleo y entidades del sector de la diversidad funcional para optimizar recursos y posibles derivaciones.
- Preparación y firma convenio de prácticas con empresas.

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA INTERVENCIÓN Personas con Daño Cerebral Adquirido en edad laboral con la motivación y capacidades para intentar acceder a un empleo. Se trabajó con 11 personas con DCA.

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

La entidad ha apostado por la inserción laboral de las personas con DCA con la puesta en marcha de un Servicio de Atención Diurna Ocupacional (SADOC). Ha supuesto un esfuerzo tanto económico como ideológico ya que es el único proyecto de estas características en la Comunidad Autónoma de Galicia. La entidad aboga por la continuidad del Servicio ya que ha habido la confirmación de que la inserción es posible y necesaria por incidir directamente en la mejora de la calidad de vida de las personas con DCA.

Como entidad se ve la importancia de coordinarse y hacerse un hueco entre las entidades que trabajan la inserción para que conozcan y vean la necesidad de este colectivo en cuanto a los beneficios que trae consigo una inserción laboral.

Los logros alcanzados ese año fueron:

Se realizaron 6 inserciones con 5 personas diferentes. 1 persona mejoró sus condiciones en la empresa familiar donde trabaja (nuevas responsabilidades y tareas).

- ▶ 1 persona en el SERGAS
- ▶ 2 personas en el Sector de Limpieza

▶ 3 personas en Transporte (ETT Nor-tempo e CEE Planway)

Una de esas inserciones se realizó con una persona con Incapacidad Permanente Absoluta y hubo que realizar la compatibilidad en el INSS.

Hubo coordinación con las empresas contratantes para realizar la adaptación al puesto si es necesario y comunicación fluida por diferentes circunstancias: manejo de situaciones nuevas a cubrir en el puesto, capacidad de innovar y de adaptarse, etc.

▶ 3 personas Voluntarias: residencia de mayores, albergue y campaña de ictus que utilizan la aplicación Mefacylita para realizar encuestas a las personas de los centros de salud para informarle sobre el ictus.

▶ 2 personas recibieron apoyo en los estudios: oposiciones y título de la ESA (coordinación con Servicio de Orientación del IES, profesoras y tutores de las Academias)

Contacto:

▶ 19 empresas y entidades contactadas:

▶ 1 convenio para realizar prácticas en una empresa ordinaria

▶ 4 coordinaciones para intercambiar información vía telefónica o email: FEAFES, Cruz Roja, Down Compostela, Ayuntamiento de Ames (Técnico de Voluntariado e concejal)

Más información:

Hemos mejorado el acceso al empleo de las persona con DCA no sólo con las inserciones conseguidas sino también por la formación y trabajo diario que hemos hecho con ellas en cuanto a afianzamiento de rutinas, realización de alternativas ocupacionales, realización de actividades de ocio en grupo, alfabetización digital, etc. Todas las actividades realizadas han tenido un objetivo, el empoderamiento de la persona con DCA, a través de la toma de decisiones vitales importantes, la autogestión y la anticipación, cuyo resultado no es únicamente la inserción sociolaboral, sino el de una persona que encauza su vida.

Toda la práctica nos ha proporcionado una experiencia que supondrá un

mayor perfeccionamiento en la inserción sociolaboral de las personas con DCA. Hemos aprendido que:

- Las personas con DCA cuentan con una serie de peculiaridades a tener en cuenta que van a influir en las acciones a desarrollar en cada una de las fases.

- La participación de la persona en la búsqueda de trabajo es fundamental pero más si cabe en las personas con un DCA que deben decidir voluntariamente cada una de las acciones que se van a llevar a cabo para lograr su inserción laboral. Debe haber un compromiso y gran motivación hacia el empleo ya que sus circunstancias personales y sociales hacen que sea algo imprescindible. Pero ejemplo si la persona tiene una Incapacidad Permanente Total o Absoluta debe tener muy claro su interés para trabajar ya que está en juego la pérdida de dicha ayuda económica entrando en juego circunstancias económicas, personales y sociales para su futuro más inmediato.

- El ajuste personal es fundamental tenerlo en cuenta para las personas con debido la ruptura de su proyecto de vida. Es imprescindible que tengan un plan de actividades y nuevas rutinas para que en el momento que se consiga la inserción laboral estén ya preparados para encajar el empleo en su rutina diaria.

- Muy relacionado con esto está también el aislamiento social que casi todas las personas con DCA sufren y que siempre está en el enfoque de nuestras

intervenciones. Mejorando esto conseguimos que las personas aumenten su autoestima y vuelvan a tener motivación para hacer cosas.

- Por último, y no menos importante, en la elaboración de un Plan personalizado de empleo con las personas con DCA es tener en cuenta las múltiples secuelas que tienen tanto a nivel físico, cognitivo, emocional y conductual ya que las actuaciones a realizar se harán en función de las mismas.

- Se ha detectado que uno de los puntos débiles es la inexistencia de derivación de otros servicios y la falta de conocimiento sobre el trabajo que se realiza desde el Servicio. Se plantean como soluciones para mejorar este punto seguir realizando una coordinación continua con los distintos servicios y entidades, y realizar mayor y mejor difusión del Servicio.



7. Bibliografía

Estudio sobre daño cerebral e inserción laboral

Madrid (Quezada, et al. 2016).

“Estudio de la situación y necesidades de las personas con daño cerebral adquirido en España”.

Madrid, FEDACE (Quezada, et al. 2017).

Cuaderno FEDACE sobre DAÑO CEREBRAL Adquirido N°8, Empleo con apoyo y Daño Cerebral Adquirido.

Madrid, octubre 2008.

Daño Cerebral Sobvenido en España: Un acercamiento epidemiológico y sociosanitario

Madrid, Defensor del Pueblo – 2006
(*Informes, estudios y documentos; 21*)

Guía de Familias

Madrid, Fedace 2006

Modelo de atención a las personas con daño cerebral

IMSERSO-2007 Colección Documentos / serie
Documentos Técnicos nº 21007

Autores: José Ignacio Quemada, María Jesús Ruiz, Inmaculada Bori, Luis Gangoiti, Juan Marín

Lesión Cerebral: Una Guía Práctica

Fundació INSTITUT GUTTMANN Institut Universitari UAB/Blocs 13
Autor: Trevor Powell

¿Understanding Brain Injury? (A guide for employers)

Mayo Clinic

Guía de manejo cognitivo y conductual de personas con daño cerebral (Manual para profesionales que trabajan en la rehabilitación de personas con daño cerebral) IMSERSO-2008

Colección Manuales y Guías Serie Dependencia nº 32004
Autores: Álvaro Bilbao y José Luis Díaz. CEADAC

Empleo y Daño Cerebral

FEDACE-2008 Colección Cuadernos FEDACE sobre DCA
Autores: Borja Jordán de Urriés y otros

Guía de Empleo con Apoyo para personas con Autismo

Confederación AUTISMO – ESPAÑA.

Búsqueda de empleo para personas con discapacidad

Madrid. 1998 Real Patronato sobre discapacidad
Autores: Rubio J. y Soria R.

El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios

Madrid 2003 Real Patronato sobre Discapacidad
Autores: Jordán de Urriés, F.B. y Miguel Ángel Verdugo

Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) Salamanca 2002
Autores: Miguel Ángel Verdugo y F.B. Jordán de Urríes

Manual de formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo

Promolibro. Valencia 2002
Autores: García-Villamizar, Vrancken y D. Ph. & Ross

Orientación profesional: Diagnóstico e Inserción sociolaboral

1999 Ed. Estel
Autor: L. Fernández Sobrado

El mercado laboral en el 2000. Congreso Internacional

Fundación ONCE (1997). Escuela Libre Editorial. Madrid.



Federación
Española de
Daño Cerebral

Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE)

C/ Pedro Teixeira 8, planta 10. 28020, Madrid

Tel. 91 417 89 05 / info@fedace.org

www.fedace.org

Twitter: [@fedaceorg](https://twitter.com/fedaceorg)

Facebook: [/FEDACEorg](https://www.facebook.com/FEDACEorg)

LinkedIn: www.linkedin.com/company/fedace/



Federación
Española de
Daño Cerebral



COLABORA

