



EMPLEADIS

Jesús Ruiz Martín/Rubén Delgado Albendea

Fundación Gil Gayarre/G-28275071, Crta. de Majadahonda (M-515) Km. 2

Pozuelo de Alarcón 28223 Madrid

Fundación Gil Gayarre/G-28275071, Antigua carretera N-I km. 22.200

San Sebastián de los Reyes 28709

jruiiz@gilgayarre.org

RESUMEN

El Proyecto EmpleaDis surge en 2009 gracias al marco de un convenio de colaboración entre Madrid Salud¹ y Fundación Gil Gayarre. Siendo el primer convenio de colaboración firmado en Madrid entre un organismo público y una organización que atiende a personas con discapacidad intelectual.

En estos quince años, un grupo de más de sesenta personas con discapacidad de la Fundación Gil Gayarre ha pasado por diversos centros de Madrid Salud desarrollando prácticas laborales.

Las funciones desempeñadas en estos centros de prácticas son las propias de un puesto de ordenanza o auxiliar de gestión y servicios comunes.

Siendo válidas las horas prácticas a la hora de presentar puntos méritos en los diferentes procesos de selección (concurso-oposición) a nivel estatal, provincial o local.

Los resultados logrados con estas prácticas van más allá de las competencias laborales, ya que los alumnos alcanzan una mejora generalizada de su calidad de vida (desarrollo personal, bienestar emocional, autodeterminación, inclusión social, derechos...) así como altos índices de satisfacción personal y familiar.

Uno de los grandes objetivos que perseguimos con este proyecto es el de potenciar el rol de empleado público en el colectivo de personas con discapacidad intelectual, poniendo en valor sus capacidades.

Palabras clave

formación, administración pública, oportunidad.

1. INTRODUCCIÓN

En las IX jornadas científicas internacionales de investigación sobre personas con discapacidad del INICO [1], el movimiento asociativo Plena Inclusión señaló tres

¹ Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Madrid creado en 2005. Se encarga de la gestión de las políticas municipales en las materias de salud pública y prevención, dentro del término municipal de Madrid. (<https://madridsalud.es/>)



irrenunciables [2] a trabajar para lograr el empoderamiento y la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual:

- Roles de ciudadanía plena: Personas diversas con roles de ciudadanía plena. Los roles son difusos y horizontales.
- Apoyos individualizados: Cada persona cuenta con un sistema de apoyos personalizado, integral y flexible.
- Oportunidades de Inclusión: Personas conectadas con su entorno comunitario. Comunidad empoderada.

Desde este modelo, debemos trabajar para hacer frente al déficit de ciudadanía que aún hoy en día impide que las personas con discapacidad intelectual participen tanto como otras personas en la sociedad. Un claro ejemplo de este déficit lo encontramos en su escaso acceso al empleo a pesar de estar plenamente capacitados para ello. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2021, la tasa de desempleo de personas con discapacidad era del 22,50%, mientras el de las personas sin discapacidad era de un 14,70% [3]. En el año 2022 sólo el 23.8% de las personas con discapacidad intelectual tenían empleo. [4]

Por este motivo, desde Fundación Gil Gayarre (en adelante FGG) venimos desarrollando un programa de prácticas laborales en empresas/administraciones públicas que persigue los siguientes objetivos en relación con los irrenunciables anteriormente mencionados:

- Potenciar el rol de empleado público en el colectivo de personas con discapacidad intelectual, poniendo en valor sus capacidades.
- Ofrecer a cada persona los apoyos necesarios para poder desempeñar dicho rol.
- Desarrollar un programa de prácticas en un entorno inclusivo: organismo autónomo Madrid Salud (Ayuntamiento de Madrid)

Este programa de prácticas sirve como "calentamiento" para que las personas formadas puedan presentarse a las oposiciones "Auxiliar de gestión y servicios comunes" que desde diferentes Administraciones Públicas convocan de forma periódica desde hace algunos años.

2. METODOLOGÍA

Desde FGG estamos comprometidos con la formación e inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, promoviendo así, la inclusión e igualdad laboral para personas en situación de alta vulnerabilidad. Esta es la situación en la que se encuentran un gran número de personas con discapacidad -tanto para acceder como para mantenerse en el mercado laboral, esto se acentúa cuando la discapacidad es de tipo intelectual y



afecta, en consecuencia, a las capacidades de aprendizaje, desarrollo de tareas, y aplicación del conocimiento.[5]

Por eso mismo la metodología que utilizaremos es “Learning by doing”, basada en el aprendizaje en el puesto trabajo real, combinado con el desarrollo de un módulo teórico de habilidades sociolaborales.

2.1 OBJETIVOS GENERAL

El objetivo general del proyecto es dar la oportunidad a un grupo de personas con discapacidad intelectual de desarrollar las competencias necesarias para desempeñar un empleo como Auxiliar de Gestión y Servicios Comunes, fomentando así su inclusión social y el cumplimiento del Derecho al Trabajo y Empleo recogido en el artículo 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las personas con discapacidad [6].

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar un programa de prácticas (Módulo de capacitación laboral específica) en las dependencias de la administración pública (dependencias de Madrid Salud) para que cada participante viva una experiencia prelaboral en la que pueda fomentar y poner en valor sus competencias profesionales.
- Adquirir las habilidades sociolaborales necesarias para facilitar su inserción en el ámbito laboral y social, mediante diversas sesiones formativas.
- Reforzar otras habilidades personales necesarias para el desempeño del puesto: Conocer el manejo del transporte público y del dinero para promocionar su autonomía, Habilidades Sociales, cuidado personal y apariencia física...
- Acceso al empleo (público y/o privado) de las personas con discapacidad intelectual. Preparar a las personas que luego participarán en la convocatoria de empleo público.
- Sensibilizar a la sociedad para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y dignidad de estas personas.
- Luchar contra los estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.
- Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.
- Contribuir al cumplimiento de los ODS 8 y 10 de la Agenda 2030 [7], promoviendo la inclusión e igualdad laboral y el trabajo decente.

2.3 ACCIONES DEL PROYECTO

El proyecto “EmpleaDis” tiene una duración para la persona participante de un año. Para poder llevarlo a cabo, se desarrollarán las siguientes actividades:

2.3.1 PROGRAMACIÓN DE LOS CONTENIDOS Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

- Difusión del proyecto: En esta fase, nos encargaremos de dar a conocer el proyecto “EmpleaDis” a través de la página web de la FGG y sus redes sociales.
- Recogida de los intereses y deseos de las personas que participarán en el proyecto.
- Proceso de selección de candidatos.
- Programación del temario que se impartirá en los diferentes módulos teórico-prácticos.
- Estudio de los perfiles laborales que puede ofrecer la Administración o empresa colaboradora.
- Distribución de las distintas tareas que se desarrollarán en los diversos centros de Madrid Salud.

2.3.2 MÓDULO DE CAPACITACIÓN LABORAL ESPECÍFICA PARA EL PUESTO DE TRABAJO (ORDENANZA) EN ENTORNOS INCLUSIVOS:

- Se llevarán a cabo prácticas laborales en diferentes instalaciones del Organismo Autónomo Madrid Salud. El periodo de prácticas estará comprendido desde Enero a Julio y de Septiembre a Diciembre.
- Un preparador laboral de la FGG se encargará de dar los apoyos necesarios a cada persona. Acompañando y entrenando en el transporte, aprendizaje de las tareas a desempeñar, supervisión de las personas en prácticas, trabajo con las familias, coordinación con los tutores designados por Madrid Salud para cada una de las personas, así como con la persona encargada del proyecto por parte de Madrid Salud.

El desarrollo de las prácticas se realiza en los diferentes centros pertenecientes al organismo Madrid Salud (Centro Montesa - Centro de prevención del deterioro cognitivo; CMS Villaverde y Centro de Salud Bucodental) durante cuatro días a la semana. Las personas en prácticas tendrán un tutor o tutora asignado por Madrid Salud, de entre los trabajadores del Centro, para facilitar su inclusión en el equipo de trabajo y poder seguir su evolución durante las prácticas. Su labor como tutores la realizan de manera voluntaria, al final del periodo de prácticas desde Madrid Salud se les reconoce esta actividad que desempeñan de manera altruista.

El/la preparador/a laboral se encargará de adaptar el puesto de trabajo y de enseñar las funciones que las personas deben realizar en su jornada de prácticas.

2.3.3 MÓDULO DE HABILIDADES ADAPTATIVAS Y HABILIDADES SOCIOLABORALES:

Las prácticas laborales se complementan con unas clases teóricas y prácticas impartidas en horario de tarde en las dependencias de la FGG, desde enero a diciembre.

2.3.4 SENSIBILIZACIÓN SOCIAL DE LAS CAPACIDADES DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SU NECESIDAD DE ACCESO A LA CIUDADANÍA PLENA.

- Sensibilización y concienciación de la Administración Pública como entidad.
- Sensibilización en el entorno empresarial.
- Sensibilización de la plantilla de trabajadores de las dependencias en las que se llevan a cabo las prácticas.
- Sensibilización de los ciudadanos usuarios de los servicios en los que se desarrollan las prácticas.
- Sensibilización de las familias de los usuarios en prácticas.

Todo esto es posible gracias a que las personas con discapacidad intelectual muestran su valía y habilidades en su día a día en las prácticas.

2.4 EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en tres fases; una al inicio del programa, otra a mitad de las prácticas y una evaluación final.

- Evaluación Inicial: Elección de los candidatos según los intereses y necesidades de los alumnos y de las familias. Evaluación de los candidatos según las herramientas proporcionadas por el Manual de Procedimiento de Intervención en el Área de Inserción Laboral de los Centros Ocupacionales de la Red Pública de la Comunidad de Madrid. Evaluación de los puestos de prácticas ofertados por la Administración Pública y/o empresa y las tareas a desarrollar en ellas.
- Evaluación durante el proceso: Evaluando las habilidades sociolaborales adquiridas y las tareas propias del puesto de prácticas. Realizando reuniones de seguimiento individual con los/as tutores/as de los alumnos. Seguimiento del proyecto con la participación del responsable del proyecto en la Administración o empresa colaboradora, los/as tutores/as, el responsable del proyecto de la FGG,

el/la preparador/a laboral y los/las alumnos/as en prácticas. Además, de un seguimiento psicológico de los/as alumnos/as en prácticas.

- Evaluación Final: Evaluando las competencias adquiridas por la persona. Realizando un Informe de Evaluación Final y un Cuestionario de satisfacción a alumnos/as, tutores/as, familias y profesionales implicados.

3. RESULTADOS

Con el desarrollo del proyecto “Empleadis” hemos podido obtener los siguientes resultados:

Desde sus inicios en 2009, un total de sesenta personas con discapacidad intelectual han participado en una formación específica en puesto de trabajo como Auxiliar de Gestión y Servicios Comunes.

También han adquirido una formación en habilidades sociolaborales y personales para el buen desarrollo de su actividad laboral.

De esas sesenta personas que han podido participar en el proyecto, veintidós han llegado a incorporarse al ámbito laboral.

Asimismo, hemos podido observar como las personas después de su participación empiezan a desplazarse de su casa al centro de manera autónoma.

Por otro lado, treinta profesionales de Madrid Salud trabajan codo con codo con una persona con discapacidad intelectual, descubriendo sus capacidades y competencias profesionales.

Los trabajadores de los diferentes centros reconocen que trabajar con personas con discapacidad intelectual fomenta un entorno de trabajo diverso e inclusivo, lo que enriquece la cultura organizacional y promueve la igualdad de oportunidades. Les brinda la oportunidad de aprender sobre la diversidad humana y desarrollar una mayor comprensión y tolerancia hacia las diferencias individuales. Les cambia las percepciones sobre las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, demostrando su potencial y contribución significativa en diversos roles y actividades.

Los ciudadanos usuarios de los centros de Salud Bucodental, Centro de prevención del deterioro cognitivo y CMS Villaverde del Organismo Autónomo Madrid Salud son atendidos por personas con discapacidad intelectual en prácticas descubriendo sus capacidades y competencias profesionales. Haciéndoles ver su valía y plena participación en la sociedad.



4. CONCLUSIONES

Lo más importante es creer en las personas. Y desde la FGG y Madrid Salud hay una clara apuesta por este proyecto porque hemos comprobado como las personas con discapacidad intelectual crecen durante su periodo de participación en el proyecto.

Creemos que este proyecto genera una oportunidad para visibilizar al colectivo, mostrar su valía y enseñar lo que pueden aportar a la sociedad.

Las prácticas en este proyecto son una ventana para que las familias puedan descubrir cualidades de sus familiares que hasta ahora no había visto. Provocando que algunas pierdan el miedo y permitiendo que sus familiares den salto al mundo laboral.

Gracias a este proyecto un elevado porcentaje de participantes han podido acceder después a un empleo ordinario.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar un profundo agradecimiento a Madrid Salud, habéis sido más que un colaborador en nuestro proyecto, habéis sido el pilar que sostiene nuestros sueños de inclusión y crecimiento. Durante todos estos años de colaboración y trabajo conjunto, habéis demostrado un compromiso inquebrantable con la valía de las personas con discapacidad intelectual. Cada paso que damos juntos es un testimonio de vuestro compromiso con la inclusión y el respeto a la diversidad, y por ello os estamos profundamente agradecidos. A las queridas familias, os extendemos nuestro más sincero reconocimiento por confiar en los profesionales que acompañan a vuestros seres queridos en este viaje. Vuestra confianza y apoyo son fundamentales. A los profesionales que participan en este proyecto, es digno de admiración y reconocimiento por vuestro incansable compromiso y dedicación. Vuestra labor diaria, paciencia y vocación son la piedra angular sobre la que se construye el éxito de este proyecto. Y finalmente, a las personas con discapacidad que día a día demuestran su compromiso, interés y ganas de mostrar su valía,

Que sigamos construyendo juntos un mundo donde todos tengamos la oportunidad de brillar y ser reconocidos por nuestra verdadera valía. Con todo nuestro cariño y gratitud,



Figura 1. Alumno en prácticas realiza una de las tareas propias de auxiliar de gestión y servicios comunes en uno de los centros de Madrid Salud.

REFERENCIAS

- [1] INICO. IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. “Informe de Evaluación de la actividad”, mayo 2015.
(<https://inico.usal.es/wp-content/uploads/2020/01/Informe-de-Evaluaci%C3%B3n-de-la-Actividad-2015-Memoria.pdf>)
- [2] Plena Inclusión. “Los tres irrenunciables. Servicios Centrados en la Persona”.
[ONLINE] ([irrenunciables \(plena-transformacion.org\)](http://irrenunciables.plena-transformacion.org))
- [3] INE “El Empleo de las Personas con Discapacidad 2021”, diciembre 2022, pp. 1.
- [4] INE “El Empleo de las Personas con Discapacidad 2022”, diciembre 2023, pp.13.
- [5] María José Caballero Pérez, “Fomento Del Empleo De Las Personas Con Discapacidad Intelectual”, Revista de Derecho de la Seguridad Social, Número Extraordinario, Bloque I: Empleo y Políticas Activas de Empleo de las Personas con Discapacidad, 2023
- [6] “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, art 27, Nueva York, diciembre 2006, pp. 22.
- [7] ONU “Proyecto de resolución remitido a la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015 por la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones”, septiembre, 2015, pp.16