



HUELLAS QUE INCLUYEN

Arturo Cenjor Rodríguez y 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

acenjor@gilgayarre.org

RESUMEN

“Huellas que incluyen”, tiene como objetivo generar empleo en el colectivo de PCDI con grandes necesidades de apoyo.

A través de un programa formativo teórico práctico, adquirirán las competencias necesarias para desarrollar un nuevo rol profesional: Auxiliar de Terapia Asistida con Animales.

Esto nos asegura que las PCDI con grandes necesidades de apoyo adquirirán las competencias necesarias para trabajar, junto al especialista, como Auxiliares en programas de intervención con animales, tanto en el momento previo a las sesiones (cuidado y preparación de los perros), como en su ejecución (seleccionando material y guiando a los perros para realizar actividades con otras personas.

Resaltar el ajuste personal y social que se produce en la formación es un factor decisivo en la inclusión de las personas, siendo un refuerzo determinante para su empleabilidad.

- **OBJETIVO PRINCIPAL:**

Posibilitar la incorporación al mercado laboral de un equipo de diez personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo, ejerciendo un nuevo rol profesional como “Auxiliares de Terapia Asistida con Animales”.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Desarrollar e impartir un programa formativo para capacitar profesionalmente a PCDI como “Auxiliares en Intervenciones Asistidas con Animales”.

Facilitar la incorporación de los beneficiarios del proyecto al mercado laboral, contemplando el empleo con apoyo.

Palabras clave

Oportunidad, formación y empleabilidad.

1. INTRODUCCIÓN

En Fundación Gil Gayarre hemos hecho una apuesta firme por alinearnos con los ODS [1], incorporándolos a nuestro último plan estratégico. Uno de los ámbitos que nos preocupa es el cuidado del medioambiente (ODS 13) y trabajamos para contribuir a ello desde nuestro día a día, alineándolo con el ODS 11, el cual pretende lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.).



Hasta el momento, algunas de las acciones que hemos ido llevando a cabo para el cumplimiento de estos ODS son las siguientes:

- Constituir un grupo de profesionales y personas con discapacidad para liderar la línea denominada “Sostenibilidad Ambiental”.
- Identificar seis ámbitos de trabajo:
 - Gestión de las energías.
 - Gestión del agua.
 - Cuidado de nuestro entorno.
 - Gestión de residuos.
 - Información y sensibilización.
 - Alianzas con el entorno.
- Crear alianza con la empresa FCC, que nos da formación y asesoramiento.
- Colaboración con ECO2, empresa dedicada al reciclado.

Creemos que el reto de la sostenibilidad y la economía circular supone además una oportunidad para las personas con discapacidad intelectual, que pueden convertirse en agentes de cambio desarrollando un nuevo rol laboral y/o formativo.

En nuestra sociedad, disponer de un trabajo es uno de los principios básicos para integrarnos socialmente y desarrollar la personalidad.

Por lo tanto, el empleo para las personas con discapacidad intelectual es de gran importancia no solo para lograr su inclusión y alcanzar la ciudadanía de pleno derecho, sino también para adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, permitiéndoles sentirse parte del grupo social.

Según estimaciones de AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad), más de un 60% de las personas que tienen discapacidad intelectual y que están en condiciones de trabajar se encuentra en situación de desempleo. [2]

En España viven aproximadamente 230.000 personas con algún tipo de discapacidad intelectual y alrededor de 50.000 son susceptibles de ser empleadas: 10.000 de ellas ya trabajan en Centros Especiales de Empleo; otras 5.000 han accedido al empleo ordinario, y las restantes 35.000 se encuentran sin empleo. [3]

En el caso de las personas con más necesidades de apoyo, estas cifras de desempleo y tasa de inactividad se disparan, encontrándose así en un mayor grado de exclusión social y con menos oportunidades para desarrollarse como ciudadanos de pleno derecho, en igualdad de condiciones.



También el informe publicado en el año 2017 por ODISMET [4] (Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE), recoge y analiza diferentes variables relacionadas con la tasa de actividad de personas con discapacidad en el año 2015, poniendo de manifiesto que las personas con discapacidad, y más concretamente, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, continúan hallando más barreras para acceder al mercado de trabajo y poder desarrollar una actividad profesional, partiendo de la base de que la mayoría de estas personas no posee estudios o los que poseen, son estudios primarios. Del informe se extrae:

Solo 1 de cada 5 personas con discapacidad intelectual tenía empleo.

Solo el 34,8% de las personas con discapacidad intelectual cuenta con el título de Educación Secundaria Obligatoria.

Las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo no pueden acceder a ningún tipo de formación reglada y tienen un acceso muy restringido a otro tipo de formaciones, entre otras cosas, por la falta de las mismas.

Ante estas evidencias, y poniendo el foco en la situación de mayor desventaja y vulnerabilidad en que se encuentran las PCDID con grandes necesidades de apoyo, desde el Área de Empleo de Fundación Gil Gayarre (FGG) vemos la urgencia de generar estrategias alternativas de acceso al mercado de trabajo de este colectivo como medida para su inclusión real en la sociedad desde la ciudadanía de pleno derecho.

Conscientes de la necesidad de sensibilizar a la sociedad y poner en valor las capacidades de este colectivo, generamos alianzas y convenios de colaboración con otros agentes sociales. Así, el proyecto que presentamos surge de la alianza de Fundación Gil Gayarre y la empresa TICATECA S.L, Yaracán en el año 2016.

El porcentaje que estimábamos de alumnado que mejoraba sus aptitudes después de la formación era:

- El 75% del alumnado finaliza la formación en auxiliar técnico en terapia asistida con animales.
- El 50% del alumnado supera las competencias éticas, técnicas y relacionales para desempeñar las funciones de auxiliar técnico en terapias asistidas con animales.
- 20% del alumnado accede al mercado laboral.
- 20% del alumnado continua en procesos formativos o de búsqueda activa de empleo.



Debido a las grandes necesidades de apoyo que tienen las personas destinatarias de esta formación, los porcentajes anteriores se considerarían significativos para la mejora de aptitudes en su empleabilidad. Consideramos que para el 100% del alumnado es una oportunidad formativa innovadora y diseñada ad hoc para un colectivo que no tiene una oferta formativa específica laboral.

El perfil del alumnado sería el siguiente:

- Necesitan apoyos intensos y generalizados en todas o casi todas las actividades que configuran el desarrollo y bienestar de cualquier persona: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, relaciones sociales, vida en la comunidad, autodeterminación, salud y seguridad, aprendizaje, ocio y trabajo.
- Presentan con frecuencia discapacidades asociadas: sensoriales, motoras o alteraciones neurobiológicas.
- Pueden presentar conductas desafiantes y/o trastornos mentales.

Por medio de las acciones de comunicación y sensibilización, queremos dar conocer este nuevo rol laboral y que se interesen por la contratación de personas con discapacidad intelectual como auxiliares técnicos en terapia asistida con animales.

Generar sinergias con otros centros y colectivos, como, por ejemplo, colegios, asociaciones, entidades y administraciones.

2. METODOLOGÍA

Con el objetivo de crear e implementar una formación de calidad para las personas con discapacidad intelectual, cuya finalidad sea posibilitar la incorporación al mercado laboral de un equipo de diez personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo, ejerciendo un nuevo rol profesional como “Auxiliares de Terapia Asistida con Animales”, la Fundación Gil Gayarre, ha tratado de integrar diferentes metodologías de trabajo y marcos conceptuales:

- Programación Centrada en la Persona en los procesos de empleabilidad. [5]
- Programación Centrada en la Familia en los procesos de empleabilidad, en este caso, ha sido a modo de pilotaje para el futuro desarrollo de nuevas acciones. [6]
- Modelo de Calidad de Vida.[7]
- Buen trato y código ético.[8]
- Apoyo personalizado en los procesos de aprendizaje.

Para ello, se ha dividido el desarrollo del proyecto en diferentes fases:



- Fase 1: Diseño, se elabora el perfil de competencias (técnicas, éticas y empáticas) que deberán desarrollar los candidatos durante el curso.

Se desarrollan los módulos formativos teórico-prácticos por las características personales del alumnado y las necesidades de adaptación y apoyo personalizado.

Se diseñan las herramientas de evaluación. En relación con la medición del impacto esperado del proyecto en los diferentes colectivos (alumnado, usuarios de la terapia asistida, sensibilización y satisfacción en las entidades, empleabilidad y perseverancia en la búsqueda de empleo).

- Fase 2: Selección del alumnado. Realización de entrevistas personales con los/as candidatos/as y sus familias. Recogida de documentación personal que justifica su validez para participar en el proyecto. Firma de compromisos personales y familiares.
- Fase 3: Desarrollo de los módulos formativos.
- Fase 4: Formación en puesto de trabajo.

Durante todo el desarrollo del proyecto, se han intercalado sesiones teóricas y formación en puesto de trabajo: colegios, entidades del movimiento Plena Inclusión y centros de atención diurna.

- Fase 5: Evaluación final de los alumnos/as y del programa.

3. RESULTADOS

El 100% del alumnado ha superado la formación teórica, así como la asistencia y aprovechamiento de la formación en puesto de trabajo, siendo muy positivos y significativos los informes de los tutores/as de empresa y la evaluación del profesorado.

De la evaluación del programa, destacamos la necesidad de implementar más horas de formación, tanto teórica como en puesto de trabajo. También la necesidad de contar con el apoyo de empresas y otros agentes sociales para poder fomentar el empleo de las personas con grandes necesidades de apoyo. Por último, buscar la financiación para poder apoyar una continuidad de la formación y apoyo a la inserción laboral.

Han participado diez personas con discapacidad intelectual (seis mujeres y cuatro hombres), con el siguiente perfil:

- Necesitan apoyos intensos y generalizados en todas o casi todas las actividades que configuran el desarrollo y bienestar de cualquier persona: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, relaciones sociales, vida en la comunidad, autodeterminación, salud y seguridad, aprendizaje, ocio y trabajo.
- Presentan discapacidades asociadas: sensoriales, motoras o alteraciones neurobiológicas.
- Presentan conductas desafiantes y/o trastornos mentales.

4. CONCLUSIONES



La evaluación realizada por los centros donde hemos realizado la formación en puesto de trabajo ha sido excepcional, haciendo constar su voluntad de contar con nosotros en futuras formaciones. Tanto el personal técnico como los/as usuarios/as han valorado de forma muy positiva la interacción con el alumnado de “huellas que incluyen”, así como el trato y la calidez humana de nuestro personal. Quizás lo más significativo es que han destacado la profesionalidad de todos y cada uno de los participantes.

La ejecución del proyecto ha supuesto un punto de inflexión en la prestación de apoyos y acompañamiento de los procesos de inserción laboral a las personas con mayores necesidades de apoyo dentro de la entidad. Se han creado las condiciones, los apoyos, los materiales y un trabajo conjunto con las familias para lograr asistencia, rigurosidad y compromiso con el empleo.

La formación es una herramienta de cambio cargada de futuro, y “Huellas que incluyen” es un ejemplo de ello, pues se ha diseñado un proyecto para el empleo en el que el alumnado ha podido cambiar su rol, siendo al mismo tiempo maestro de los profesionales y de las personas para las que hemos trabajado, factor de cuestionamiento y cambio en los centros a los que hemos ido, y eje de un cambio en la forma de entender el trabajo dentro del área de adultos de Fundación Gil Gayarre.

Orientar la metodología de trabajo desde el Enfoque Centrado en la familia, ha supuesto la colaboración estrecha entre la familia extensa y los servicios orientados al empleo, como una necesidad que genera sinergias y fortalezas entre todos/as, además de un valor en sí mismo, puesto que es esa familia extensa el principal apoyo para la persona en la toma de las decisiones.

Centrar los servicios de empleo en la persona y en la familia, supone compartir los conocimientos, las inseguridades, pero también las oportunidades, establecer un diálogo sincero entre la persona, la familia y los equipos de apoyo. Siempre en una relación de mutua necesidad (familia-equipos), lo que implica una igualdad, una horizontalidad y la apertura de canales de escucha. Un trato cercano y personalizado; participando en la planificación y desarrollo de las acciones para el empleo de las personas. Todo lo anterior entendido en una complicidad y un compromiso estable en el tiempo, que nos fortalece.

Para ello, en el proyecto “huellas que incluyen” se han creado canales de conexión estable para comunicarnos de la forma más fluida posible: uso de WhatsApp, vídeos, notas de voz, reuniones virtuales y presenciales, aunando de este modo la experiencia de las familias, el conocimiento de los equipos de apoyo y atendiendo en el día a día, lo mejor posible, las necesidades de las personas.

Hemos facilitado a las familias toda la información previa a la incorporación a la formación, también durante la misma y previsión de futuro con posibles incorporaciones a puesto de trabajo. Es la información y la comunicación entre todos/as, familias extensas, personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y equipos de apoyo, lo que facilita la toma de decisiones de la persona y lo más importante, que esta sea respetada.

Se han llevado a cabo encuestas de satisfacción con el alumnado y en los centros de formación en puesto de trabajo.

Creemos que es necesario poder ampliar tanto el número de horas, como la duración en el tiempo de la formación. Por un lado, el perfil del alumnado requiere un mayor esfuerzo



docente, más apoyos tanto del entorno familiar y social, como por parte de los docentes y tutores. En este sentido, es fundamental la figura del tutor, puesto que permite un seguimiento y evaluación continua de la persona, un contacto directo y diario con la familia y su entorno social, y la posibilidad de poder hacer los cambios y adaptaciones necesarios en el programa de formación. Estos cambios no implican una modificación sustancial del desarrollo del curso, se refieren a adaptaciones en los materiales, uso de la tecnología y a un aumento en las horas efectivas de tutorías y seguimiento.

Ha sido de gran importancia la participación, el apoyo y seguimiento de las familias y el entorno social del alumnado. De tal manera que, lo que en un principio era una intuición, la programación centrada en la familia en procesos de empleabilidad es una certeza indiscutible en el caso de las personas con mayores necesidades de apoyo. En este sentido, hemos recogido testimonios en los que las familias reconocen la imposibilidad de acompañar a las personas en los procesos de incorporación al empleo, siendo necesario, por parte de Fundación y/o de las administraciones, implementar los apoyos necesarios para ello. También ha sido opinión generalizada por parte de las familias el hecho de que no existen proyectos de formación para el empleo dirigidos a personas con grandes necesidades de apoyo, siendo por tanto “Huellas que incluyen” una experiencia valiosa y replicable.

Las personas se han esforzado, han aprendido y compartido de un modo excepcional. Los equipos humanos de tutores, docentes, preparador laboral y técnicos han dado lo mejor de sí mismos, logrando un resultado óptimo. Además, la implicación de las familias ha facilitado la gestión de las ausencias, requisitos administrativos, documentación y apoyo para el alumnado.

En el desarrollo de este programa formativo para el empleo, se han cumplido además dos objetivos de primer orden:

- Por un lado, las personas con mayores necesidades de apoyo han aportado al conjunto de la sociedad su humanidad y profesionalidad, siendo vistas como sujetos valiosos con capacidad de contribución social.
- El poder impartir sesiones de trabajo con animales en centros que no lo tenían en su programación, difunde las ventajas de la terapia asistida con animales y fomenta la posibilidad de contratación de las personas con discapacidad intelectual y grandes necesidades de apoyo.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar un profundo agradecimiento a Fundación Social ONCE, en especial a Joaquín, Alberto y José Luis Martínez Donoso, por el apoyo financiero, su cariño y acompañamiento en todo el proceso del proyecto. Por su colaboración y trabajo conjunto, habéis demostrado un compromiso inquebrantable con la valía de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, especialmente con aquellas con más necesidades de apoyo. También por apoyar un proyecto con un claro compromiso con la igualdad y la creación de oportunidades para las mujeres.

A nuestras queridas familias, nuestro más sincero reconocimiento, habéis sido cómplices de este proyecto, habéis confiado en vuestros familiares y en el equipo de apoyo. Sin



vuestra participación y colaboración hubiese sido imposible obtener los resultados que hemos conseguido. El compromiso por la calidad de vida y el empleo de vuestros familiares es una realidad que llega hoy en día, lo sabemos, nosotros trataremos de acompañar este proceso.

A Begoña, María y Miguel Morenza, corazón, emoción, profesionalidad y calidez en su trabajo con los perros de asistencia y terapia. Sin Yaracan nada hubiese sido posible.

A los profesionales, en especial a los tutores y tutoras, que participan en este proyecto, es digno de admiración y reconocimiento 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. Sin el conocimiento de las personas, el trato cercano con las familias y vuestra indudable profesionalidad, Huellas que Incluyen no hubiese sido posible.

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.

En Fundación Gil Gayarre creemos en las personas, creamos oportunidades.

ANEXO A MEMORIA SOCIAL

Convocatoria de Ayudas Económicas para la Selección de Operaciones para el Refuerzo de la Empleabilidad de Personas Jóvenes con Discapacidad “Uno a Uno” – POEJ – Año 2022-2023

MEMORIA SOCIAL

Entidad Beneficiaria: Fundación Gil Gayarre

Nombre de Su Operación Aprobada: “Huellas que incluyen – Auxiliar técnico de terapia asistida con animales”

Nº expediente: P2298-2022

Coste total del proyecto (finalmente ejecutado y no el aprobado):



Importe de ayuda concedida: (siempre lo aprobado):

Número de participantes aprobado: 10 participantes. Seis mujeres y cuatro hombres.

Número de horas totales: El total de horas de formación han sido 340. De las cuales 200 son de formación teórica/práctica y 140 de formación en puesto de trabajo.

Periodo ejecución del proyecto total:

Fecha de inicio: 12 de diciembre de 2023

Fecha de finalización: 23 de julio de 2023

Fechas de inicio y fin de la acción formativa completa:

- **inicio y fin de la formación teórica: 10 de enero de 2023 – 15 de junio de 2023**
- **inicio y fin de la formación en puesto de trabajo: 12 de enero de 2023 – 13 de junio de 2023**

Emplazamiento desarrollo proyecto:

En el caso de la impartición de la parte teórico-práctica, los emplazamientos han sido diversos:

-Fundación Gil Gayarre, sede central. Ctra. de Pozuelo a Majadahonda km 2. Pozuelo de Alarcón. – Aula de formación.

-Fundación Gil Gayarre, Granja San José. Antigua Carretera N-I km. 22.2.00. San Sebastián de los Reyes. – Aula polivalente.

-Yaracan. Calle Tahona. Pozuelo de Alarcón.

Centros de formación en puesto de trabajo:

-Fundación Gil Gayarre, colegio San Luis Gonzaga. Pozuelo de Alarcón.

-Colegio Nuestra Señora del Carmen. Móstoles.

-Colegio Santa Ana. Pedrezuela.

-Apsa. Arganda del Rey.

-Aspadir. Rivas Vaciamadrid.

-Fundación Alas. Madrid.

-Colegio Vicente Ferrer. San Sebastián de los Reyes.

- Envera. Madrid.
- Envera. Colmenar Viejo.
- Yaracan. Pozuelo de Alarcón.

1. RESUMEN DE LA OPERACIÓN DESARROLLADA

En nuestra sociedad, disponer de un trabajo es uno de los principios básicos para integrarnos socialmente y desarrollar la personalidad.

Por lo tanto, el empleo para las personas con discapacidad intelectual es de gran importancia no solo para lograr su inclusión y alcanzar la ciudadanía de pleno derecho, sino también para adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, permitiéndoles sentirse parte del grupo social.

Según estimaciones de AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad), más de un 60% de las personas que tienen discapacidad intelectual y que están en condiciones de trabajar se encuentra en situación de desempleo.

En España viven aproximadamente 230.000 personas con algún tipo de discapacidad intelectual y alrededor de 50.000 son susceptibles de ser empleadas: 10.000 de ellas ya trabajan en Centros Especiales de Empleo; otras 5.000 han accedido al empleo ordinario, y las restantes 35.000 se encuentran sin empleo.

En el caso de las personas con más necesidades de apoyo, estas cifras de desempleo y tasa de inactividad se disparan, encontrándose así en un mayor grado de exclusión social y con menos oportunidades para desarrollarse como ciudadanos de pleno derecho, en igualdad de condiciones.

También el informe publicado en el año 2017 por ODISMET (Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE), recoge y analiza diferentes variables relacionadas con la tasa de actividad de personas con discapacidad en el año 2015, poniendo de manifiesto que las personas con discapacidad, y más concretamente, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, continúan hallando más barreras para acceder al mercado de trabajo y poder desarrollar una actividad profesional, partiendo de la base de que la mayoría de estas personas no posee estudios o los que poseen, son estudios primarios. Del informe se extrae:

Solo 1 de cada 5 personas con discapacidad intelectual tenía empleo.

Solo el 34,8% de las personas con discapacidad intelectual cuenta con el título de Educación Secundaria Obligatoria.

Las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo no pueden acceder a ningún tipo de formación reglada y tienen un acceso muy restringido a otro tipo de formaciones, entre otras cosas, por la falta de las mismas.

- Ante estas evidencias, y poniendo el foco en la situación de mayor desventaja y vulnerabilidad en que se encuentran las PCIDID con grandes necesidades de apoyo, desde el Área de Empleo de Fundación Gil Gayarre (FGG) vemos la urgencia de generar estrategias alternativas de acceso al mercado de trabajo de este colectivo como medida para su inclusión real en la sociedad desde la ciudadanía de pleno derecho.

- Conscientes de la necesidad de sensibilizar a la sociedad y poner en valor las capacidades de este colectivo, generamos alianzas y convenios de colaboración con otros agentes sociales. Así, el proyecto que presentamos surge de la alianza de Fundación Gil Gayarre y la empresa TICATECA S.L, Yaracán en el año 2016.

“Huellas que incluyen”, tiene como objetivo último generar empleo en el colectivo de PCDID con grandes necesidades de apoyo.

- A través de un programa formativo teórico práctico, los participantes adquirirán las competencias necesarias para desarrollar un nuevo rol profesional: Auxiliar de Terapia Asistida con Animales.
- En este tiempo de trabajo y colaboración con Yaracán hemos observado un especial entendimiento entre las PCDI y los perros que se utilizan en terapia, mostrando muchas de las personas una facilidad implícita para relacionarse, comunicarse y ser capaces de realizar tareas complejas con el perro como aliado. Hablamos de capacidad no solo para realizar tareas con los perros; también de una actitud empática que les anima a ayudar a compañeros/as y demostrar e informar, incluso a personas ajenas, sobre las características o habilidades de los perros con los que trabajan, poniendo en práctica con facilidad habilidades y capacidades personales que en otros contextos no suceden.
- Esto nos asegura que las PCDID con grandes necesidades de apoyo adquirirán las competencias necesarias para trabajar, junto al especialista, como Auxiliares en programas de intervención con animales, tanto en el momento previo a las sesiones (cuidado y preparación de los perros), como en su ejecución (seleccionando material y guiando a los perros para realizar actividades con otras personas), y creemos firmemente, en base a la experiencia, que es una ocasión real para que se integren y crezcan profesionalmente en el equipo de Yaracán.

No menos importante como objetivo de trabajo, referido al colectivo concreto que estamos apoyando, es importante en nuestra opinión el resalta el ajuste personal y social que se produce en la formación, y que es reconocido por familias y resto de profesionales. Este ajuste personal y social, facilita y es factor decisivo en la inclusión de las personas, siendo un refuerzo determinante para su empleabilidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO PRINCIPAL:

Posibilitar la incorporación al mercado laboral de un equipo de 10 personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo, ejerciendo un nuevo rol profesional como “Auxiliares de Terapia Asistida con Animales”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar e impartir un programa formativo para capacitar profesionalmente a 10 personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo como “Auxiliares en Intervenciones Asistidas con Animales”.



2. Facilitar la incorporación de los beneficiarios del proyecto al mercado laboral, contemplando el empleo con apoyo.

El porcentaje que estimábamos de alumnado que mejoraba sus aptitudes después de la formación era:

El 75% del alumnado finaliza la formación en auxiliar técnico en terapia asistida con animales.

El 50% del alumnado supera las competencias éticas, técnicas y relacionales para desempeñar las funciones de auxiliar técnico en terapias asistidas con animales.

20% del alumnado accede al mercado laboral.

20% del alumnado continua en procesos formativos o de búsqueda activa de empleo.

Debido a las grandes necesidades de apoyo que tienen las personas destinatarias de esta formación, los porcentajes anteriores se considerarían significativos para la mejora de aptitudes en su empleabilidad. Consideramos que para el 100% del alumnado es una oportunidad formativa innovadora y diseñada ad hoc para un colectivo que no tiene una oferta formativa específica laboral.

El perfil del alumnado sería el siguiente:

- necesitan apoyos intensos y generalizados en todas o casi todas las actividades que configuran el desarrollo y bienestar de cualquier persona: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, relaciones sociales, vida en la comunidad, autodeterminación, salud y seguridad, aprendizaje, ocio y trabajo.
- Presentan con frecuencia discapacidades asociadas: sensoriales, motoras o alteraciones neurobiológicas.
- Pueden presentar conductas desafiantes y/o trastornos mentales.

OTROS FINES QUE QUERÍAMOS ALCANZAR

Por medio de las acciones de comunicación y sensibilización, queríamos dar a conocer este nuevo rol laboral y que se interesen por la contratación de personas con discapacidad intelectual como auxiliares técnicos en terapia asistida con animales.

Generar sinergias con otros centros y colectivos, como, por ejemplo, colegios, asociaciones, entidades y administraciones.

ACTIVIDADES QUE SE HAN LLEVADO A CABO EN EL PROYECTO

Con el objetivo de crear e implementar una formación de calidad para las personas con discapacidad intelectual, cuya finalidad sea posibilitar la incorporación al mercado laboral de un equipo de 10 personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo, ejerciendo un nuevo rol profesional como "Auxiliares de Terapia Asistida con Animales", La Fundación Gil Gayarre, ha tratado de integrar diferentes metodologías de trabajo y marcos conceptuales:

- Programación Centrada en la Persona en los procesos de empleabilidad.

-Programación Centrada en la Familia en los procesos de empleabilidad, en este caso, ha sido a modo de pilotaje para el futuro desarrollo de nuevas acciones.

-Modelo de Calidad de Vida.

-Buen trato y código ético.

-Apoyo personalizado en los procesos de aprendizaje.

Para ello, se ha dividido el desarrollo del proyecto en diferentes fases:

Fases del proyecto:

1.- Diseño (perfil de competencias, módulos formativos y evaluación). Fecha – 1 de diciembre a 22 de diciembre de 2022.

Se revisa el perfil de competencias (técnicas, éticas y empáticas) que deberán desarrollar los candidatos durante el curso.

Se revisan los módulos formativos teórico-prácticos por las características personales del alumnado y las necesidades de adaptación y apoyo personalizado.

Se revisan las herramientas de evaluación. En relación con la medición del impacto esperado del proyecto en los diferentes colectivos (alumnado, usuarios de la terapia asistida, sensibilización y satisfacción en las entidades, empleabilidad y perseverancia en la búsqueda de empleo)

2.- Selección del alumnado. Fecha 12 de diciembre a 16 de diciembre de 2022.

Realización de entrevistas personales con los/as candidatos/as y sus familias.

Recogida de documentación personal que justifica su validez para participar en el proyecto.

Firma de compromisos personales y familiares.

3.- Desarrollo de los módulos formativos: Fecha 10 de enero a 15 de junio de 2023.

a) Introducción a las Intervenciones Asistidas con Animales:

- Introducción a la terapia asistida con animales.
- Tipos de animales utilizados en intervenciones asistidas.
- Justificación del uso de perros para ayudar a otras personas.

b) El perro de terapia: selección, educación, adiestramiento y cuidados:

- El perro: diferencia entre un perro de compañía y el perro de trabajo
- El aprendizaje de los perros: cómo piensan, como se comportan, como interpretar sus señales. Los cuidados: salud, cuidados, higiene, alimentación.
- El perro de terapia: Características, selección y educación, preparación y adiestramiento, manejo del perro de terapia.
- Cómo ser un buen guía para el perro y los preparativos de un perro para acudir a las sesiones.

c) La terapia asistida con perros:

- Los programas de intervenciones asistidas con animales.

- Las sesiones.
- Objetivos.
- Diseño de las sesiones.
- Estructura de las sesiones.
- Ejercicios para realizar con los usuarios y los perros. Material necesario.
- d) Habilidades personales y sociolaborales:
 - Gestión de emociones.
 - Autoestima.
 - Colectivos en riesgo de exclusión social.
 - La persona mayor.
 - Personas con discapacidad.
 - Integración laboral – Trabajo en equipo.
 - Habilidades de autonomía personal.
 - Comunicación.
 - Fórmulas de cortesía.
- Imagen personal.
- Empatía.
- Derechos.
- Empleo/ Entrevistas / Curriculum.
- Derechos / Deberes / Contrato (Laborales).
- e) Prevención de riesgos laborales.
 - Medidas de prevención y protección frente a la COVID-19.
 - Prevención de riesgos laborales:
 - Señalética.
 - Manejo de cargas.
 - Prevención de incendios y actuación ante los mismos.
 - Riesgos químicos, biológicos y térmicos.
 - Riesgos y prevención en el trabajo con animales.
- f) Igualdad.
 - Promover la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres.
 - Trabajar desde una perspectiva de género la situación laboral.
 - Prevención de abusos.
 - Derechos y obligaciones laborales relativos a la igualdad.
 - Planes de Igualdad.
 - Medidas compensatorias/ techo de cristal/ conciliación.
- g) Sostenibilidad.
 - El cuidado del medio ambiente en el puesto de trabajo.
 - Las actuaciones que podemos realizar en nuestro día a día.

En el caso concreto del módulo de sostenibilidad hemos contado con la colaboración de “naturalezas diversas”, programa de educación y sensibilización medioambiental. Se han desarrollado sesiones prácticas de viverismo, reciclaje de materiales, reutilización, creación con materiales sostenibles (alfarería), etc.

4. Formación en puesto de trabajo. Fecha: 12 de enero a 13 de junio.

Durante todo el desarrollo del proyecto, se han intercalado sesiones teóricas y formación en puesto de trabajo: colegios, entidades del movimiento Plena Inclusión y centro de atención.

5.- Evaluación final de los alumnos/as y del programa. Fecha 16 de junio a 23 de junio.

El 100% del alumnado ha superado la formación teórica, así como la asistencia y aprovechamiento de la formación en puesto de trabajo, siendo muy positivos y significativos los informes de los tutores/as de empresa y la evaluación del profesorado. De la evaluación del programa, destacamos la necesidad de implementar más horas de formación, tanto teórica como en puesto de trabajo. También la necesidad de contar con el apoyo de empresas y otros agentes sociales para poder fomentar el empleo de las personas con grandes necesidades de apoyo. Por último, buscar la financiación para poder apoyar una continuidad de la formación y apoyo a la inserción laboral.

Personal que participa en la formación.

- PSICÓLOGA / Técnico del Área Técnica
Diseño de competencias de los alumnos/as y selección del alumnado. Colaboración en la adaptación de materiales. Impartición de módulos formativos. Evaluación de alumnos/as.
- TRABAJADORA SOCIAL
Diseño de competencias de los alumnos/as y selección del alumnado. Colaboración en la adaptación de materiales. Impartición de módulos formativos. Evaluación de alumnos/as.
- PREPARADOR LABORAL
Diseño de competencias. Selección del alumnado. Desarrollo del contenido e impartición de módulos formativos. Prácticas en empresa. Evaluación de los alumnos/as.
- 3 TUTORES / PERSONAS DE APOYO
Diseño y adaptación de materiales. Selección del alumnado. Desarrollo de módulos formativos. Acompañamiento en las prácticas en empresas. Evaluación de los alumnos/as.
- COORDINADOR PROGRAMA
Coordinación y supervisión en todas las fases del proyecto.
- Han participado 10 personas con discapacidad intelectual (6 mujeres y 4 hombres), con el siguiente perfil:
- Necesitan apoyos intensos y generalizados en todas o casi todas las actividades que configuran el desarrollo y bienestar de cualquier persona: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, relaciones sociales, vida en la comunidad, autodeterminación, salud y seguridad, aprendizaje, ocio y trabajo.
- Presentan discapacidades asociadas: sensoriales, motoras o alteraciones neurobiológicas.

- Presentan conductas desafiantes y/o trastornos mentales.
- No se han producido desviaciones significativas con repercusión en objetivos, resultados, actividades o gastos presupuestados.
- Principales dificultades acontecidas en la ejecución de su operación: no hay dificultades destacables en la ejecución del programa.

2. IMPACTO SOCIAL

1. En los/as usuarios/as y entidades donde se ha realizado la formación en puesto de trabajo.

La evaluación realizada por los centros donde hemos realizado la formación en puesto de trabajo ha sido excepcional, haciendo constar su voluntad de contar con nosotros en futuras formaciones. Tanto el personal técnico como los/as usuarios/as han valorado de forma muy positiva la interacción con el alumnado de “huellas que incluyen”, así como el trato y la calidez humana de nuestro personal. Quizás lo más significativo es que han destacado la profesionalidad de todos y cada uno de los participantes.

2. En la propia entidad, FUNDACIÓN GIL GAYARRE.

La ejecución del proyecto ha supuesto un punto de inflexión en la prestación de apoyos y acompañamiento de los procesos de inserción laboral a las personas con mayores necesidades de apoyo dentro de la entidad. Se han creado las condiciones, los apoyos, los materiales y un trabajo conjunto con las familias para lograr asistencia, rigurosidad y compromiso con el empleo.

La formación es una herramienta de cambio cargada de futuro, y “Huellas que incluyen” es un ejemplo de ello, pues se ha diseñado un proyecto para el empleo en el que el alumnado ha podido cambiar su rol, siendo al mismo tiempo maestro de los profesionales y de las personas para las que hemos trabajado, factor de cuestionamiento y cambio en los centros a los que hemos ido, y eje de un cambio en la forma de entender el trabajo dentro del área de adultos de Fundación Gil Gayarre.

Orientar la metodología de trabajo desde el Enfoque Centrado en la familia, ha supuesto la colaboración estrecha entre la familia extensa y los servicios orientados al empleo, como una necesidad que genera sinergias y fortalezas entre todos/as, además de un valor en sí mismo, puesto que es esa familia extensa el principal apoyo para la persona en la toma de las decisiones.

Centrar los servicios de empleo en la persona y en la familia, supone compartir los conocimientos, las inseguridades, pero también las oportunidades, establecer un diálogo sincero entre la persona, la familia y los equipos de apoyo. Siempre en una relación de mutua necesidad (familia-equipos), lo que implica una igualdad, una horizontalidad y la apertura de canales de escucha. Un trato cercano y personalizado; participando en la planificación y desarrollo de las acciones para el empleo de las personas. Todo lo anterior entendido en una complicidad y un compromiso estable en el tiempo, que nos fortalece.

Para ello, en el proyecto “huellas que incluyen” se han creado canales de conexión estable para comunicarnos de la forma más fluida posible: uso de WhatsApp, vídeos, notas de voz, reuniones virtuales y presenciales, aunando de este modo la experiencia de las familias, el conocimiento de los equipos de apoyo y atendiendo en el día a día, lo mejor posible, las necesidades de las personas.

Hemos facilitado a las familias toda la información previa a la incorporación a la formación, también durante la misma y previsión de futuro con posibles incorporaciones a puesto de trabajo. Es la información y la comunicación entre todos/as, familias extensas, personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y equipos de apoyo, lo que facilita la toma de decisiones de la persona y lo más importante, que esta sea respetada.

3. INDICADORES DE EJECUCIÓN Y RESULTADO

Se deberá incluir tabla resumen con el detalle de indicadores de ejecución previstos (pestaña 4 del formulario de solicitud inicial presentado) y el indicador de objetivo conseguido, añadiendo una columna a su derecha de forma que permita analizar de forma rápida las desviaciones producidas.

Para cada indicador alcanzado, debe incluirse referencia a la documentación remitida que acredita la consecución de dicho objetivo.

1- Pruebas de conocimiento adaptadas a las necesidades cognitivas de los alumnos/as

100% del alumnado que supera las competencias necesarias en la fase de impartición de los módulos teóricos.

El alumnado ha desarrollado las competencias éticas, técnicas y relacionales necesarias para desarrollar sus funciones.

2- Pruebas de conocimiento adaptadas a las necesidades cognitivas de los alumnos/as

100 % del alumnado que supera las competencias mínimas durante las prácticas del curso

El alumnado ha desarrollado las competencias éticas, técnicas y relacionales necesarias para poder desempeñar un empleo como auxiliar técnico en terapia asistida con animales.

3- Registro de asistencia.

100% del alumnado finaliza la formación

El alumnado completa una formación que le facilita el acceso al mercado laboral.

4- Contratos de trabajo.

0% contratos de trabajo.

5- Cuestionarios de satisfacción clientes Yaracan.

Los clientes se muestran muy satisfechos.

6- Programación centrada en la familia.

100% familias satisfechas

5 encuentros a lo largo del programa

4. GASTOS DEL PROYECTO

Se deberá incluir tabla con el desglose de los gastos del **presupuesto inicial aprobado (pestaña 5 del formulario de solicitud)**, **añadiendo una columna a su derecha del presupuesto finalmente ejecutado** (de forma que permita analizar de forma rápida las desviaciones producidas). En el caso de haberse producido desviaciones presupuestarias aprobadas con respecto al presupuesto inicial, deberán explicarlas y motivarlas.

Siempre que su entidad deberá indicar si ha realizado o no **contrataciones a proveedores externos (subcontratación)**, y **porcentaje con respecto al gasto total ejecutado finalmente**.

5. PUBLICITACIÓN PROYECTO

Se deberán explicar las acciones de divulgación y publicidad realizadas dentro de la operación, con mención expresa a cómo se ha realizado la difusión de la cofinanciación del FSE y de Fundación ONCE. **(Recuerden leer detenidamente el archivo de indicaciones difusión de la ayuda)**

Deben incorporar material gráfico como anexo explicativo (notas de prensa, cartelería, trípticos, enlaces...). **Se recomienda enviar fotografías en formato JPG como dossier fotográfico de la operación en archivo aparte**, para poder disponer de dicho archivo fotográfico para su operación. (estas fotos en JPG o Videos sí que se permite enviarlas por WeTransfer)

6. EVALUACIÓN - CONCLUSIONES

Se han llevado a cabo encuestas de satisfacción con el alumnado y en los centros de formación en puesto de trabajo.

Creemos que es necesario poder ampliar tanto el número de horas, como la duración en el tiempo de la formación. Por un lado, el perfil del alumnado requiere un mayor esfuerzo docente, más apoyos tanto del entorno familiar y social, como por parte de los docentes y tutores. En este sentido, es fundamental la figura del tutor, puesto que permite un seguimiento y evaluación continua de la persona, un contacto directo y diario con la familia y su entorno social, y la posibilidad de poder hacer los cambios y adaptaciones necesarios en el programa de formación. Estos cambios no implican una modificación sustancial del desarrollo del curso, se refieren a adaptaciones en los materiales, uso de la tecnología y a un aumento en las horas efectivas de tutorías y seguimiento.

Ha sido de gran importancia la participación, el apoyo y seguimiento de las familias y el entorno social del alumnado. De tal manera que, lo que en un principio era una intuición, la programación centrada en la familia en procesos de empleabilidad es una certeza indiscutible en el caso de las personas con mayores necesidades de apoyo. En este sentido, hemos recogido testimonios en los que las familias reconocen la imposibilidad de acompañar a las personas en los procesos de incorporación al empleo, siendo necesario, por parte de Fundación y/o de las administraciones, implementar los apoyos necesarios para ello. También ha sido opinión generalizada por parte de



las familias el hecho de que no existen proyectos de formación para el empleo dirigidos a personas con grandes necesidades de apoyo, siendo por tanto “Huellas que incluyen” una experiencia valiosa y replicable.

El desarrollo de la formación con la incidencia de la COVID-19 es una realidad que ha supuesto un gran esfuerzo económico, organizativo y humano. Aunque en tiempos excepcionales, surgen los talentos de todos/as y no ha sido algo diferente en este caso.

Las personas se han esforzado, han aprendido y compartido de un modo excepcional. Los equipos humanos de tutores, docentes, preparador laboral y técnicos han dado lo mejor de sí mismos, logrando un resultado óptimo. Además, la implicación de las familias ha facilitado la gestión de las ausencias, requisitos administrativos, documentación y apoyo para el alumnado.

En el desarrollo de este programa formativo para el empleo, se han cumplido además dos objetivos de primer orden:

- Por un lado, las personas con mayores necesidades de apoyo han aportado al conjunto de la sociedad su humanidad y profesionalidad, siendo vistas como sujetos valiosos con capacidad de contribución social.
- El poder impartir sesiones de trabajo con animales en centros que no lo tenían en su programación, difunde las ventajas de la terapia asistida con animales y fomenta la posibilidad de contratación de las personas con discapacidad intelectual y grandes necesidades de apoyo.

Y para que así conste, firmo la presente en _____, a ___ de _____ de 202...

(Firma del Representante legal y sello de la entidad)

ANEXO B EVALUACIÓN FORMACIÓN PUESTO DE TRABAJO

RESUMEN EVALUACIONES DE EMPRESAS

FORMACIÓN EN PUESTO DE TRABAJO

Después de ver los resultados de la evaluación de las empresas en las que se han realizado las formaciones en puesto de trabajo, podemos concluir que los mismo son muy satisfactorios, resaltando la altísima valoración de las personas que han participado en las sesiones por entidad/empresa:

- “El alumnado de nuestro colegio se ha beneficiado de la actividad”

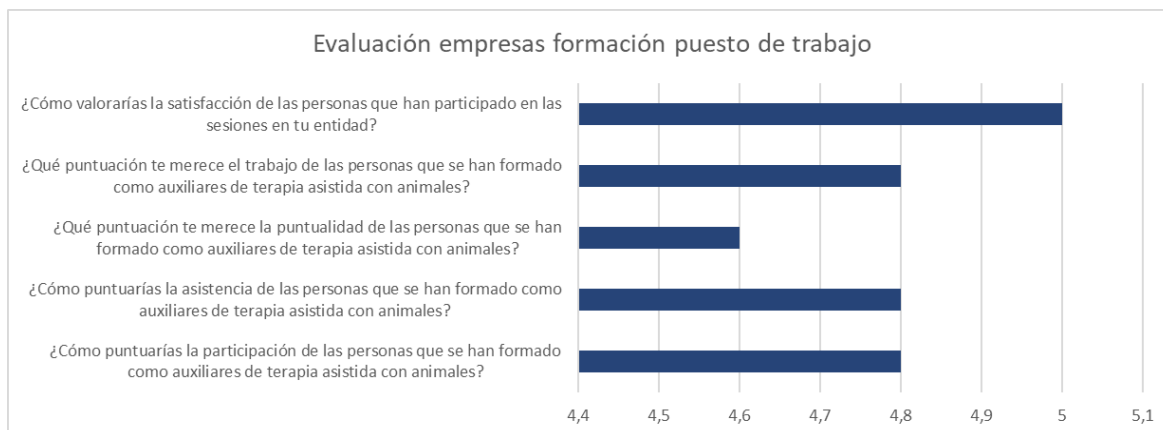
CPEE Vicente Ferrer, tramo de estimulación.

-“Ha sido una experiencia muy positiva. Las personas de mi entidad han disfrutado mucho con la actividad, tanto por el tiempo de interacción con los perros como con las personas que los acompañaron”.

Fundación Alas, atención a personas con discapacidad intelectual en procesos de envejecimiento y personas con mayores necesidades de apoyo.

-“La gran posibilidad de inserción socio laboral de las personas no integradas en el sistema de empleo, además del impacto social que produce a nivel comunitario”.

Fundación APSA. Centro de día, atención a personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo”.



Desde la dirección de ENVERA- Colmenar nos dijeron la primera vez: **“Ha sido increíble, espero que vengáis más veces. Ha sido muy emocionante para todos”.** Esto nos hizo planificar más sesiones en el centro.

Con respecto al trabajo, profesionalidad y seriedad del alumnado de “Huellas que Incluyen” en las sesiones de formación en puesto de trabajo, la puntuación media obtenida es de 4’8. Muy



alta también, se puntúa de 1 a 5 (1: Nada, muy negativo – 5: Excepcional). Por lo tanto, concluimos que la formación ha sido la adecuada para que las personas adquieran las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de funciones como auxiliar, ya que así lo han valorado las empresas clientes.

A este respecto cabe destacar la sugerencia del CPEE Vicente Ferrer, es verdad que los grupos eran muy reducidos al atender por sesión a 3/4 bebes con muchas necesidades, por lo que en el espacio de trabajo había muchos profesionales, esto es algo a mejorar en futuras formaciones.

“Reducir el número de auxiliares para cada grupo para facilitar la organización.

Aumentar el tiempo de duración del taller”

También queremos reseñar algunos de los comentarios que más nos han emocionado.

“Un equipo comprometido, con gran empatía y ganas de compartir su aprendizaje con los demás.

Desde el CD de APSA deseamos volver a participar con este proyecto, el cual ha tenido grandes beneficios en nuestros usuarios”.

“Me parece un proyecto precioso, para los centros donde vienen a hacer las prácticas supone una experiencia muy positiva y enriquecedora”.

“Estaban muy implicados y motivados, la interacción fue muy buena”.

“Quedamos a la espera de hacer más actividades juntos. Muchas gracias”.

“Los alumnos de nuestro colegio que participaron en la experiencia destacaron como positivo:

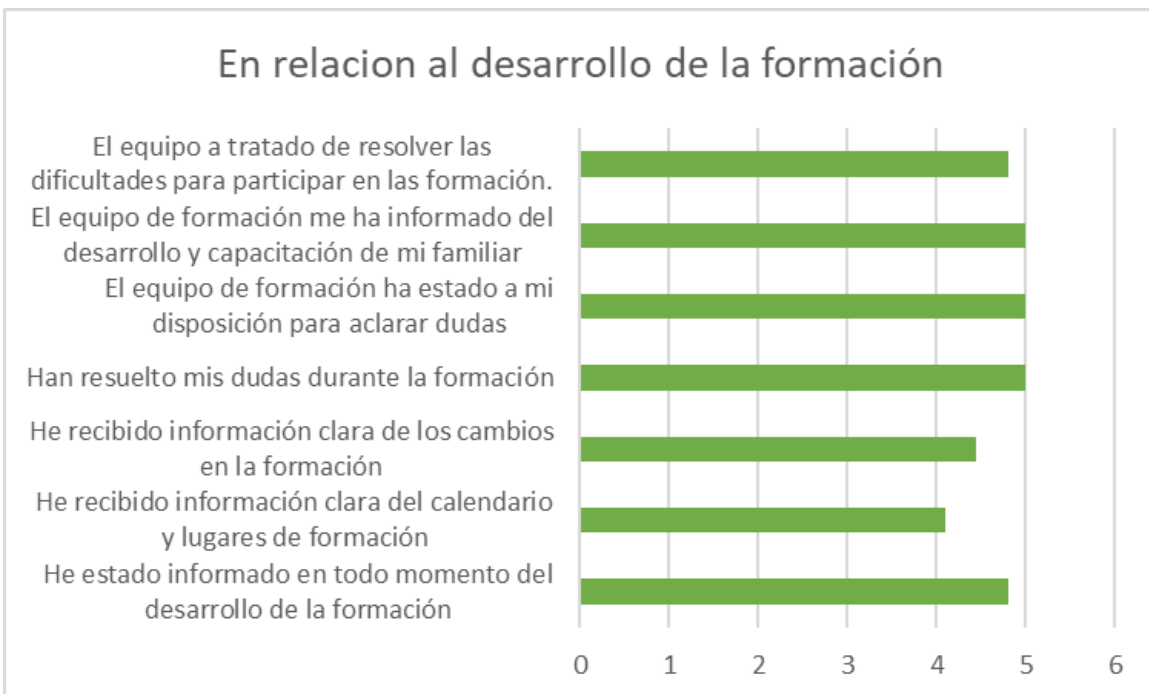
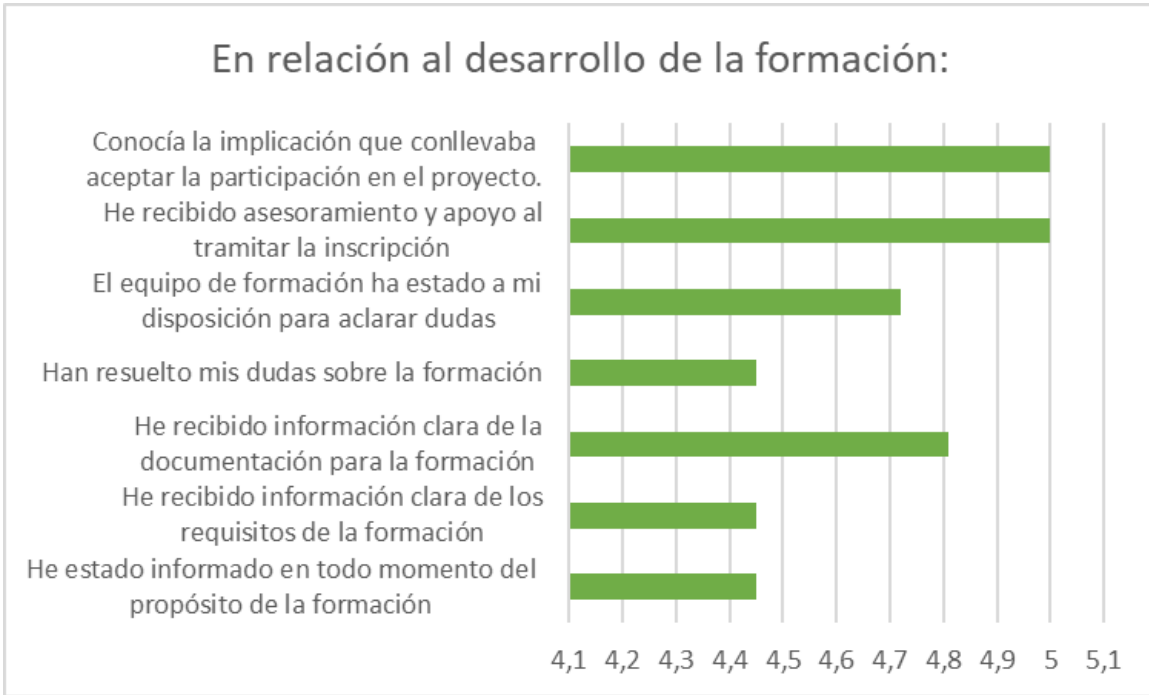
Las interacciones con los perros y con los auxiliares.

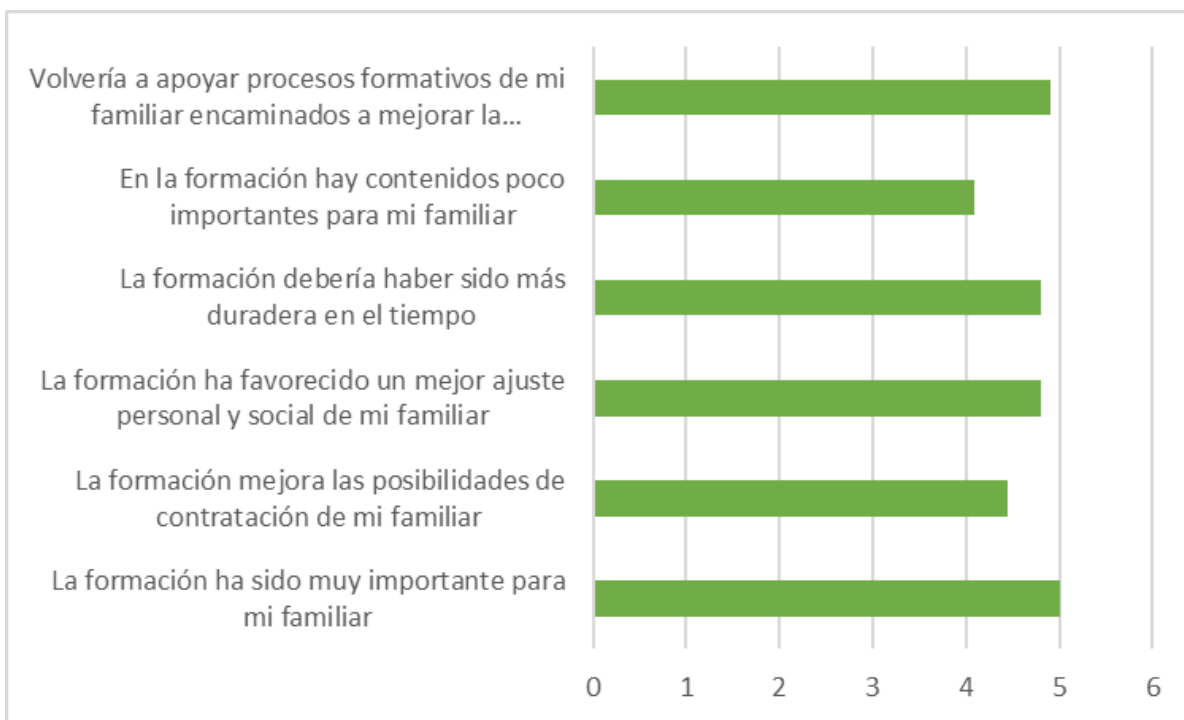
El cómo la discapacidad de los auxiliares se normalizaba en cuanto los vieron trabajar, pasando a ser algo secundario”.

Esta es muy similar a la respuesta que obtuvimos el año pasado, además en el mismo colegio, la volvemos a incluir por la relevancia del impacto que sigue teniendo en el alumnado del colegio, que eran todos nuevos. Allí algunos nos comentaban que tenían muchas ganas de que llegaran las jornadas de “Huellas que incluyen” puesto que le habían oído contar a los otros alumnos, y estaban encantados.

ANEXO C ENCUESTA A FAMILIAS

Resumen de las valoraciones familiares de la formación.





(Los resultados de las encuestas se recogieron una vez finalizada la formación, de forma anónima. Han sido 11 las encuestas recibidas de los familiares del alumnado)

REFERENCIAS

- [1] 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.
- [2] Carles Campuzano, “La discapacidad intelectual exige dignidad”, Alternativas económicas, Noviembre. 2019.
- [3] (<https://sid-inico.usal.es/noticias/feaps-pide-al-gobierno-que-incluya-a-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-su-nueva-agenda-social/>)
- [4] Odismet, “informe 4”, 7 Noviembre. 2014.
- [5] Gloria Mata Roig Ana Carratalá Marco, “Planificación Centrada en la Persona Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para Personas con Discapacidad Intelectual”(<https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/bp-planificacion-centrada-persona.pdf>)
- [6] Mónica Blanco, Beatriz Vega, Silvia Muñoz, “Enfoque centrado en la familia y servicios de empleo”, Madrid: 2021.
- [7](<https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/12/Plena-inclusion.-Modelo-de-Calidad-Plena.-2022.pdf>)
- [8] (https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/codigo_etico_0.pdf)



[9] Anexo A, memoria social huellas que incluyen

[10] Anexo B, Evaluación formación puesto de trabajo

[11] Anexo C, Encuesta a familias