



[nosomosinvisibles.org](http://nosomosinvisibles.org)

Fundació  
No Somos Invisibles



## ACTIVE PEOPLE

Programa de empoderamiento y capacitación laboral  
para personas con parálisis cerebral y otras  
discapacidades físicas severas

- <b>INTRODUCCIÓN</b> -----	<b>Pág. 3</b>
- <b>DESCRIPCIÓN TÉCNICA</b> -----	<b>Pág. 4</b>
1. Contexto de intervención y justificación de la necesidad social que cubre el programa-----	Pág. 4
2. Áreas de intervención-----	Pág. 9
3. Territorio de actuación-----	Pág. 10
4. Población beneficiaria-----	Pág.10
5. Metodología de trabajo-----	Pág.12
- <b>OBJETIVOS</b> -----	<b>Pág.15</b>
- <b>RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE INSERCIÓN LABORAL Y DE CREACIÓN DE EMPLEO DE PERSONAS CON PC/DFS</b> -----	<b>Pág.16</b>
- <b>PLAN DE TRABAJO – ACTIVIDADES A DESARROLLAR</b> -----	<b>Pág.20</b>
- <b>GRADO DE IMPACTO SOCIAL Y MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON PC/DFS</b> -----	<b>Pág.27</b>
- <b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO E IMPACTO DEL PROGRAMA</b> -----	<b>Pág.28</b>
- <b>CRONOGRAMA Y MEDIOS HUMANOS IMPLICADOS EN EL PROYECTO (PROFESIONALES REMUNERADOS Y VOLUNTARIADO)</b> -----	<b>Pag.30</b>
- <b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO</b> -----	<b>Pág.31</b>
- <b>EXPERIENCIA DE LA ENTIDAD</b> -----	<b>Pág.32</b>

## INTRODUCCIÓN

El programa Active People nace para cubrir un vacío existente de actividades adecuadas que permitan la realización personal de personas con **parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (Pc/Dfs)** llegada su edad adulta.

Hablamos de personas con afectaciones físicas muy severas y un alto grado de dependencia para las necesidades básicas (comer, beber, vestirse, desplazarse...) que dificultan la participación activa en prácticamente todos los aspectos de la vida: en el entorno laboral, en poder crear su propia familia, en el entorno cultural, en el ocio.... Son personas con afectación de la postura y la movilidad muy importantes y muchas de ellas con el habla afectada, pero sin ninguna afectación a nivel cognitivo, ni intelectual.

El único recurso disponible, aunque no para todos, ya que muchos son usuarios de residencias, son los centros ocupacionales, pero estos están mayormente enfocados a discapacidades intelectuales y no suelen encajar. Lo más habitual es que acaben en su casa con sus padres o en residencias donde viven la mayoría, sin realizar ningún tipo de actividad, y en consecuencia sin perspectivas de relaciones sociales. Lo que genera una gran frustración y sufrimiento, ya que tiene la sensación de no ser útiles y de ser una carga para la sociedad.

Aunque sus oportunidades de inserción laboral son muy escasas, son personas activas, con una capacidad intelectual alta, habilidades de estrategia y visión competitiva, fuerte capacidad de comunicación verbal o visual, potencial de trabajo con herramientas informáticas y tecnológicas, etc. Y sobre todo con un gran anhelo de ser parte activa de la sociedad y de que se les pueda reconocer dentro de un perfil laboral y profesional.

Así el servicio se dirige a **personas** que se encuentran laboralmente **inactivas** (debido a las **dificultades que presentan derivadas de su alto grado de discapacidad y dependencia y de las ayudas económicas que reciben, y a las que no pueden renunciar**) y demuestran interés e inquietud por asumir un papel activo y el protagonismo en un proceso de empoderamiento, emancipación y autonomía en el ámbito social a través su participación activa en el ámbito laboral. El programa interviene para el acceso al empleo en el mercado laboral (favoreciendo la inclusión) en el marco territorial de Barcelona y Cataluña, creando **red** con los recursos que éste ofrece.

### 1. Contexto de intervención y justificación de la necesidad social que cubre el programa

---

**ACTIVE PEOPLE** es un programa especializado y abierto a la comunidad, que ofrece de manera personalizada **atención integral, formación y capacitación laboral** a personas con **parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (Pc/Dfs)**, en edad adulta.







Es un programa que busca la **inserción laboral** a través del fomento de la inclusión social y la superación del estigma en personas con discapacidad en general y en particular de las personas con Pc/Dfs, impulsando la autonomía personal, la toma de conciencia de derechos y deberes, el incremento de la participación en la sociedad y la mejora de la empleabilidad de cada persona beneficiaria.

#### Notas a la definición:

1. Programa especializado: en la atención a las personas adultas con parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (Pc/Dfs).
2. Abierto a la comunidad: con un doble objetivo, promover la inclusión social y laboral de las personas con Pc/Dfs, así como enriquecer a la propia sociedad desde la diversidad.
3. Atención personalizada: la atención se realiza elaborando planes personalizados de apoyo dirigidos a cubrir las necesidades individuales y favorecer la promoción de cada persona beneficiaria.
4. Atención integral: dirigida a cubrir diferentes necesidades: formativas, sociales y emocionales, de las personas con Pc/Dfs, con un enfoque sistémico de la intervención.
5. Inserción sociolaboral y mejora de la empleabilidad: se busca el objetivo de la promoción personal desde la mayor integración social posible del individuo, siendo la obtención de un empleo la piedra angular de una auténtica integración.
6. Autonomía personal: se pretende la promoción de la vida independiente y la autodeterminación para que las personas con Pc/Dfs puedan ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.
7. Toma de conciencia de derechos y deberes: como ciudadanos de pleno derecho.
8. La participación en la sociedad: el programa enfoca todas sus actividades a la interacción social de los participantes en los diferentes ámbitos.

Todo el programa gira en torno a la **capacitación laboral como formadores cualificados**, para la **impartición de las actividades formativas que la entidad ofrece** en diferentes ámbitos sociales (educación, empresa, entidades públicas, proyectos sociales y para el público en general).

Ello nos permite enfocar todo el programa de forma experiencial:

-  Nos permite **trabajar todos los aspectos teóricos/prácticos de una formación para la inserción laboral basados en un proyecto real**, creando desde el principio un ambiente laboral.
-  Nos permite trabajar la **adquisición de conocimientos y habilidades aplicadas**.
-  Nos permite también trabajar el **desarrollo de psicosocial y relacional** de las personas participantes.
-  Mantiene a las personas que participan constantemente en **contacto con** diferentes agentes de **la comunidad**.
-  Nos permite que tengan una pequeña contraprestación económica.
-  Y, por otro lado, la comercialización de las formaciones supone una **fuentes de recursos económicos para la financiación del programa**.

Teniendo en cuenta que la participación en el mercado laboral promueve el intercambio de valor en la sociedad (Subirats, 2004) y el trabajo es un componente importante en la participación y la cohesión social, y en la estructuración del tiempo vital de las personas, la inserción laboral puede ser considerada como una vía de mejora de la calidad de vida por medio de la inclusión social y de la garantía de la igualdad de oportunidades.

ACTIVE PEOPLE está diseñado teniendo en cuenta las realidades sociales, las demandas y las necesidades del territorio de impacto (Barcelona y su área metropolitana) y desarrolla actuaciones que refuerzan y complementan los objetivos de las diferentes **Administraciones Públicas** en materia de diversidad funcional.

A modo de ejemplo, la Gerencia de Servicios Sociales de Bienestar Social de la Diputación de Barcelona aboga por *garantizar unos mayores índices de bienestar, calidad de vida y cohesión social, favoreciendo los servicios a las personas en todo su ciclo vital, promoviendo el trabajo en red, las buenas prácticas profesionales y la difusión de las mismas, sumando esfuerzos, información y recursos humanos, técnicos y materiales, compartiendo conocimientos y evitando duplicidades de estructuras*.

### **Algunos datos:**

El programa *ACTIVE PEOPLE* fundamenta sus acciones sobre los datos acumulados durante los últimos años de actuación de la entidad en el territorio, así como en la gran cantidad de datos diagnósticos cualitativos y cuantitativos que ofrece la literatura a nivel estatal y autonómico.

Las personas con PC y Dfs presentan dificultades en distintos aspectos de su funcionamiento (tono muscular, postura, movimiento, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.). Esto supone que una característica asociada de las personas con PC y Dfs es su situación de pluridiscapacidad. Asimismo, con carácter general, **se trata de personas con alto grado de discapacidad reconocido**.

**No se dispone de información desagregada en relación con las tasas de actividad, ocupación, desempleo, formación, orientación, contrataciones...** de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Esto nos obliga a recabar información a través de las entidades especializadas, como la confederación ASPACE y a acudir a las bases de datos públicas de organizaciones como la ONCE y a algunos datos de tipo generalista, para poder interpretarlos, del INE.

A partir de los datos obtenidos e interpretados sobre la realidad de las personas con PC y Dfs, se demuestran los siguientes hechos:

**1.-El nivel formativo de las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo se sitúa muy por debajo del de otras personas con discapacidad, siendo éste un factor estrechamente relacionado con sus posibilidades de empleabilidad y promoción en el ámbito laboral.**

Según los datos que aporta el INE (*El empleo de las personas con discapacidad, 2016*) sobre el nivel formativo, el 5,9% de las personas con discapacidad no sabe leer ni escribir, el 22,9% tiene estudios primarios, el 56,2% estudios secundarios y programas de formación e inserción laboral y el 15% estudios superiores. Pero cuando hablamos de las personas con mayores grados de discapacidad, las tasas de personas sin estudios o sólo con estudios primarios se disparan sobre el resto: así, el 50,7% de las personas con 75% o más de grado de discapacidad no sabe leer ni escribir o cuenta con estudios primarios, el 38,1% tiene estudios secundarios y el 11,2% superiores.

Esta realidad supone una mayor dificultad de estas personas para su integración laboral, ya que la empleabilidad y posibilidades de ocupación están estrechamente relacionadas con su formación. En este sentido, en la Base de Datos de Demandantes de Empleo Inserta Empleo-Fundación ONCE (consulta realizada en julio de 2018) se puede ver los datos de personas con discapacidad demandantes de empleo con diagnósticos de origen congénito, que en algunos casos podrían corresponderse con PC y Dfs, y se constata que cuanto mayor es el nivel formativo, se incrementa el porcentaje de personas trabajando y disminuye el de personas desempleadas. Así, el 87% de las personas sin estudios está desempleada, frente al 46% de las personas con educación superior universitaria. Por el contrario, el 12% de las personas sin estudios está trabajando, frente al 52% de las personas con educación superior universitaria.

Estos datos evidencian, por tanto, que las personas con PC y Dfs tienen más dificultades o barreras en el ámbito educativo, con respecto a otras personas con discapacidad, necesitando más apoyos y adaptaciones para superar las distintas etapas educativas.

Asimismo, se evidencia la necesidad de adaptación en los contenidos, tiempos y exigencias del sistema educativo para facilitar que puedan superar las distintas etapas. Con las adaptaciones necesarias en los tiempos y contando con los apoyos necesarios, se trata de personas con capacidad de aprendizaje que pueden superar las distintas etapas educativas.

En particular se observan las siguientes dificultades y déficits:

- En los apoyos que aporta el Sistema de Educación a estas personas. Son personas que no cuentan en todos los casos con los apoyos individualizados y adaptaciones que requieren, en base a sus necesidades, para acceder a una educación que desarrolle al máximo sus capacidades y potencialidades.



- En los apoyos individualizados y en las adaptaciones en los ritmos y tiempos adecuadas a sus necesidades: con carácter general son personas que, si cuentan con el tiempo que necesitan, pueden superar las etapas educativas. También contando con apoyos suficientes, refuerzo de profesorado, adaptación de los materiales... Son personas que requieren más tiempo para hacer las cosas y que se ausentan durante periodos elevados de tiempo de clase por hospitalizaciones, tratamientos...
- Los procesos de formación de estas personas en Educación no están conectados con el desarrollo de habilidades y competencias que favorezcan su empleabilidad. En efecto la formación que se desarrolla en las escuelas y los Centros de Educación Especial no se ajustan a las necesidades de las empresas, para una adecuada inserción laboral.

## **2.-Las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo presentan tasas de inactividad significativamente superiores y mayores dificultades para su empleabilidad.**

Las fuentes de información disponibles (El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016) evidencian que la tasa de actividad de la población con discapacidad (es decir, la relación entre la población ocupada o parada que busca empleo, y la población en edad laboral) se sitúa en el 35,2%, muy por debajo de la de la población general (58,8%). La situación se agrava considerablemente en el caso de las personas con 65% o más de discapacidad, éste es el caso de las personas con parálisis cerebral.

Si volvemos a remitirnos a la Base de Datos de Demandantes de Empleo Inserta Empleo-Fundación ONCE (consulta realizada en julio de 2018), a los datos relativos a personas con discapacidad demandantes de empleo con diagnósticos de origen congénito que en algunos casos podrían corresponderse con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, vemos que **cuanto mayor es el grado de discapacidad, mayor es su dificultad para la empleabilidad**. Así, el porcentaje de personas desempleadas con grado de discapacidad del 71% o más es del 84%, frente al 58% en personas entre 33%-49% de grado de discapacidad reconocido. Por otro lado, sólo el 15% de las personas con 71% o más de grado de discapacidad trabaja, frente al 41% en personas entre 33%-49%.

## **3.-Existen déficits y limitaciones en la adaptación de la oferta formativa para el empleo.**

Las medidas para fomentar la participación de personas con discapacidad en los programas de formación para el empleo se ofrecen con carácter general para todas las personas con discapacidad, sin tener en cuenta su diversidad. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines necesitan adaptaciones específicas (apoyos individualizados, eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación, adaptaciones de materiales, de ritmos, tiempos...). Tampoco se analiza qué contenidos formativos pueden ser más adecuados para estas personas desde un planteamiento realista sobre el tipo de puesto de trabajo que pueden desempeñar. En muchos casos tampoco se pregunta a las personas sobre los contenidos formativos que les gustaría que les ofertaran (algunas personas usuarias manifiestan que los contenidos de la oferta formativa son todos los años los mismos).

Actualmente la oferta de acciones formativas destinado a personas con parálisis cerebral es reducida, y éstas normalmente tienen un periodo de prácticas, que dificulta en cuanto a la adaptación del puesto de trabajo, pues exige un mayor esfuerzo a la empresa. El nivel de competencias exigido en la formación ofertada es alto y por ello el perfil de personas con altas necesidades de apoyo presenta dificultades para finalizar estas acciones.

Nos encontramos pues con la siguiente situación en cuanto a la formación para el empleo:

- La formación para el empleo no se adecua en muchos casos a los nuevos yacimientos de empleo. La oferta de formación dual resulta insuficiente.
- La oferta de acciones (formativas o laborales) destinada a personas con parálisis cerebral y afines es reducida, ya que en muchas ocasiones las acciones de empleo van orientadas a personas con nivel de competencias elevado y no del todo adecuado ni accesible a personas con limitación funcional como ocurre en el caso de la parálisis cerebral.
- Las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines entran en muchos casos en un “bucle” de formación y cualificación, que luego no se traduce en oportunidades reales de empleo.
- El SEPE no contempla la figura de apoyo, sólo en los cursos de la administración. Sin embargo, aunque se faciliten ayudas técnicas, hay adaptaciones que no están contempladas y tienen que ser gestionadas con recursos propios de las organizaciones.

**4.-Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines requieren adaptaciones muy diversas e individualizadas del puesto de trabajo, lo que también dificulta su empleabilidad si no se acompaña de ayudas públicas adecuadas y suficientes.**

Como ya es sabido, las personas con PC y Dfs presentan dificultades en distintos aspectos de su funcionamiento (tono muscular, postura, movimiento, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.). Todo ello implica que sea necesario adaptar el puesto de trabajo a esta diversidad de apoyos y adaptaciones que requiere cada persona. Dentro de estas adaptaciones no sólo se trata de eliminar barreras arquitectónicas o disponer de productos de apoyo (que también), además hay que realizar adaptaciones que tienen que ver con el ritmo de producción o los horarios (por ejemplo, para permitir que puedan compatibilizar el empleo con la asistencia a tratamientos especializados que requieren: fisioterapia, logopedia, etc.), así como todo tipo de adaptaciones en clave de accesibilidad universal, también en ámbitos como la comunicación y la comprensión. En algunos casos también podrían requerir el apoyo de una persona para comer, para ir al baño... Además, el tipo de adaptaciones que necesitan estas personas, en muchos casos, no son puntuales, sino que se requieren con carácter estable para el puesto, y en muchos casos “chocan” con las exigencias de producción y competitividad de las empresas. Esto se percibe por la empresa como una pérdida de rentabilidad no compensada a través de ningún tipo de ayuda.

En conclusión, si bien el acceso al trabajo es un derecho universal<sup>1</sup>, no siempre se puede ejercer plenamente ya que no todas las personas tienen –real y efectivamente- las mismas oportunidades de participación en el mercado laboral. Determinados colectivos presentan grandes dificultades para acceder y desarrollar una actividad productiva. Juntamente con las limitaciones del contexto, hay factores personales, culturales, familiares y de salud, entre otros, que pueden funcionar como barreras, generando situaciones de vulnerabilidad, estigma y fractura social con diferentes niveles de complejidad.

Fuentes documentales:

- *El empleo de las personas con discapacidad Año 2015. Notas de Prensa, INE. 19 de diciembre de 2016.*
- *Estudio Leialta sobre la contratación de personas con discapacidad.*
- *Memoria Fundación NSI 2018*
- *Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral. Confederación Aspace. 2018. Madrid.*

---

<sup>1</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23 CFR (1948).



- *Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (2003). Un paso más hacia la Inclusión Social, Madrid, Ed. Plataforma de ONG de Acción Social. Subirats, Joan (dir.) (2004), Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea, Barcelona, Fundación "la Caixa".*
- *Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23 C.F.R. (1948).*

## 2. Áreas de intervención

---

Su aproximación holística a las necesidades de la persona beneficiaria hace que el programa incida en todas aquellas áreas que convergen en la consecución de los objetivos marcados (familiar, social y, por supuesto, el laboral).

### 1. NÚCLEO DE INTERVENCIÓN: LA PERSONA CON PC/Dfs

- Área formativa/ocupacional
  - Orientación y formación pre-laboral.
  - Capacitación laboral como formadores.
- Área de desarrollo personal y social
  - Desarrollo de la autonomía personal en la vida cotidiana.
  - Promoción y consolidación de la autodeterminación y participación activa.
  - Promoción y consolidación del ámbito relacional.
  - Promoción y consolidación de hábitos sociales.

### 2. NÚCLEO DE INTERVENCIÓN SISTÉMICA I: LA FAMILIA

- Programa de orientación y colaboración familiar

### 3. NÚCLEO DE INTERVENCIÓN SISTÉMICA II: LA COMUNIDAD

- Colaboración y seguimiento conjunto con otras entidades, derivantes y/o receptoras de las personas beneficiarias
- Búsqueda de colaboraciones con otras entidades (alumnos en prácticas, voluntariado, docentes puntuales especializados, principalmente)
- Búsqueda de empresas, Instituciones, Centros de Educación, etc. que contraten las actividades que ofrece la entidad a través del programa.
- Complementar y ampliar los recursos existentes para dar cobertura a esta necesidad.

### 3. Territorio de actuación

---

#### **Comunidad Autónoma de Cataluña – Provincia Barcelona**

**Localidades:** Barcelona, L'Hospitalet de Llobregat, Badalona, Viladecans, Sant Feliu, Castelldefels, Sabadell, Montcada i Reixac, Ripollet, Gavà, Sant Boi de Llobregat, el Prat de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Sant Cugat del Vallés, Cornellà de Llobregat, Gavà, Sant Adrià del Besós, Molins de Rei, Esplugues de Llobregat, Mollet del Vallès, Granollers, Cerdanyola del Vallès, Premià de Mar, Vilassar de Mar, Mataró (las localidades, pertenecen a la corona 1 y 2 del área metropolitana de Barcelona).

Excepcionalmente se prestarán servicios en otros territorios de Catalunya, a través de las peticiones de las empresas y del Programa Reincorpora.

Por localidad de actuación se entiende:

- El lugar de residencia de las personas atendidas
- La sede de las empresas, AAPP, entidades, centros educativos y centros penitenciarios contratantes.

Las acciones están diseñadas para su desarrollo en los territorios especificados ya concentran el mayor número de población candidata al programa.

### 4. Población beneficiaria

---

El Programa ACTIVE PEOPLE se dirige a atender en 2020 a unas **22 personas con parálisis cerebral y discapacidades afines:**

- entre los 18 y los 65 años
- con un grado de discapacidad reconocido igual o superior del 65%
- residentes en Barcelona y/o su área metropolitana

Las personas beneficiarias se encontrarán en la siguiente situación:

- inactivas (debido a las dificultades que presentan derivadas de su alto grado de discapacidad y dependencia y de las ayudas económicas que reciben y a las que no pueden renunciar) y demuestran interés e inquietud por asumir un papel activo y protagonista en un proceso de empoderamiento, emancipación y autonomía en el ámbito social a través de su participación activa en el ámbito profesional y laboral.

A nivel de perfil personal y social se podrán detectar algunas de los siguientes déficits:

- dificultades para su integración social y laboral
- bajo nivel de estudios
- entornos sociales y familiares especialmente desfavorecidas o empobrecidas
- clara falta de habilidades sociales y laborales

- víctimas de discriminación por razones de discapacidad y/u otros motivos, además de la discapacidad (GÉNERO, inmigrante, cargas familiares, parados de larga duración, personas sin hogar)

Teniendo en cuenta los datos sobre la brecha salarial, tipología de contrato e impacto de la discapacidad, el programa presta particular atención al **factor género** en la atención a las personas destinatarias, siendo las mujeres especialmente vulnerables no sólo en el ámbito laboral, sino también en el social, familiar, de ocio y formativo.

### **Beneficiarios indirectos**

Una intervención holística como el programa ACTIVE PEOPLE necesita de la participación de los principales agentes que rodean a la persona atendida.

Dicha participación inevitablemente suele generar un impacto directo en este mismo entorno de la persona. Se considera por tanto importante hacer una breve referencia sobre estos beneficiarios indirectos y el impacto del programa:

<b>BENEFICIARIO</b>	<b>BENEFICIO</b>
Entorno familiar y social cercanos a la persona	Generación de nuevos recursos para un sistema que está en riesgo de exclusión social, laboral y económico.
Territorio local y comunidad donde opera el programa	Dinamización del mercado y la economía local y promoción de la inclusión social, laboral y económica de otras personas con discapacidad y otros colectivos.
Plantillas de las empresas y entidades colaboradoras	A través de las actividades formativas que ofrece la entidad lideradas por los participantes, se promueve la sensibilización y compromiso para convertir las empresas en organizaciones cumplidoras de la ley y de su espíritu, inclusivas y con influencia positiva en el mercado de actuación.
Entidades del Tercer Sector de la discapacidad	Generación de recursos complementarios y promoción de actuaciones más eficaces porque son integrales.
Administración pública, entes locales	Incremento de servicios y ampliación de su alcance territorial a través de las actuaciones de entidades como Fundación NSI.
Centros Educativos y de formación	A través de las actividades formativas que ofrece la entidad lideradas por los participantes trabajan sensibilización, compromiso y actitudes más inclusivas.
Proyectos sociales que trabajan con otros colectivos en riesgo de exclusión	A través de las actividades formativas que ofrece la entidad lideradas por los participantes trabajan sensibilización, compromiso y actitudes más inclusivas.
Personas voluntarias	trabajando la sensibilización y el compromiso personal y, en el caso de voluntariado corporativo, para convertir su compañía en una organización cumplidora de la ley y de su espíritu, inclusiva e influir positivamente en su mercado de actuación.

## 5. Metodología de trabajo

---

Se trabaja en un marco construido sobre 6 ejes:

**EJE METODOLÓGICO 1: el que fundamenta el programa ACTIVE PEOPLE es el modelo de COMPETENCIAS.** En este modelo la clave es la competencia, entendiendo ésta como aquel conjunto integrado y complejo de conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas y comportamientos laborales y no laborales, considerados en un sentido muy amplio, que se ponen en juego en la ejecución de una determinada actividad<sup>2</sup>.

Este modelo permite que **las personas recuperen sus propios recursos** y pueda transferirlos y ponerlos en práctica en el desarrollo de un empleo o una tarea determinada.

Una característica esencial de la metodología es la importancia de la **dimensión comunitaria** de la actuación: el análisis y diagnóstico del estado o situación psicosocial de la persona participante, el trabajo con la demanda de la persona, el diseño de planes de trabajo personalizados, el trabajo con apoyo, se añade la intervención familiar y del propio entorno de la persona. Se incluye la intervención familiar y otros agentes sociales, en su caso, dirigida a la modificación de las características de las relaciones que influyen en la situación psicosocial de la persona y en sus posibilidades de llevar a cabo un proceso de inserción laboral.

Según la literatura, una persona que hace ejercicio pleno de derechos y deberes es una persona que se forma a lo largo de su vida. Si bien es cierto que la condición de ciudadano o ciudadana se obtiene con la mayoría de edad tal como establece la política constitucional, el ejercicio pleno, activo, positivo, equitativo, constructivo y participativo, requiere adquirir competencias básicas, que posibiliten que esa persona interactúe comprometida y con éxito en los diferentes contextos en los que se desarrolla, en nuestro caso, en el laboral.

Tomar conciencia de ello, es tomar conciencia de uno mismo. Por tanto, la dimensión personal, de este enfoque, se refiere al individuo en singular, en tanto que es capaz de dirigir su vida. La autonomía, el desarrollo de habilidades y la expresión del pensamiento propio son aspectos que afectan de lleno a cada persona. Alcanzar esta dimensión permitirá a la persona tomar decisiones y resolver conflictos, adaptándose a los cambios. Será competente personalmente cuando dirija su propia vida y sea capaz de subsanar los propios errores.

Por lo tanto, la metodología utilizada fomenta la **capacitación para la toma de decisiones y la participación activa** incidiendo tanto en las características del y de la participante como en las de su entorno familiar, social y laboral.

El itinerario del proceso de capacitación laboral incluye todas las habilidades y capacidades necesarias para desarrollar el rol de persona trabajadora activa, consciente de derechos y deberes y activa en su ejercicio.

---

<sup>2</sup> *Técnicas de análisis de competencias profesionales*. Fundamentos metodológicos. Servicio de Ocupación de Cataluña. Colomé Camon, Marta, 2010.

**EJE METODOLÓGICO 2:** El *learning by doing* es un proceso de aprendizaje en el cual las personas realizan ciertas acciones y observan los efectos. Posteriormente se analizan para comprender el impacto de sus actos en su contexto particular; además de evaluar si en otros contextos se podrán producir estos mismos resultados. Para deducir los principios que produjeron los mismos y anticipar los efectos de sus acciones futuras.

**EJE METODOLÓGICO 3: La gestión transversal de género y de la libertad sexual.** Desde esta perspectiva se considera que las desigualdades de género son estructurales y tienen su fundamento en la cultura y no en el sexo biológico. Las desigualdades de género son evidentes en las diferentes oportunidades que tienen mujeres y hombres para acceder a bienes y recursos, la salud, la educación, la vivienda y el trabajo, y también la autonomía, el acceso a la información, la toma de decisiones, y la presencia y visibilidad pública.

En la Fundación NSI tenemos claro que la conjunción de la discriminación por razón de sexo y por razón de discapacidad, en el caso de las mujeres, éstas presentan en mayor medida una mayor dificultad en el acceso a las fuentes de información y comunicación, así como a los recursos sociales y culturales, por lo que sufren un mayor aislamiento social; menor autonomía personal, y por tanto menos oportunidades de decidir sobre su propia vida.

Por tanto, y como somos conscientes, nuestro compromiso se refleja en algunas medidas que se desarrollan en el programa:

- Trabajamos desde la metodología de las competencias para vencer todo tipo de estereotipos, y pedir a las empresas, entidades educativas, centros penitenciarios y administración pública que sigan el mismo patrón
- Facilitamos a todas las personas participantes (voluntariado incluido) nociones y conocimientos que ayuden a detectar y actuar para reducir desigualdades en todos los ámbitos de la vida social, profesional y familiar.
- Apoyamos a las empresas para que incluyan medidas para fomentar la igualdad de oportunidades a través de información y acceso a recursos específicos ofrecidos por las AAPP
- Prospectamos el tejido empresarial y social del territorio desde la perspectiva de la diversidad y de género, priorizando aquellas compañías y entidades con una fuerte y clara política de igualdad de género
- Ponemos especial énfasis sobre la doble discriminación mujer-discapacidad en el marco de las acciones de sensibilización y formativas, fomentando la mirada femenina en el diseño y ejecución de las mismas, así como todas las actividades desarrolladas.

Nuestro programa está abierto por igual a mujeres y hombres sin distinción a la hora de incorporar nuevos y nuevas participantes, en estos momentos tenemos una absoluta paridad de géneros a todos los niveles de la Fundación y de la asociación.

Y es por el desarrollo del eje metodológico de la gestión transversal del género y de la libertad sexual, que la Fundación NSI tiene previsto la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para los próximos años que permita mejorar la situación de las mujeres y los hombres de nuestra entidad y el desarrollo de acciones que se deben poner en práctica para que el equipo de trabajo y el equipo de formación tenga la preparación actualizada y suficiente para no transmitir sesgos en el ejercicio de sus prácticas.

**EJE METODOLÓGICO 4: Empleo con apoyo.** Éste es entendido como un "continuo", en función de la necesidad de la persona participante como una persona que puede ser activa y que puede ir desde el simple seguimiento personal externo, hasta el apoyo "in situ" en el lugar donde desarrollan su labor docente. Todo el proceso contribuirá a su inclusión social y laboral. Por eso, no entendemos este proceso como una intervención aislada, sino como una pieza más de la red de colaboración y de acompañamiento del individuo en construcción de su proyecto personal y profesional.

El modelo específico de intervención diseñado se basa en la herramienta del Plan Individualizado de Trabajo (PIT). El PIT es una herramienta de trabajo técnico, dinámico, sin vallas, con posibilidad de reprogramación, individualizado y sistematizado.

**EJE METODOLÓGICO 5: Participación activa de voluntariado.** Personas a título individual y del voluntariado corporativo (empresa) en las acciones llevadas a cabo, con un alto grado de implicación y autonomía en la actuación.

En el programa participan desde su comienzo personas voluntarias que han hecho y hacen posible una mayor atención a las necesidades personales específicas de cada persona que participa, derivadas de su alto grado de dependencia para las actividades básicas de la vida diaria, así como el apoyo necesario para la realización de ciertas actividades específicas del programa.

Dentro del programa las personas voluntarias son consideradas parte del equipo y son parte activa en la formulación y diseño del proyecto y de las actividades.

Debido al alto grado de dependencia de los participantes de forma involuntaria se ha ido creando un voluntariado corporativo donde las personas asalariadas de la entidad también ejercen acciones voluntarias de ayuda y de sensibilización en otros ámbitos ajenos al proyecto.

Como entidad tenemos un plan de voluntariado que hemos definido teniendo en cuenta las diversas fases del ciclo del voluntariado:

- Captación
- Acogida y selección
- Incorporación
- Desarrollo
- Desvinculación

La intervención de personas externas a la entidad, expertas en algunos de los aspectos que se trabajan con la persona, ha demostrado una gran eficacia en la persona atendida por varias razones:

- La especialización en algunos temas específicos que no suele existir entre el personal de atención de las ONGs, esencialmente formado por profesionales de la psicología, la educación y el trabajo social
- El valor añadido que la propia persona usuaria otorga a las aportaciones externas de otros profesionales que no son las técnicas de referencia habituales



- La "no-contaminación mental" de la persona voluntaria, que es ajena a situaciones y datos sobre la persona que podrían sesgar su actuación (implicación emocional que puede generarse entre el técnico de referencia y el usuario / a)
- Nuevas formas de presentar contenidos habituales
- Motivación y compromiso del voluntario, que se acerca a la entidad con gran voluntad de ayudar
- En el caso del voluntariado corporativo, alta preparación y profesionalidad de los voluntarios, así como acceso a recursos y herramientas de empresas que no podrían estar al alcance de la entidad

**EJE METODOLÓGICO 6: participación activa de las personas usuarias**, las personas participantes del Programa son personas con parálisis cerebral que llevan años formando parte primero de la asociación y después de la Fundación. Ellas son parte activa desde el comienzo en todo el proceso de definición, ejecución y seguimiento del proyecto.

Las personas beneficiarias directas se forman y reciben herramientas para conformar un grupo de trabajo de formadores y formadoras y desarrollar una actividad docente de gran calidad y valor, diseñada por el equipo, liderándola en un ámbito profesional y de manera remunerada.

## OBJETIVOS

El objetivo general del Programa ACTIVE PEOPLE de la Fundación NSI es doble:

- Hacer visibles aquellos colectivos no suficientemente reconocidos socialmente, como las personas afectadas por parálisis cerebral.
- Favorecer la autonomía y la participación activa del colectivo de personas afectadas por parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas en la vida social, cultural y profesional.

**Los objetivos específicos se definirán según los diversos beneficiarios/as del Programa.**

Se plantean objetivos específicos en función de las personas beneficiarias directas o indirectas:

### **Usuarios/as – Participantes con parálisis cerebral y discapacidades afines**

1. Enriquecer su perfil profesional y aumentar su posibilidad de acceder a un empleo.
2. Proveer de los conocimientos técnicos para la impartición de charlas, talleres y formaciones.
3. Facilitar la adquisición y el entrenamiento de habilidades y competencias transversales imprescindibles para desarrollar un papel activo en un equipo de profesionales.
4. Promover la formación para el trabajo evitando el sesgo de género.
5. Potenciar su autonomía tanto en el mundo laboral como en el resto de los ámbitos de su vida (social, sanitario, educativo y de ocio).
6. Posibilitar la singularidad y la perspectiva de cada uno de los participantes.
7. Favorecer la búsqueda de la unión de sus diversidades y sus particularidades y enriquecer las relaciones sociales entre los y las participantes y la comunidad.

***Nota: Los objetivos relacionados con la conformación del equipo docente y la potenciación de la autonomía de las personas participantes se desarrollan y definen de manera más exhaustiva en el plan de trabajo de las actividades relacionadas.***

## Receptores de nuestras formaciones: Empresas, Entidades, Instituciones Públicas, Centros Educativos. Etc.

1. Promover la superación de prejuicios, estigma y estereotipias hacia los colectivos especialmente vulnerables, prestando especial atención a la doble discriminación de discapacidad y género.
2. Dinamizar el acercamiento entre empresa y personas con discapacidad candidatas a las ofertas de empleo.
3. Facilitar mecanismos para mejorar la cohesión interna y el trabajo en equipo a través del trabajo con valores.
4. Motivar la reflexión sobre la trascendencia de los valores y de los derechos humanos a la población en su conjunto.
5. Facilitar el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
6. Dar servicio como fuente de reclutamiento en procesos de selección y para la implantación y/o desarrollo de políticas de RSC.
7. Fomentar el voluntariado como herramienta de formación y concienciación social.

## Otros agentes de territorio de actuación

1. Potenciar el trabajo en red entre servicios públicos y privados del territorio.
2. Potenciar el trabajo en red con otras entidades del sector de la discapacidad del territorio, estableciendo métodos y circuitos de trabajo conjuntos.
3. Complementar y / o ampliar el abanico de servicios existentes en el territorio.
4. Ampliar el área de acción del Programa, dando una mejor respuesta a las poblaciones y comarcas con más demanda, a través de la colaboración con servicios locales.
5. Fomentar la superación del estigma y la cohesión social a través de la sensibilización y la formación.
6. Fomentar la superación del estigma y la cohesión social a través del voluntariado individual o corporativo.

## RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE INSERCIÓN LABORAL Y DE CREACIÓN DE EMPLEO DE PERSONAS CON PC/DFS

ACTIVE PEOPLE se construye para la inserción laboral y la creación de empleo de Pc/DFS (personas con parálisis cerebral y/o discapacidades físicas severas), luchando contra la exclusión laboral.

La totalidad de las actividades presentadas en el programa han sido diseñadas sobre las necesidades de todos los principales agentes implicados en la inclusión laboral de las Pc/Dfs (la propia persona, la empresa, el entorno familiar y las entidades del Tercer Sector) .

La **parálisis cerebral** es una afectación desconocida y que puede llevar a confusión, es una lesión irreversible que se produce en el cerebro por un accidente, antes que el desarrollo y crecimiento del cerebro se haya completado. Puede ocurrir durante la gestación, el parto o en los tres primeros años de vida de la persona. Dependiendo de la parte dañada del cerebro, puede causar diferentes afectaciones. En la mayoría de los casos se presenta como una discapacidad física severa que afecta el movimiento y la postura de la persona, limitando de manera importante su movilidad. También es muy habitual la afectación en el habla y en ocasiones, aunque no es lo más habitual, puede haber afectaciones a nivel

sensorial e intelectual, dándose una pluridiscapacidad. Así, la mayoría de las personas con parálisis cerebral padecen una afectación severa de la movilidad, de la postura y, muchas veces, del habla, pero sin trastorno cognitivo ni intelectual alguno.

A causa de la severa afectación que padecen y a sus características, son personas que **tiene el acceso al mercado laboral muy restringido**, tanto en el ordinario como en el protegido, siendo su única alternativa los centros ocupacionales (en los cuales no todo el mundo puede acceder), que están enfocados mayoritariamente a discapacidades intelectuales y donde no suelen encajar. Lo más habitual es que acaben en su casa o en residencias donde viven la mayoría, sin realizar ningún tipo de actividad, i en consecuencia sin perspectivas de relaciones sociales. Lo que genera una gran frustración y sufrimiento, ya que tiene la sensación de no ser útiles y de ser una carga para la sociedad.

Para comprender la EXCLUSIÓN LABORAL, es necesario reflexionar sobre el concepto de “exclusión social” primero. Se refiere a dinámicas y estados de precariedad económica relacionados con fracturas en los vínculos en integración social y comunitaria. Es el proceso por el cual determinas personas y grupos, en nuestro caso el grupo de personas con Pc/Dfs, ven sistemáticamente bloqueado su acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma en unos niveles sociales determinados por las Instituciones y los valores en un contexto dado.<sup>3</sup>

Para explicar este concepto existe una gran diversidad de factores—sexo, edad, origen étnico, **discapacidad**, tipo de familia, clase social— concordante con la mayor complejidad de la estructura social contemporánea. Así mismo, la exclusión social se expresa de manera diversa: fracaso escolar, **precariedad laboral**, debilidad de vínculos afectivos, infravivienda y sobre incidencia de enfermedades, entre otras.

Se define una situación de **exclusión laboral** como la imposibilidad de desarrollar un empleo, una zona de vulnerabilidad en que no se dan las condiciones de estabilidad laboral, no se garantizan los derechos sociales, no se percibe el salario pactado o no se dan las posibilidades de mejora profesional.

La **realidad social y del mercado laboral** que motiva a Fundación NSI a implementar ACTIVE PEOPLE se fundamenta sobre la siguiente situación de partida y que siempre se ve muy agravada cuando nos referimos a la parálisis cerebral y las discapacidades física severas.

Como decíamos en un apartado anterior no disponemos de información desagregada en relación con las tasas de actividad, ocupación, desempleo, formación, orientación, contrataciones... de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Esto nos obliga a recabar información a través de las entidades especializadas, como la confederación ASPACE y a acudir a las bases de datos públicas de organizaciones como la ONCE y a algunos datos de tipo generalista, para poder interpretarlos, del INE.

A partir de los datos obtenidos e interpretados sobre la realidad de las personas con PC y Dfs constatamos algunos hechos que se dan en el mercado de trabajo actual:

En lo que respecta a las contrataciones, en 2017 se produjeron 308.376 contrataciones de personas con discapacidad. Según el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal* (SEPE, 2018), en más de la mitad de los casos no consta el tipo de discapacidad de la persona contratada, bien

<sup>3</sup> Institut de Govern i Polítiques Públiques (2003), *Un paso más hacia la Inclusión Social*, Madrid, Ed. Plataforma de ONG de Acción Social. Subirats, Joan (dir.) (2004), *Pobresa i exclusió social. Una anàlisi de la realitat espanyola i europea*, Barcelona, Fundació "la Caixa".

porque esa información no ha ido recogida en su demanda de empleo, porque no tenía demanda de empleo el o la trabajadora al ser contratada o porque dicha discapacidad no ha sido declarada en el contrato firmado.

Por lo tanto, sólo en 146.524 contratos se conoce el tipo de discapacidad de la persona contratada. De ellas, el 61,40 % tiene reconocida alguna discapacidad de tipo físico, el 21,32 % discapacidad psíquica, el 16,30 % sensorial y no llegan al 1 % los que presentan dificultades del lenguaje. Estos porcentajes no han sufrido prácticamente ningún cambio en los últimos diez años.

Como resumen de las características personales de la persona con discapacidad contratada, el perfil se puede definir como: un hombre, con edad comprendida entre los 25 y 45 años, con un nivel formativo de ESO y que tiene reconocida una discapacidad física, habitualmente entre el 33 y el 45%.

Entre las personas que logran integrarse en el ámbito laboral, según la información que aporta el INE (*El salario de las personas con discapacidad, 2016*), el salario que perciben estas personas está relacionado tanto con su nivel de estudios, con el tipo de discapacidad y con el grado de discapacidad: en los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario es un 20,3% menor que en otros, los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental, y las personas con grado de discapacidad entre el 33-44% cobran un 6,4% más que las personas con 65% o más de discapacidad.

Esta realidad de bajo salario, vinculado al sobrecoste de la discapacidad (en particular en personas con altas necesidades de apoyo, que requieren adaptaciones y productos de apoyo en su vida diaria), compromete sus posibilidades reales de desarrollo de una vida autónoma e independiente. Asimismo, la propia precariedad y temporalidad de las opciones de empleo, son factores que desincentivan el acceso al empleo en personas que perciben pensiones no compatibles total o parcialmente con un salario

Asimismo, la propia precariedad y temporalidad de las opciones de empleo, son factores que desincentivan el acceso al empleo en personas que perciben otras pensiones no compatibles total o parcialmente con un salario y esto puede influir en:

- Una predisposición negativa por parte de las empresas para realizar adaptaciones significativas del puesto de trabajo, con adaptaciones en el ritmo y en la productividad que no son sólo puntuales. A ello se añade su desconocimiento sobre el tipo de adaptaciones que requieren estas personas y cómo realizarlas (por ej. cómo secuenciar las distintas tareas para concretar qué puede hacer la personas por sí sola, para qué necesita apoyo, qué no puede realizar...).
- Un sistema de ayudas públicas para la adaptación de los puestos de trabajo que no contempla ni la individualización, ni la diversidad, ni el carácter estructural de las adaptaciones requeridas (no sólo para el acceso, sino para el mantenimiento del puesto de trabajo).

La respuesta que se da al colectivo de personas con PC y Dfs, desde el ámbito de las políticas activas de ocupación y empleo (orientación laboral, formación, integración laboral, empleo protegido, etc.), **no se desarrolla desde las entidades especializadas** en PC, sino desde otras organizaciones que se dirigen con carácter general a todas las personas con discapacidad (entre otras, FSC INSERTA, FUNDACIÓN BANCARIA LA CAIXA, a través de Incorpora, los programas promovidos por el SEPE y las CCAA...). Esto supone que estas **personas con PC y Dfs no disponen de una respuesta especializada y suficientemente adaptada a sus necesidades.**

En definitiva, no existen programas especializados destinados a la orientación de las personas con PC. Los servicios de orientación se prestan desde entidades genéricas que atienden a todas las personas con discapacidad. Por el contrario, las personas con PC y Dfs, por sus particulares características y altas necesidades de apoyo, requieren apoyos individualizados y acompañamiento en este ámbito.

Se observan otras limitaciones que afectan a los servicios de orientación especializados en PcD actualmente desarrollados:

- La financiación pública de estos servicios no contempla la especificidad y mayor intensidad de apoyos y adaptaciones que requieren las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines (financiación generalista para las personas con discapacidad, sin diferenciar el tipo o intensidad de los apoyos y adaptaciones que requieren).
- No está suficientemente desarrollada la figura del preparador laboral, como la persona encargada de realizar el proceso de inserción laboral, cuando la persona se encuentra preparada para ello y continúa mostrando interés por el trabajo y ha obtenido un grado óptimo de autonomía personal.

**El cambio en el perfil y en la demanda de recorrido sociolaboral entre las personas con PC y Dfs, requiere repensar la oferta de servicios especializados en PC en este ámbito.**

Todo lo expuesto nos conduce a la necesidad de repensar la oferta de servicios, superando en muchos casos una cultura de años, donde las personas se han habituado a ser receptoras de apoyo, sin desarrollar competencias de autonomía y autodeterminación, y atendiendo a las nuevas demandas en clave de vida autónoma, independencia, ciudadanía activa y desarrollo sociolaboral.

## PLAN DE TRABAJO – ACTIVIDADES A DESARROLLAR

### HORARIO DE ACTIVIDADES


Horario flexible y adaptado, ya que son personas que necesitan mayor tiempo de descanso debido a su problemática postural y de otros recursos para su bienestar físico: Fisioterapia, logopedia, visitas médicas, ortopedias... y también es una forma de salir de un programa monótono.

Fases:








FASE I: de formación y capacitación, con horarios más extensos y según las necesidades y 5h semanales de trabajo grupal.

FASE II: de formación del equipo, los beneficiarios constituyen el equipo de formadores y se comprometen a una reunión grupal semanal donde se preparan y evalúan las actividades contratadas y se responsabilizan de la impartición de las actividades contratadas (las actividades contratadas siempre se realizan en equipo, en ellas intervienen de 5 a 7 personas con Pc/Dfs, que cuentan con el apoyo del equipo técnico). Siempre contando con la disponibilidad de la persona.














Paralelamente se atiende cualquier necesidad individual específica: adaptaciones técnicas, refuerzo en alguna temática, atención a necesidades específicas....


OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES DE ACTIVIDAD
*Ofrecer oportunidades de trabajo cualificado evitando el sesgo de género.	<b>Entrevistas iniciales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Clarificación y confirmación de la demanda expresada.</li><li>• Definición de plan individualizado de trabajo.</li></ul>	 22-25 personas atendidas



<p>*Potenciar la autonomía tanto en el mundo laboral como en el resto de las áreas de la vida (social, sanitario, educativo y de ocio).</p> <p>*Incrementar su empleabilidad.</p> <p>*Proveerlos de los conocimientos necesarios sobre entidades, empresas y AAPP a las que prestarán servicio como futuros profesionales.</p>	<p><b>Entrevistas de definición y seguimiento del proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación, información y formación para la búsqueda, análisis y decisión respecto a elementos clave del proyecto profesional.</li> <li>• Evaluación de la ejecución de las acciones que esté realizando (acciones formativas, talleres de sensibilización).</li> <li>• Revisión y reformulación, si procede, del plan individual de trabajo de la persona participante.</li> <li>• Actividades de refuerzo de la autonomía y comportamientos autónomos prestando atención al sesgo de género en las conductas a corregir o reforzar.</li> </ul>	<p> Evaluación de la evolución en competencias, conocimientos, aptitudes y autonomía a través del PIT</p> <p> Grado de satisfacción (escala de 1- 4)</p>
<p>*Enriquecer su perfil profesional y aumentar su posibilidad de acceder a una ocupación.</p> <p>*Proveerlos de los conocimientos técnicos para la impartición de charlas, talleres y formaciones.</p> <p>*Facilitar la adquisición y el entrenamiento de habilidades y competencias transversales, imprescindibles para desarrollar un papel activo en el equipo.</p> <p>*Potenciar su autonomía tanto en el mundo profesional como en el resto de los ámbitos de su vida (social, sanitario, educativo y de ocio).</p> <p>*Promover la superación de prejuicios, estigma y estereotipias hacia las personas con discapacidad.</p>	<p><b>CAPACITACIÓN LABORAL COMO FORMADORES</b></p> <p><b>Sesiones de trabajo individual y familiar si se precisa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información y formación inicial para la búsqueda, análisis y decisión respecto a elementos clave para desarrollar el trabajo docente.</li> <li>• Sesión de proposición y análisis de temáticas a impartir.</li> <li>• Trabajo específico, acompañamiento y recursos técnicos necesarios para el desarrollo de la actividad formativa de los y las docentes en cada actividad y temática propuestas.</li> <li>• Actividades de refuerzo de la autonomía y comportamientos autónomos prestando atención al sesgo de género en las conductas a corregir o reforzar.</li> <li>• Revisión y reformulación, si procede, del PIT de cada participante.</li> </ul> <p><b>Sesiones de trabajo grupal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones de entrenamiento práctico.</li> <li>• Sesiones orientadas al trabajo emocional, autoestima, valoración personal, según las características y necesidades de cada participante.</li> <li>• Sesiones orientadas a trabajar aptitudes sociales y relacionales, trabajo en equipo, habilidades creativas, expresión oral y escrita.</li> </ul>	<p> Evaluación de la evolución en competencias, conocimientos, aptitudes laborales y autonomía a través del PIT</p> <p> Grado de satisfacción de las personas participantes (escala de 1- 4)</p> <p> Grado de satisfacción de las personas voluntarias (escala de 1- 4)</p> <p> Evaluación de la evolución en competencias, conocimientos específicos de cada temática y formación propuestas</p> <p> Nº de acciones en el territorio con la red</p>

<p>*Contribuir a la reducción de barreras para el acceso a los derechos de ciudadanía.</p> <p>*Facilitar el conocimiento de derechos y deberes como ciudadanos/as de pleno derecho.</p> <p>*Desarrollar habilidades para hacer frente a los cambios y dificultades del ejercicio profesional.</p> <p>*Adoptar hábitos de aprendizaje cooperativo que promuevan el compromiso personal y las actitudes de convivencia.</p> <p>*Facilitar el establecimiento de vínculos entre iguales como las redes relacionales informales.</p> <p>*Aplicar el diálogo como herramienta de entendimientos y participación en las relaciones entre las personas.</p> <p>*Facilitar el despliegue de actitudes de respeto hacia las personas, sus ideas, opciones, creencias y las culturas que las conforman.</p> <p>*Proporcionar herramientas para actuar con autonomía en la toma de decisiones y asumir la responsabilidad de los propios actos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones orientadas a trabajar recursos técnicos como hablar en público, recursos pedagógicos, búsqueda de recursos para la impartición de talleres, charlas y formaciones.</li> <li>• Sesiones grupales de proposición y análisis de talleres y temáticas a impartir.</li> <li>• Trabajo teórico sobre los diferentes colectivos sujetos de las actividades, pues las características de cada grupo serán diferenciadas a nivel de expectativas, motivaciones, intereses, etc.</li> <li>• Planificación de las sesiones contratadas para adaptarlas a los participantes y a los objetivos de la sesión,</li> <li>• Sesiones de formación entre iguales: las personas que llevan tiempo y tiene suficiente experiencia, se comprometen a formar a las nuevas incorporaciones del equipo.</li> <li>• Reuniones de equipo.</li> </ul>	
--	--	--

<p>*Provocar el espíritu crítico y usar la argumentación para superar prejuicios y consolidar el pensamiento propio.</p> <p>*Analizar el entorno con criterios éticos para buscar soluciones alternativas.</p>		
<p>*Dar a conocer y visibilizar socialmente las potencialidades y capacidades de las personas que forman el equipo de formación (personas con parálisis cerebral y/o discapacidad física severa).</p> <p>*Abrir nuevas e innovadoras perspectivas de inserción social a través del ejercicio de una actividad profesional.</p> <p>*Proporcionar espacios para actuar con autonomía en la toma de decisiones en el ejercicio de la responsabilidad como profesionales.</p> <p>*Potenciar el trabajo en red con otras entidades del sector de la discapacidad de territorio, estableciendo métodos y circuitos de trabajo conjuntos.</p> <p>*Complementar y/o ampliar el abanico de servicios existentes en el territorio.</p>	<p><b>FORMACIONES Y TALLERES</b></p> <p><b>Sesiones formativas adaptadas a diferentes ámbitos: empresas, centros educativos y de formación, AAPP, entidades, proyectos sociales, ámbito sanitario y particulares. Se trata de formaciones basadas en el trabajo con Valores, que tienen como objetivo el desarrollo de competencias transversales, en los equipos y en las personas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Talleres sobre valores y motivación:</b> talleres de diferente duración y objetivos pactados previamente con el contratante.</li> <li> <b>Talleres sobre el trato a las personas con discapacidad:</b> talleres de diferente duración y objetivos pactados previamente con el contratante.</li> <li> <b>Talleres de Team Building:</b> Actividad lúdica diseñada a medida y para trabajar las relaciones personales y el trabajo en equipo.</li> <li> <b>Apertura/cierre de congresos</b></li> </ul> <p><b>Participación de voluntarios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li> N.º de formaciones contratadas.</li> <li> Personas formadas / participantes en empresas.</li> <li> Alumnos formados / participantes de escuelas y centros educativos.</li> <li> personas formadas / participantes de entidades y programas del Tercer Sector.</li> <li> personas de formación profesionalizadora formadas.</li> <li> personas formadas/participantes de AAPP.</li> <li> Grado de asistencia del total de inscritos.</li> <li> Grado de satisfacción de los participantes (escala de 1-4)</li> <li> Evaluación continuada sobre el desarrollo de las actividades por parte del equipo de</li> </ul>

<p><b>Otros objetivos específicos del desarrollo de las acciones formativas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ofrecer al alumnado de los centros educativos de primaria y secundaria una herramienta útil para hacer pedagogía sobre valores y motivación.</li> <li>2. Dar a los estudiantes de ciclos formativos y universitarios una visión integral de los valores humanos en tanto que suponen la base de la construcción de un mundo más justo.</li> <li>3. Posibilitar el conocimiento de otras realidades, especialmente a los pequeños, jóvenes y adolescentes</li> <li>4. Facilitar a las empresas mecanismos para mejorar la cohesión interna y el trabajo en equipo a través del trabajo con valores.</li> <li>5. Motivar la reflexión sobre la trascendencia de los valores y de los derechos humanos en la población en su conjunto.</li> <li>6. Promover la superación de prejuicios, estigma y estereotipias hacia las personas participantes en el programa prestando especial atención a la doble discriminación de discapacidad y género.</li> </ol>		<p>formación, a través de un protocolo de seguimiento estandarizado</p> <p> Seguimiento de la evolución del PIT de cada miembro del equipo de formación.</p>
---	--	---

<p>7. Dinamizar, mediante tareas de prospección y formación, el acercamiento entre empresa y la diversidad.</p> <p><b>Otros objetivos de las acciones formativas para la Formación Profesionalizadora:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que los alumnos y alumnas de las Formaciones profesionalizadoras conecten con sus valores fundamentales y con sus creencias autolimitantes.</li> <li>2. Facilitar la motivación y la superación personal.</li> <li>3. Mejorar las relaciones interpersonales como oportunidad en la búsqueda de empleo.</li> <li>4. Potenciar el trabajo en equipo y la creatividad como recurso.</li> <li>5. Inducir a los participantes a hacer una reflexión sobre la importancia de relativizar los problemas y ver la parte positiva de las cosas.</li> <li>6. Generar autoestima y satisfacción en los participantes.</li> <li>7. Aumentar la capacidad para adaptarse positivamente a situaciones adversas (Resiliencia).</li> </ol>		
--	--	--

<p>8. Valorar la importancia de la adaptabilidad y la flexibilidad en el entorno laboral.</p> <p>9. Desarrollar la adaptabilidad y creatividad de los participantes.</p> <p>10. Reflexionar sobre la importancia de la responsabilidad en el empleo y en la vida.</p> <p>11. Identificar conductas responsables/irresponsables.</p>		
---	--	--



## GRADO DE IMPACTO SOCIAL Y MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS DISCAPACIDADES FÍSICAS SEVERAS

La Fundación No Somos Invisibles es una entidad creada en noviembre de 2012 por seis personas (cinco de ellas con parálisis cerebral), que nace con dos objetivos principales:

- La inclusión sociolaboral de personas con parálisis cerebral (PC) y otras discapacidades físicas severas.
- La promoción y difusión de la importancia de los Valores en todos los ámbitos sociales.

Los participantes de nuestros proyectos son personas adultas con PC y otras discapacidades físicas severas, que tienen graves problemas de movilidad y muchos de ellos con el habla afectada, pero sin ningún tipo de discapacidad intelectual.

La entidad trabaja generando actividades que estas personas pueden desarrollar de manera natural y siempre con la finalidad de ofrecerlas a la sociedad con un valor añadido, y que suponen una contraprestación económica para las personas que forman parte de los proyectos, en concreto del equipo de formación. Pero no es sólo la dimensión económica la que nos interesa. La ampliación de la red de relaciones sociales de unas personas que normalmente carecen de las mismas también es un objetivo en sí mismo. La convivencia entre nosotros y con otras personas representa una contribución importante para su calidad de vida.

Fundación NSI tiene en cuenta a la hora de diseñar y de implementar su programa:

**Las demandas del propio colectivo.** Una de las características de las personas con PC y Dfs atendidas en los servicios de las entidades que forman parte de la confederación ASPACE es su alto grado de discapacidad y, en consecuencia, de la intensidad de los apoyos y adaptaciones que requieren en función de las necesidades diversas que presentan (para su movilidad, desplazamiento, comunicación): el 83% de ellas son personas con un 65% o más de grado de discapacidad reconocido.

Interpretando que la población con PC y Dfs que atiende ASPACE es un fiel reflejo del total del colectivo exponemos los siguientes datos:

Las personas con PC y Dfs son personas con altas necesidades de apoyo y en consecuencia, cerca del 50% tiene reconocido un grado III de dependencia.

**Las demandas empresariales existentes.** Las empresas son el motor que ha de contribuir a ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas y también una herramienta importante para el fomento de la cohesión social y la superación de la exclusión y el estigma relacionado con la discapacidad.

- El tejido industrial de Catalunya se concentra, en gran medida, en la zona metropolitana de Barcelona: el 100% de las empresas que nos han hecho demanda de formación en 2019 tienen su sede en Catalunya y/o centro de trabajo en Barcelona y/o su área metropolitana inmediata o de corona 2.
- Las empresas que han participado en el programa han sido básicamente del sector servicios.

**Las demandas del territorio, entidades del Tercer Sector, centros educativos, centros penitenciarios, AA.PP.** Desde la responsabilidad y la profesionalidad, NSI toma conciencia de la necesidad de la coordinación y la intervención conjunta con recursos públicos locales para garantizar la atención a todas las necesidades detectadas en cada persona participante

En 2019 han participado 4 centros de secundaria, 1 escuela de formación, 4 centros penitenciarios, 1 ayuntamiento a través de su área de promoción económica y hemos participado en una feria de empleo.

Para este 2020, dos de nuestros talleres en encuentra en el Catálogo de Actividades para los Servicios Locales de Ocupación de la Diputación de Barcelona y esperamos firmar convenio con Incorpora de La Fundación Bancaria La Caixa (ya lo tenemos con Reincorpora desde hace varios años) para ser una herramienta más en los Puntos Formativos para trabajar la motivación, la superación personal y el empoderamiento de la persona y cambiar ciertas actitudes que nos van a permitir afrontar mejor los retos y las dificultades relacionadas con la incorporación al mercado laboral.

**Impacto Social:** Vamos a visualizar de manera creativa y positiva la situación que queremos alcanzar en un tiempo posterior al actual. Para ello utilizaremos esta visualización como horizonte y motivación de nuestra acción. Para establecer nuestra Teoría del Cambio vamos a responder a:

**¿Qué comportamiento estamos buscando cambiar?** Buscamos cambiar diferentes comportamientos según los actores implicados:

- Beneficiarios directos que pasan de un comportamiento paciente/pasivo a un comportamiento de persona ciudadana empoderada profesional, social y culturalmente.
- Cambio Social: incidiendo en centros educativos, empresas y administración y entidades públicas y privadas.

**¿Cuáles son las acciones específicas que son necesarias para que este cambio suceda?**

- Conformación del equipo docente
- Formaciones y talleres



**¿Cómo mediremos estos avances?**

Los indicadores de cambio están relacionados con la observación de las condiciones identificadas en nuestra teoría, deberán ayudarnos a entender en qué grado y de qué manera se están dando en el entorno. Estos indicadores se expondrán en el siguiente apartado.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO E IMPACTO DEL PROGRAMA

El Programa ACTIVE PEOPLE ha planteado diversos indicadores de RESULTADOS y de control en el plan de ejecución y evaluación del proyecto, pero creemos importante hacer una reseña de los indicadores que la Fundación NSI hará servir para evaluar la gestión del programa.

INDICADORES DE RESULTADO, se dividen en:

-  Indicadores de logro (relacionados con los objetivos generales y específicos) – *ver apartado de objetivos y plan de trabajo.*
-  Indicadores de actividad – *ver plan de trabajo*

INDICADORES DE GESTIÓN, se dividen en:

 Indicadores de procesos:

Plazos de realización (Desviación máxima 1 mes sobre planificación), correspondencia entre el diseño de la actividad y su realización (las desviaciones deben estar recogidas y justificadas)

 Indicadores de recursos

Ajuste personal voluntario, aportación de la red, presupuesto.

Veámoslos a continuación:

QUÉ (SE EVALÚA)	CÓMO (HERRAMIENTA)	CANTIDAD (INDICADORES)	CUÁNDO	QUIÉN
<b>Plazos de implementación (indicador de proceso)</b>	- Calendario de actividades	Desviación máxima 1 mes sobre planificación	Mensualmente	Dirección del programa
<b>Correspondencia entre el diseño de la actividad y su implementación (proceso)</b>	- Protocolos y procesos de trabajo escritos y estandarizados - Reuniones de seguimiento - Excel de control de acciones	Las desviaciones deben estar recogidas y justificadas en documentos de seguimiento	Mensualmente	Personal adscrito al programa Dirección del programa
<b>Ajuste personal voluntario (indicador de recurso)</b>	- Perfil profesional y personal - Referencias - Entrevista		Cada nuevo voluntario	Personal adscrito al programa
<b>Aportación de la red (indicador de recurso)</b>	- Grado de satisfacción del personal adscrito con la aportación/colaboración recibida	Valoración mínima de 3 sobre una escala de 4	Después de cada interacción con la red	Personal adscrito al programa  Dirección del programa
<b>Presupuesto (indicador de recurso)</b>	- Control de facturas asociadas al programa - Aprobación previa de presupuesto - Contabilidad analítica	Desviación máxima permitida 10% respecto del ejercicio anterior* (a valorar en cada caso)	Trimestral	Dirección del programa i Dirección General

## CRONOGRAMA Y MEDIOS HUMANOS IMPLICADOS EN EL PROYECTO (PROFESIONALES REMUNERADOS Y VOLUNTARIADO)

PROGRAMA ACTIVE PEOPLE	2020											
	En.	Feb	Ma.	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN INICIAL</b>												
Entrevista Inicial	X	X	X	X	X	X						
Entrevistas de definición y seguimiento del proceso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DOCENTE</b>												
Sesiones de trabajo individual y familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sesiones de trabajo grupal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>IMPLEMENTACIÓN ACCIONES FORMATIVAS</b>												
Talleres sobre Valores y Motivación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Talleres sobre el trato a las personas con discapacidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividades Team Building	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Apertura/cierre de congresos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

#### Personal propio asignado al programa:

PUESTO DE TRABAJO	FUNCIONES	NÚMERO
Dirección del programa	Diseño anual de actividades con el equipo adscrito/coordinación actividades/control de indicadores de resultado y gestión/Evaluación y corrección de desviaciones/Contribución a la ampliación de la red con entidades y administraciones/Presentación del programa para la captación de empresas y voluntarios	1
Personal técnico de atención a las personas beneficiarias	Realización de todas las actividades propuestas para el programa	2
Técnico de seguimiento de empresas y comunicación	Prospección empresarial/ Asesoramiento en el cumplimiento del marco legislativo vigente en materia de contratación de personas con discapacidad/Detección de nuevas necesidades en las empresas colaboradoras. Difusión del programa/Gestión y dinamización de las redes sociales/Contactos con prensa/Gestión de la web corporativa	1
Voluntarios	Apoyo asistencial y/o docente en las acciones formativas y en la conformación del equipo de formación	5

## ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO

Fundación NSI aspira a ser una entidad abierta a la sociedad, una ventada a través de la cual cualquier ciudadano y ciudadana pueda comprender las capacidades, los derechos, los valores y el gran potencial de las personas con Pc/Dfs en nuestra sociedad y en nuestro tiempo.

Un importante objetivo del programa ACTIVE PEOPLE es la sensibilización e información social y por ello, la entidad da gran importancia a su comunicación y difusión.

La estrategia tiene en cuenta los 3 ejes esenciales en la comunicación de proyectos sociales:

1. La comunicación INTERNA \*las acciones comunicativas internas necesarias para la coordinación de los técnicos, equipo de formación, agentes colaboradores y para el correcto funcionamiento y seguimiento del programa
2. La DIFUSIÓN del programa ACTIVE PEOPLE
3. La DISEMINACIÓN de resultados

OBJETIVO	MENSAJE	PÚBLICO OBJETIVO	PRODUCTO	CALENDARIO
<b>Comunicación interna informativa</b>	Parámetros y características del programa Contenidos y agenda del programa	Miembros de la Fundación y de la asociación NSI	Díptico informativo en la web – correo electrónico informativo.	Enero 2020
<b>Difusión externa del programa</b>	Descripción del programa, objetivos, descripción de las actividades ofrecidas y calendario. Requisitos de acceso. Cómo y quién puede colaborar? Contacto.	Personas potencialmente beneficiarias y/o participantes. Voluntariado Entidades públicas y privadas relacionadas con la atención a las PcD Empresas Escuelas y centros educativos Ayuntamientos y AAPP Centros y entidades culturales y sociales Centros penitenciarios	Publicación de banners y dípticos informativos en la web y las redes sociales personalizados según el destinatario HTML para su difusión a través del correo electrónico.	Según el calendario del programa
<b>Difusión de resultados</b>	Resultados conseguidos, testimonios y valoraciones	Todos los grupos de interés del programa y de la entidad	Memoria anual publicada en la web y presentada en la prospección de empresas y otros clientes y colaboradores Notas de prensa Difusión continuada de las actividades a través de la redes sociales.	Enero-Febrero 2021

El Programa dispone de los siguientes elementos que facilitan la implementación de la estrategia de comunicación prevista:

- ✎ Web corporativa: [www.nosomosinvisibles.org](http://www.nosomosinvisibles.org)
- ✎ Twitter corporativo - [https://twitter.com/nosomosinv\\_bles](https://twitter.com/nosomosinv_bles) con 262 seguidores
- ✎ Facebook <https://www.facebook.com/nosomosinvisibles.org> con 1155 seguidores
- ✎ LinkedIn corporativo - <https://www.linkedin.com/company/10625279/admin/> con 48 seguidores
- ✎ Instagram - <https://www.instagram.com/> con 101 seguidores
- ✎ Participación en radio, televisión y prensa: ver nuestro blog:  
<http://nosomosinvisibles.org/category/medios-de-comunicacion/>

## EXPERIENCIA DE LA ENTIDAD

No Somos Invisibles es un proyecto que se inició en 2013 surgido de la demanda de un grupo de personas con parálisis cerebral, de actividades adecuadas para ellos y que les permitieran ser parte activa en la sociedad.

Con el paso de los años el proyecto se ha ido creando, transformando y consolidando en base a la experiencia y a las necesidades que nos hemos ido encontrando.

Desde 2013 hemos trabajado activamente en la formación y en la capacitación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas, trabajando todos los ámbitos que les permitan un acercamiento al mercado laboral y un crecimiento personal.

Todo este trabajo se ha venido realizando dentro del proyecto de Actividades formativas. De este proyecto han ido surgiendo una serie de actividades formativas lideradas por ellos, que ofrecemos en todos los ámbitos. Se trata de formaciones basadas en el trabajo con Valores, que tienen como objetivo el desarrollo de competencias transversales, en los equipos y en las personas. Y que son un primer acercamiento al mercado laboral de los participantes, a la vez que suponen un acercamiento de la sociedad hacia el colectivo. Son actividades de las cuales cada vez tenemos más demanda, debido a la innovación y al alto impacto que tienen.

Las personas que participan en este proyecto pasan por todo un proceso de formación inicial preparándose para poder impartir las actividades que después ofrecemos a la sociedad. Desde la Fundación se les facilita todo el soporte individual necesario para poder formar parte y una formación continuada que les permite ser cada vez más profesionales y abarcar nuevas temáticas.

En 2014 se inició un Taller de Arte, también a demanda de un grupo de personas con PC, en el que además del desarrollo expresivo y artístico se busca la integración social y la participación en la comunidad del colectivo. Con el tiempo este taller además de la obra que produce, se ha convertido en un espacio artístico y de convivencia con otros colectivos (reclusos, sin techo, gent gran, estudiantes...), lo cual permite la integración social y el enriquecimiento personal de todos los participantes.

En 2019 hemos enmarcado estos dos proyectos en un programa llamado ACTIVE PEOPLE+ (ACTIVE PEOPLE + TALLER DE ARTE), con el fin de darles mayor profundidad y un calado comunitario y cultural.