



VIVA FEMINA

# GUÍA DE APRENDIZAJE AUTODIRIGIDO

RESULTADO NR IO3/PROJECT NR 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>¿QUÉ ES EL CONTROL DE CONOCIMIENTOS?.....</b>	<b>2</b>
<b>PORTAFOLIO.....</b>	<b>3</b>
<b>CASOS DE ESTUDIO .....</b>	<b>8</b>
<b>PREGUNTAS DE SEGUIMIENTO .....</b>	<b>9</b>
<b>EVALUACIÓN Y CONFIRMACIÓN DE COMPETENCIAS .....</b>	<b>10</b>
<b>FORMACIÓN COMPLEMENTARIA .....</b>	<b>11</b>
<b>ANEXO 1. GLOSARIO .....</b>	<b>15</b>
<b>ANEXO 2 EJEMPLOS DE CASOS DE ESTUDIO .....</b>	<b>18</b>
<b>ANEXO 3. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE.....</b>	<b>20</b>



## INTRODUCCIÓN

Esta Guía tiene como objetivo proporcionar oportunidades de autoevaluación y desarrollo profesional para los tutores en la empresa expertos en discapacidades, proporcionándoles los recursos para evaluar sus propias habilidades y competencias, junto con materiales que les permitan desarrollar habilidades y aptitudes adicionales para lugares de trabajo adecuados y para rastrear y evaluar sus habilidades actuales en comparación con los Estándares de Competencia Ocupacional y los Estándares NQF / EQF asociados. teniendo en cuenta los resultados alcanzados en los ámbitos de la autonomía, la comunicación y la integración. La Guía incorpora materiales que les permiten armar una cartera, que puede ser rastreada contra los estándares identificados.

La Guía está dedicada a todos los profesionales con el papel de entrenadores en la empresa que trabajan con programas WBL en el sector público y privado para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos, comprender mejor las necesidades de los estudiantes discapacitados y cómo satisfacerlas en todas las fases de los programas WBL, mejorar la capacidad de interactuar con las partes interesadas relevantes para garantizar la calidad de los programas WBL.

La Guía también es una herramienta valiosa para el comité de evaluación, evaluadores o formadores que evalúan las competencias de los coaches en la empresa y hacen recomendaciones sobre su formación continua. ,

**El aprendizaje autodirigido** es un proceso en el que los individuos se encargan principalmente de planificar, continuar y evaluar sus experiencias de aprendizaje (Merriam et al., 2007). En el aprendizaje autodirigido, la responsabilidad de aprender se desplaza de una fuente externa (maestro, etc.) al individuo.

PROCESO DE CUATRO PASOS:

1. Autoevaluación de los conocimientos adquiridos, actividades laborales actuales, competencias, evaluación de experiencias pasadas con aprendizaje independiente en forma de Expertise Check-up.
2. Establecer metas de aprendizaje
3. Participar en el proceso de aprendizaje.
4. Evaluar el aprendizaje.

## ¿QUÉ ES EL CONTROL DE CONOCIMIENTOS?

En nuestra Guía utilizaremos la metodología de verificación de expertos para evaluar el conocimiento individual y las experiencias laborales pasadas.

El control de conocimientos es una metodología para la evaluación y validación de competencias y transferencia de resultados de aprendizaje ya adquiridos. Una metodología, construida de acuerdo con las recomendaciones del Cedefop (2009), para validar el aprendizaje formal e informal, permitiendo la evaluación, transferencia,





reconocimiento y acumulación de resultados de aprendizaje (en forma de puntos ECVET) adquiridos en formas formales, no formales e informales de aprendizaje. En nuestro proyecto, hemos desarrollado una metodología para capacitadores de la empresa.

Los objetivos:

- Validación de competencias
- Evaluación de competencias y comentarios sobre cómo mejorar las habilidades de una persona
- Contribución a la profesionalización del trabajo de los coaches in-company
- Promoción laboral en el ámbito del empleo de personas con discapacidad

La metodología propuesta permite evaluar los resultados de aprendizaje que debe tener un coach in-company para realizar su trabajo de forma adecuada y eficaz. Con el objetivo de ser utilizado tanto por profesionales como por voluntarios del sector, la presentación del portafolio y la entrevista fueron aceptadas, ya que parecen ser la metodología dominante utilizada en el sector privado, confirmando la eficiencia y flexibilidad.

El control de conocimientos se divide en tres partes y los evaluadores de los documentos y declaraciones del candidato expresan su opinión:

1. El portafolio presentado por el candidato contiene un conjunto de documentos que justifican su derecho a participar en el examen pericial.
2. Un caso práctico con una o dos preguntas formuladas por el comité de evaluación, que el candidato en company coach debe analizar y comentar.
3. Preguntas de prueba en relación con el estado actual de conocimiento de WBL que el candidato utiliza o aplica en su trabajo diario.

El comité de evaluación/asesor dará su aprobación en forma de un informe y una matriz que recoge la evaluación y el reconocimiento de las competencias del candidato (véase Annex 3). La lista de competencias enumera varios resultados de aprendizaje que cubren todos los aspectos del trabajo de coach en la empresa.

Por supuesto, nuestra Guía también se puede utilizar para la autoevaluación de entrenadores en la empresa.

## PORTAFOLIO

Según el Cedefop:

*"Un portafolio es una colección organizada de materiales que presentan y verifican el conocimiento y las habilidades adquiridas a través de la experiencia. Es particularmente relevante para la evaluación del aprendizaje formal e informal porque permite a cada candidato contribuir activamente a la recopilación de evidencia y, además, ofrece una combinación de soluciones que fortalecen la validación general del proceso".*





Los portafolios son un método muy bueno para evaluar las habilidades formales y no formales de un individuo. La información contenida en el portafolio permite un enfoque reflexivo para evaluar las habilidades que contribuyen al inicio del trabajo de verificación de expertos.

La selección de diferentes elementos de la cartera se basa en las características específicas de las tareas del trabajo de coach en la empresa.

Los documentos requeridos de la cartera (certificados, testimonios) proporcionan al comité documentos suficientes para evaluar la competencia y el conocimiento de la persona. La información seleccionada y proporcionada por el coach in-company debe ser relevante y claramente desarrollada, sugiriendo al comité el dominio del tema y evidencia de una experiencia valiosa. A continuación se muestra un ejemplo de los elementos proporcionados.

Documentos a presentar:

### **CV profesional y formación previa en el campo WBL**

**Tres descripciones escritas de experiencias personales en las siguientes áreas:**

**A. Apoyo a los trabajadores con discapacidad**

- Apoyo individual
- Soporte grupal

**B. Descripción de la experiencia profesional**

Ejemplos:

- Gestión de un empleado temporal
- Relaciones con el empleador y otros empleados de la empresa
- Formación profesional
- Adaptación laboral
- Reclutamiento

**Documentos** auténticos: currículum, certificados, diplomas, cartas de recomendación, certificados de prácticas completados, artículo(s) publicado(s), etc. La primera parte del portafolio consiste en descripciones escritas, que deben describir claramente la valiosa experiencia adquirida como coach in-company, la segunda, el entorno profesional.

**Apoyo individual:** el entrenador en la empresa puede presentar la experiencia ya poseída en apoyo individual, lo que permite al candidato presentarse como un empleado ingenioso y competente que puede brindar apoyo individual. En esta etapa, es necesario demostrar que el candidato está orientado a la persona que está apoyando de manera profesional, y que ha dominado las técnicas para preparar e integrar a un empleado con discapacidad en el entorno laboral.



Ejemplos de documentos presentados: apoyo a los empleados desde el compromiso hasta la firma de un contrato de trabajo vinculante, seguimiento, integración con un equipo, adaptación del lugar de trabajo, etc.

**Soporte grupal** - El propósito de enumerar la experiencia de administrar el apoyo grupal es cubrir otro aspecto del trabajo de coach en la empresa en la mayoría de los entornos de trabajo. El apoyo grupal es beneficioso para los solicitantes de empleo, ya que brinda la oportunidad de compartir sus propias experiencias y observaciones. Es por eso que es importante para un coach in company tener experiencia con un grupo, donde tenga la oportunidad de obtener información valiosa sobre las personas con las que trabaja y apoya.

Ejemplos de documentos presentados: grupos con necesidades especiales, los beneficios del trabajo en grupo para otro grupo de apoyo específico, experiencias de trabajo en empresas que emplean a personas con discapacidad.

### **Experiencia en entorno profesional.**

La peculiaridad del trabajo del coach in-company es que debe equilibrar el problema de la persona a la que está apoyando, tener conocimiento y perspicacia sobre su situación y la gama de oportunidades de capacitación, situación del mercado laboral para maximizar la mejora de la situación de su cliente. Aunque no es fácil cumplir plenamente con todas las expectativas, poco a poco a través del proceso de apoyo y nuevas experiencias con el grupo de apoyo en el coach de empresa puede acumular nuevos ejemplos y ampliar su experiencia profesional. De hecho, el candidato puede compartir experiencias que ilustrarán su experiencia (personal o de apoyo) con respecto a oportunidades de capacitación, leyes laborales, cuestiones administrativas y facilidades para participar en cursos especiales o colocaciones laborales.

Ejemplos de documentos presentados: Cooperación con sindicatos, experiencia como voluntario con formación o empleo, conocimiento del derecho laboral.

### **Lista de documentos adjuntos**

En un ejemplo típico de portafolio, un candidato puede incluir y adjuntar varios documentos que considere relevantes para evaluar su propio conocimiento y experiencia. Normalmente, la lista de documentos adjuntos consiste en un CV (Europass), copias de diplomas y certificados que confirman la finalización de la formación y la participación en otros cursos profesionales. Otros posibles documentos que se agregarán son referencias de empleadores anteriores, cartas de recomendación de empleadores.



## Plantilla de portafolio

*Las siguientes declaraciones deben expresar su experiencia como coach in-company y los documentos que desea presentar considerando las competencias a verificar.*

### **A. Integración laboral**

**Experiencia en apoyo individual**

**Experiencia en apoyo grupal**

*Las siguientes declaraciones deben expresar su experiencia como coach in-company y los documentos que desea presentar considerando las competencias a verificar.*

### **B. Experiencia en entorno profesional**



*Las siguientes declaraciones deben expresar su experiencia como coach in-company y los documentos que desea presentar considerando las competencias a verificar.*

### C. Anexos

Enumere los documentos que le gustaría presentar y adjúntelos a su portafolio.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 





## CASOS DE ESTUDIO

La práctica de utilizar un estudio de caso para evaluar un proceso se utiliza en campos como el derecho, la economía, la medicina y la atención médica, así como en la contratación, acreditación y centros de certificación. Un estudio de caso describe una situación o problema real que necesita ser resuelto. Una de las tareas de un coach in-company es resolver problemas, la etapa del caso parece ser un método apropiado de evaluación. Esto se hace de manera similar a una entrevista cara a cara. El candidato tiene un minuto para prepararse y presentar de improviso su enfoque del problema.

La Comisión, a su discreción, presenta cada etapa del caso con respecto al portafolio o completamente al azar.

Cada caso presentado por el comité debe incluir los siguientes componentes:

- Tipo de apoyo en el lugar de trabajo para el empleado con discapacidad
- experiencia, experiencia, habilidades blandas para responder a una pregunta de un estudio de caso.

Este método de evaluación permite al comité de evaluación tener en cuenta las habilidades interpersonales del candidato, su forma de presentar el análisis puede mostrar cómo el candidato interactúa con las personas a las que apoya.

La desventaja de esta etapa del caso es que es confidencial. De hecho, las presentaciones a menudo están respaldadas por experiencia previa en el lugar de trabajo, es importante que nadie en el comité haya trabajado con el candidato, independientemente de las circunstancias.

### Ejemplos de casos de estudio

La siguiente lista está destinada a dar una idea de cómo seleccionar y presentar un estudio de caso apropiado. Más ejemplos en Annex 2.

#### con respecto a APOYO DENTRO Y FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

*Casos de estudio:*

**Efectos secundarios de tomar medicamentos**

Un buen empleado se duerme sistemáticamente trabajando en grupo cuando no está debidamente motivado y concentrado en la tarea en cuestión.

*Pregunta: ¿Cómo manejará la situación? ¿Con un grupo de empleados? ¿Con este empleado? ¿En el lugar de trabajo?*

**Competencias evaluadas:**

- Identificar soportes naturales en el lugar de trabajo

- Identificar crisis, conflictos y discriminación y habilidades de negociación
- Orientación del trabajador discapacitado
- Empoderamiento
- Proporcionar orientación e información útiles a compañeros de trabajo y mentores.

## PREGUNTAS DE SEGUIMIENTO

La prueba está diseñada para brindar la oportunidad de probar la experiencia local y basada en el tiempo en el campo del empleo de personas con discapacidad durante la evaluación. Al igual que en otras industrias, el sector del empleo para discapacitados está en constante cambio, introduciendo nuevos programas sociales, nuevas herramientas, cambios en las leyes laborales para personas con discapacidad, etc.

Mientras que los portafolios y estudios de caso confirman y evalúan las habilidades analíticas, el conocimiento de las herramientas disponibles que el coach in-company utiliza en su trabajo, mientras que el comité de evaluación puede utilizar preguntas de prueba que tienen en cuenta aquellos temas que no se han discutido antes, confirman el conocimiento o la falta de un campo de acción específico. De hecho, la verificación de experiencia está diseñada para permitir que las habilidades del candidato se evalúen antes de la capacitación. Las preguntas se pueden utilizar para ayudar al candidato a reconocer sus limitaciones. El propósito en sí mismo no es establecer una sanción, sino abrir un nuevo camino de entrenamiento.

Además, el test también se puede utilizar para descubrir aquellas tareas y competencias que no han sido evaluadas previamente. Esto a menudo sirve como una confirmación del conocimiento presentado durante el análisis de la etapa de caso. Incluso puede convertirse en una discusión de temas actuales relacionados con el sector en cuestión en el momento de la evaluación. El objetivo principal es facilitar y racionalizar el trabajo del comité.

Ejemplos de preguntas de seguimiento:

### Preguntas sobre el conocimiento

- Preguntas sobre aquellos elementos que el coach in-company quiere confirmar, por ejemplo, cuestiones de derecho laboral
- Aspecto local; Por ejemplo, ¿quién financia un programa en particular? ¿Cuál es el papel de la institución en cuestión?

### Preguntas relativas al portafolio

- Preguntas detalladas sobre temas locales.
- Elaborar una de las experiencias laborales presentadas: ¿cómo monitorear a un empleado con discapacidad en el lugar de trabajo?

## Aspectos prácticos

Revisión de CV, corrección de carta de presentación, asesoramiento antes de la entrevista con el empleador.

## EVALUACIÓN Y CONFIRMACIÓN DE COMPETENCIAS

Esta parte está diseñada para explicar al comité de evaluación cómo evaluar y validar las competencias. Está diseñado para probar la experiencia y la política de confirmación de competencia.

El Cedefop define el papel del evaluador en las directrices europeas:

*La tarea del evaluador es buscar y verificar los documentos educativos del candidato en cuestión y evaluar si cumple o no con los estándares requeridos. El evaluador debe estar familiarizado con los métodos de evaluación estándar y útiles que se pueden utilizar para rechazar documentos que no cumplan con los estándares requeridos. Los evaluadores deben ser profesionales reconocidos en su campo, lo que afecta la confianza y la credibilidad de todo el proceso de evaluación. La autenticidad de la situación evaluada puede ser mejor cuando los expertos en el campo pueden aplicar directamente el instrumento de evaluación o evaluar los resultados de su uso. Los evaluadores no deben estar relacionados de ninguna manera con el candidato en su trabajo o vida personal.*

### Por estas razones, para cumplir con su función, el asesor debe:

- Conocer el proceso de validación (relevancia y fiabilidad);
- No tener ningún interés personal en los resultados de la validación (garantía de imparcialidad y prevención de conflictos de partes);
- Estar familiarizado con diversos métodos de evaluación;
- Ser capaz de inspirar confianza y una buena relación psicológica con el candidato;
- Participar en la retroalimentación sobre la alineación de los resultados del aprendizaje y la evaluación de estándares / credenciales (a través de sistemas de apoyo);
- Estar capacitado en el proceso de validación y tener conocimiento de los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Hasta tres personas/expertos pueden formar parte del comité de evaluación durante el Chequeo Pericial. Dependiendo de las condiciones donde se realiza el chequeo pericial, localmente (país, región), recursos disponibles, en la asociación o sector profesional. Es importante garantizar que las normas mejoren y se desarrollen.

En cuanto a la falta de validación, como se mencionó anteriormente, el objetivo no es desalentar al candidato, sino guiarlo después de la evaluación de tal manera que se dé cuenta de qué conocimientos y competencias necesita adquirir.

Por lo tanto, los expertos en el comité de evaluación deben tener un amplio y amplio conocimiento del empleo y la integración profesional de las personas con discapacidad



y aspectos relacionados (discapacidad, cuestiones sociales, problemas familiares, migrantes, etc.). . También deben trabajar en el desarrollo de herramientas y directrices para mejorar y potenciar el empleo y la integración profesional y social de las personas con discapacidad (libros blancos, artículos académicos, planes de formación, evaluaciones. Por consiguiente, la institución que ofrezca la experiencia debe poner a disposición sin restricciones las credenciales de los evaluadores.

## FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Dependiendo de la evaluación proporcionada en la sección anterior de la Guía, el candidato a coach in-company puede participar en una formación adicional.

Aquí ofrecemos algunas posibilidades de formación en Europa:

### **BÉLGICA**

INSERCIÓN LABORAL

<https://www.aviq.be/fr>

Esta agencia belga es responsable de las principales políticas:

- Bienestar y Salud, Discapacidad y Familia
- Discapacidad
- Sensibilización e información sobre la discapacidad
- Políticas relativas a la acogida y el alojamiento de las personas con discapacidad
- Asistencia con adaptaciones en el hogar
- Financiación de las políticas de empleo y formación adaptada.

PROYECTOS DE LA UE SOBRE EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Jump to Job! es un proyecto financiado por Erasmus + coordinado por EPR en asociación con otras seis organizaciones, incluidos los miembros de EPR GTB (Bélgica), Theotokos Foundation (Grecia), URI (Eslovenia) y Fundación INTRAS (España), así como la Universidad de Lovaina Limburgo (UCLL, Bélgica) y LYK – Z (Noruega). Este proyecto se centra en la formación de mentores y entrenadores laborales para jóvenes con discapacidad.

<https://www.epr.eu/project/jump-to-job/>

2. <http://www.enable-project.org> - El proyecto ENABLE prevé un conjunto de actividades dirigidas directamente a las personas con discapacidad mental (25-40 años) con los objetivos de:

- Sensibilizarlos sobre las situaciones de desinformación que pueden tener repercusiones negativas en su vida activa, dándole lugar a menudo a dificultades y/o incapacidad para buscar y encontrar trabajo.
- Empoderarlos para que exploten plenamente sus capacidades y capacidades para disfrutar de una vida productiva y, posiblemente, para aumentar su autonomía social y económica, proporcionando así



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



herramientas para reaccionar ante la inactividad, el desempleo, la falta de participación activa y la ciudadanía.

#### ORGANIZACIONES DE EMPLEO APOYADAS

1. El COCOF aprueba y regula una serie de asuntos relacionados con su vida cotidiana y la de unos 900.000 habitantes francófonos de la Región de Bruselas-Capital.

Actúa en ámbitos tan diversos como la formación profesional, el transporte escolar, la educación, la ayuda a los minusválidos, los asuntos sociales, la salud, la cohesión social y la cultura. <https://ccf.brussels/qui-sommes-nous/>

2. El Servicio PHARE es uno de los dos polos de la Dirección de Administración de Asistencia a las Personas con Discapacidad de la COCOF. El otro polo es el centro de rehabilitación e inclusión L'Étoile Polaire, del cual COCOF es la autoridad organizadora. El servicio PHARE proporciona información, asesoramiento y asistencia financiera a las personas discapacitadas de la Región de Bruselas. Su sitio está dirigido a personas con discapacidad, así como a sus familiares, padres o profesionales que los apoyan. <https://phare.irisnet.be/>

#### EMPRESAS DE EMPLEO APOYADAS

1. Lista de empresas belgas de empleo subvencionado. <https://mes-aides-financieres.be/handicap/aviq/>
2. <https://www.nekto.be/> La Empresa de Trabajo Adaptado Nekto (anteriormente Atelier Reine Fabiola) es una de las 8 ASBL que forman el Centro Reine Fabiola en Neufvilles en el corazón de Hainaut. Ofrece trabajo a casi 250 adultos con una discapacidad mental, motora o sensorial leve.
3. ALTERIA ha sido reconocida por la AVIQ - *Agence pour une Vie de Qualité* - desde 1955, emplea a unos 135 trabajadores con diferentes discapacidades y ofrece numerosos servicios a empresas, autoridades públicas y particulares. <http://eta-alteria.be/>

#### POLONIA

##### INSERCIÓN LABORAL

1. IPRACUJZDALNIE- un portal de empleo y agencia de empleo que activa a las personas con discapacidad en toda Polonia. Activan a las personas con discapacidad en toda Polonia en el trabajo estacionario, al tiempo que ponen gran énfasis en la promoción del trabajo en línea: brinda la oportunidad de acceder al trabajo a las personas que, debido a su discapacidad, tienen dificultades para encontrar empleo. <https://www.ipracujzdalnie.pl/>

#### PROYECTOS DE LA UE SOBRE EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Proyecto Erasmus+: *Formación empresarial basada en el trabajo para personas con discapacidad*. El objetivo principal del proyecto WOT fue promover el emprendimiento inclusivo, con respecto a las personas con discapacidad, mediante el desarrollo de una metodología basada en la observación del trabajo, la tutoría y el coaching. El proyecto estaba dedicado a personas con



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



discapacidad dispuestas a convertirse en emprendedores o freelanceers, así como a emprendedores y autónomos sin discapacidad que pudieran actuar como mentores.

2. Proyecto Erasmus+: 100 Mirrors Inclusive. El proyecto 100Mirrors Inclusive ha seleccionado a mujeres emprendedoras con discapacidad de 5 países europeos (España, Polonia, Grecia, Letonia y Malta) con un total de 100 mujeres empresarias con discapacidad (espejos) que sirven de modelo para otras que desean iniciar su propio negocio o fortalecer sus habilidades creativas y empresariales. <https://100mirrors-inc.eu/>

#### ORGANIZACIONES DE EMPLEO APOYADAS

1. Unión Polaca de Empleo Apoyado. Actuar en interés de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social en el acceso y mantenimiento de un empleo remunerado en el mercado laboral abierto y apoyar su desarrollo profesional. <http://puzw.pl/portal/>
2. Federación Polaca de Empleo Apoyado. La Federación difunde los conocimientos y las normas de empleo apoyado entre instituciones, organizaciones y representantes de empresas. <https://pfzw.pl/>

#### ORGANIZACIONES PARA EMPLEADORES

1. Organización Polaca de Empleadores de Personas con Discapacidad. POPON proporciona capacitación a los empleadores sobre cuestiones legales y estrategias de empleo para personas con discapacidades. . <http://popon.pl>
2. El Fondo Estatal para la Rehabilitación de las Personas Discapacitadas. PFRON proporciona subsidios para los salarios de los empleados. Ayudan a los empresarios y agricultores a pagar las cotizaciones a la Seguridad Social. Pagan por la estancia del participante en talleres de terapia ocupacional. PFRON asume el costo del empleo en talleres de actividad vocacional. <https://www.pfron.org.pl/en.html>

### ESPAÑA

#### RECURSOS EDUCATIVOS

<https://inico.usal.es/el-inico/> Es un instituto, dependiente de la Universidad de Salamanca, formado por profesionales que realizan actividades de **formación, investigación y asesoramiento** en materia de **discapacidad**, encaminadas a potenciar, **facilitar y mejorar la calidad de vida y autodeterminación** de las personas en situación de desventaja social en distintos contextos y a lo largo de todo su ciclo vital.

<https://sid-inico.usal.es/> El **Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)** es un portal con información sobre discapacidad en castellano. El SID se dirige a los diferentes profesionales que intervienen en el ámbito de la atención al colectivo, investigadores y docentes de universidades, responsables políticos, planificadores y gestores de las distintas Administraciones Públicas y movimiento asociativo, personas con discapacidad y sus familias. Los usuarios disponen de todo tipo de información relacionada con la discapacidad, con una estructura peculiar y propia del Servicio, que





permite acceder a los contenidos de manera clara y lógica; estos contenidos, permanentemente actualizados, aportan al interesado amplia y contrastada información sobre normativa, recursos, prestaciones, ayudas, centros y servicios, organizaciones, bibliografía, noticias de actualidad, estadísticas, etc.

#### ORGANIZACIONES DE APOYO AL EMPLEO

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/article1.html> La AESE tiene como misión impulsar el desarrollo del Empleo con Apoyo en España y en Latinoamérica. Vela por la calidad del sistema, orientando en la puesta en marcha de nuevos servicios y asesorando a los preparadores laborales que lo ponen en práctica, para asegurar la correcta utilización de este sistema de acuerdo a los estándares de calidad de la EUSE (Unión Europea de Empleo con Apoyo). Se dirige a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, en búsqueda activa de empleo, en empresas del mercado ordinario de trabajo; a sus padres o tutores; a las organizaciones que tienen como misión defender los derechos de estas personas, para que se decidan a facilitarles caminos de inclusión real y de participación activa en la comunidad, a través de un empleo integrado; se dirige, además, a los profesionales del sector, para que se forme; y a los empresarios y sus empresas para que reciban el apoyo necesario por colaborar en la disminución del desempleo de las personas con discapacidad.

<https://www.edf-feph.org/our-members/european-union-of-supported-employment/>: La Unión Europea de Empleo con Apoyo (Euse) es la red de organizaciones que promueven el empleo con apoyo. La organización promueve el desarrollo del empleo con apoyo en toda Europa y fuera de ella. EUSE ha desempeñado un papel fundamental en la promoción y el desarrollo de oportunidades de empleo para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo y mantenerlo. EUSE cuenta con organizaciones miembros en 19 Estados miembros europeos.

Desde el INICO se puede obtener además formación específica para empleo con apoyo: [https://inico.usal.es/cursos\\_formacion/preparadores-laborales/](https://inico.usal.es/cursos_formacion/preparadores-laborales/) En el año 2015 se desarrolló en el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (**INICO**) en colaboración con la Asociación Española de Empleo con Apoyo (**AESE**) y **Down España** un estudio denominado *“El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un currículum formativo”*. Los resultados del estudio han permitido diseñar una alternativa formativa para profesionales que desarrollan su trabajo en inserción laboral enfocada a la **Formación de Preparadores Laborales Especialistas en Empleo con Apoyo** que atienda a las necesidades detectadas y a las competencias propias de su trabajo. La oferta que presentamos está avalada por la Universidad de Salamanca y por tres instituciones que tradicionalmente han defendido e impulsado el empleo con apoyo en España, el INICO, la AESE y Down España y pretende configurarse como una **referencia formativa On Line para los profesionales en España e Iberoamérica**.





## ANEXO 1. GLOSARIO

### **Evaluación de los resultados del aprendizaje**

El proceso de evaluar los conocimientos, habilidades y / o competencias de un individuo contra criterios definidos, determinar los métodos de enseñanza y las expectativas futuras. La evaluación generalmente sigue a la aprobación y certificación.

### **Autonomía**

La capacidad y la oportunidad de actuar de forma independiente.

### **Promoción de las perspectivas de carrera**

Descubrir trayectorias profesionales específicas que se ajusten a los intereses, aptitudes y habilidades de una persona.

### **Competencias**

La capacidad de utilizar los resultados del aprendizaje en un contexto adecuadamente definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional)

Comentario: la competencia no se limita a los elementos cognitivos (con la aplicación de teorías, conceptos y conocimientos tácitos); También son aspectos funcionales (incluidas las habilidades técnicas), así como cualidades interpersonales (por ejemplo, habilidades sociales u organizativas y valores éticos).

Fuente: Cedefop, 2004, Comisión Europea, 2006a.

### **Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesional (ECVET).**

Este es un dispositivo en el que las cualificaciones se expresan, como resultados de aprendizaje de unidades individuales, a las que se añaden puntos, y es un procedimiento combinado para evaluar los resultados del aprendizaje profesional. El propósito de este sistema es promover:

- Movilidad de las personas que reciben formación;
- La recopilación, transferencia, validación y reconocimiento de los resultados de aprendizaje (tanto formales, no formales como no formales) adquiridos en cada país;
- Aplicación de métodos de aprendizaje a lo largo de toda la vida (aprendizaje permanente);
- Transparencia en las cualificaciones;
- Confianza mutua y cooperación entre los educadores profesionales y las instituciones educativas en Europa;

Comentario: ECVET se basa en la descripción de las cualificaciones en términos de resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y / o competencias), organizadas de manera que permita la transferencia y acumulación de unidades de







aprendizaje a las que se agregan puntos de crédito y que se registran en un inventario individual de resultados de aprendizaje.

Fuente: Cedefop; Comisión Europea, 2006c.

### **Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MEC).**

Se trata de un instrumento de referencia para describir y comparar los niveles de cualificación en los sistemas de cualificación desarrollados a nivel nacional, internacional y sectorial.

Comentario: los principales componentes del MEC son un conjunto de 8 niveles de referencia, descritos en términos de resultados de aprendizaje (una combinación de conocimientos, habilidades y/o competencias) y mecanismos y principios para la cooperación voluntaria. Estos niveles cubren toda la gama de cualificaciones, desde las que reconocen conocimientos, habilidades y competencias básicas hasta las otorgadas en los niveles más altos de educación y formación académica y profesional. El MEC es una especie de traductor para sistemas de cualificación individuales.

Fuente: Comisión Europea, 2006a.

### **Educación formal**

La educación, que se caracteriza por la organización y la estructura adecuada (por ejemplo, en la institución de educación o formación), mientras que está claramente definida, como la enseñanza (en el sentido de definir los objetivos, el tiempo y los recursos). Educación formal desde el punto de vista del alumno destinado, con propósito. Por lo general, termina con la aprobación y certificación.

### **Planificación individualizada**

Es el proceso de evaluar a una persona en términos de sus fortalezas, habilidades, recursos, intereses y limitaciones que utilizo para lograr un objetivo específico, y luego usar esta información para desarrollar un plan que describa los pasos a seguir para lograr ese objetivo.

### **Aprendizaje informal**

Este es el aprendizaje que resulta de realizar actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia o las responsabilidades de placer. No está estructurado como un objetivo específico, tiempo o forma de apoyo. El aprendizaje informal es más a menudo una forma involuntaria de adquisición de conocimientos desde la perspectiva del alumno.

### **Entorno integrado**

Esta integración se refiere a un entorno apropiado en el que las personas interactúan con personas sin discapacidades de manera diferente a quienes brindan servicios a dichas personas. En términos de un entorno de trabajo integrado, se refiere a un



entorno apropiado en la sociedad en el que las personas interactúan con personas sin discapacidad, de modo que las interacciones con las personas con discapacidad son comparables.

### **Competencias interpersonales**

Es la capacidad de comunicarse con otra persona o grupo en el marco de las relaciones sociales y profesionales. El nivel de estas habilidades se basa en la libertad y la comodidad de todas las partes implicadas en el proceso de comunicación.

### **Pasantía**

Las prácticas se utilizan para mostrar a una persona una mirada más cercana y profunda al mundo del trabajo profesional. Durante una pasantía, una persona acompaña a un empleado de tiempo completo mientras trabaja, y se le presentan los deberes específicos de una profesión o industria en particular.

### **Resultados del aprendizaje**

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y/o competencias de una persona que ha adquirido y es capaz de utilizar después de completar todo el proceso de aprendizaje.

### **Educación permanente**

Estos son intereses y habilidades que formal o informalmente mantienen un nivel apropiado de educación, aparte de los requisitos básicos en la educación o el logro profesional básico.

### **Educación no formal**

Es el aprendizaje que se basa en actividades planificadas, pero no siempre claramente etiquetado como conocimiento específico (en términos tales como el propósito del aprendizaje, el tiempo dedicado al aprendizaje o las formas de apoyo), pero que incluye un elemento importante de aprendizaje. La educación no formal se considera útil desde el punto de vista del alumno.

### **Planificación centrada en la persona**

Un proceso de planificación que se centra en un individuo específico, sus intereses, fortalezas y necesidades. El énfasis está en un proceso de planificación controlado por personas con discapacidades que han sido involucradas personalmente por otros.

### **Resultados de aprendizaje reconocidos:**

Reconocimiento formal: el proceso de concesión del estatuto oficial para determinadas competencias y competencias; mediante la concesión de cualificaciones (certificados, diplomas o títulos); mediante la concesión de subvenciones, unidades de crédito o exenciones, la validación de las competencias y/o competencias adquiridas;



y/o reconocimiento social: reconocimiento del valor de las habilidades y/o competencias por parte de los actores económicos y sociales.

### **Habilidades blandas**

Estas son las habilidades, cualidades, hábitos de trabajo y actitudes que todos los empleados deben poseer para obtener y mantener el progreso en el trabajo. Entre ellos vale la pena mencionar la responsabilidad infalible, la puntualidad, la flexibilidad, la honestidad, el sentido del honor propio, la educación adecuada, una actitud positiva hacia el trabajo y la vestimenta apropiada / arreglada. Las habilidades blandas también se refieren a cualidades como la capacidad de cooperar con otros, la capacidad de trabajar como parte de un equipo, la participación en las tareas asignadas, el trabajo independiente y un excelente servicio al cliente, tanto interna como externamente.

### **Transferencia de los resultados del aprendizaje**

Este es el grado de conocimiento, habilidades y competencias que se pueden utilizar en un nuevo entorno laboral o educativo; Se puede verificar mediante un certificado apropiado. Fuente: Basado en: Cedefop, 2004.

### **Validación de los resultados del aprendizaje**

Se trata de la confirmación por parte de una autoridad competente de que los resultados (conocimientos, habilidades y/o competencias) adquiridos por una persona de manera formal, no formal e informal se han evaluado con arreglo a los criterios pertinentes y se ajustan a los requisitos medios de validación. La validación generalmente conduce a la certificación. Fuente: Cedefop.

### **Elaboración de perfiles profesionales**

Este es el proceso de "conocer" a una persona para identificar sus aspiraciones, necesidades, habilidades individuales, experiencias pasadas y preferencias profesionales. Esto puede superponerse con las opiniones de las personas que conocen a la persona, pero es preferible conocer a la persona "desde cero". El perfil de dicha persona incluye información sobre el trabajo buscado y ayudará a hacer coincidir el tipo de trabajo con la persona, sus habilidades y preferencias. Muchas personas nunca han trabajado o no han trabajado durante mucho tiempo, por lo que necesitarán apoyo para tomar decisiones informadas sobre sus opciones de carrera.

## **ANEXO 2 EJEMPLOS DE CASOS DE ESTUDIO**

### **1. Problemas de salud**

Se está llevando a cabo un proyecto de validación de la formación profesional.

El día antes de que comience el curso, se entera de que cierto empleado discapacitado necesita ser hospitalizado en los próximos días para las pruebas apropiadas, pero aún quiere comenzar el curso y regresar al día siguiente para su chequeo médico.



¿Cómo lidiarás:

- ¿Un empleado discapacitado?
- ¿Con el negocio?

## **2. Problemas de salud durante el curso**

El empleador lo llama y dice: un cliente se cayó y llamaron a una ambulancia. Un empleado discapacitado ha sido llevado al hospital.

¿A qué te dedicas?

## **3. Problema durante la pasantía: el pasante no esperaba que se realizaran algunas de las tareas**

Un cliente está realizando una pasantía con una empresa como trabajador administrativo, pero durante el transcurso de la pasantía el cliente le informa del siguiente problema: el empleador no tiene la intención de quedarse en la oficina y le pide al cliente que limpie el almacén y limpie el polvo de los estantes; Ambas tareas no pertenecen al trabajo administrativo, ni satisfacen al cliente mismo.

¿A qué te dedicas?

## **4. Un problema de desempeño de deberes: el empleador tiene muchos comentarios que hacer al trabajador con discapacidad, pero no tiene el coraje de informarle sobre ellos y recurre a usted en busca de ayuda.**

Una mujer con discapacidad ha estado trabajando en una firma de contabilidad por menos de un mes. Se le asignan tareas simples para realizar para que pueda implementar gradualmente el trabajo, pero no puede manejar los cálculos y comete errores. El empleador está harto de esto y le pide que le informe que ya no trabajará en su empresa.

¿Cómo manejará tal situación?

## **5. Personas que se quejan constantemente**

Conoces a una persona que se queja de que siempre hace lo que se le pide que haga, pero siempre falla en algo por una razón u otra, que no tiene y nunca ha tenido suerte en la vida, y ahora que todavía tiene un problema de salud, ya no logrará nada.

¿A qué te dedicas?

## ANEXO 3. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

### ***Resultados del aprendizaje***

#### ***1. Conocimiento y comprensión: el coach in-company podrá:***

1. Lograrán un buen conocimiento de los problemas relacionados con el servicio a las personas con discapacidad;
2. Estará familiarizado con diferentes tipos de discapacidades;
3. Estarán familiarizados con los servicios ofrecidos a las personas con discapacidad;
4. Estarán familiarizados con diversos métodos para tratar con personas con discapacidad;
5. Se familiarizarán con diversas técnicas para gestionar los caminos vocacionales de otros;
6. Aprenderán técnicas de valorización para empoderarse tanto individualmente como en grupo;
7. Se volverán competentes con respecto a las herramientas y técnicas para ampliar las oportunidades de carrera;
8. Comprenderán la importancia de fomentar la independencia de una persona;

#### ***2. Habilidades – el coach in-company tendrá las siguientes habilidades:***

##### ***1. Acontinuación el conocimiento y la comprensión adquiridos:***

1. Acceder a fuentes de información de diversas agencias u ONG que ofrecen servicios a personas con discapacidad;
2. Se guiarán por ejemplos de buenas prácticas;
3. Establecerán requisitos para las personas de tal manera que conecten su pasado profesional o educativo con los talentos y el futuro de la empresa;
4. Adaptarán las herramientas y técnicas utilizadas con respecto al tipo y/o grado de discapacidad;
5. Elaborarán un plan individualizado para las necesidades de la persona;
6. Mantendrán registros de los progresos y comentarios necesarios para evaluar las actividades realizadas.

##### ***2. Habilidades de comunicación:***

1. Podrán comunicarse correctamente con las personas con discapacidad, independientemente del tipo y / o gravedad de la discapacidad;
2. Ser capaz de escuchar a una persona con discapacidad y mostrar empatía;
3. Promoverán el concepto de vida independiente y tomarán sus propias decisiones independientes;

4. Mantendrán el diálogo sin imponer nada a las personas con discapacidad;
5. Celebrarán consultas y discusiones con otros empleados o con sus supervisores sobre las necesidades de las personas con discapacidades;
6. Presentarán las actividades del cliente de una manera atractiva y motivadora;
7. Describirán de una manera que sea comprensible para las personas con discapacidades las actividades realizadas.

### **3. *Habilidades de evaluación:***

1. Evaluar las prácticas que deben utilizarse en la preparación del cliente;
2. Aprender el progreso y reconocer las dificultades encontradas por las personas con discapacidad;
3. Ellos elegirán cuándo compartir información con el grupo o individuo;
4. Reconocer las dificultades encontradas por las personas con discapacidad;
5. Seleccionarán un momento apropiado para llevar a cabo una tarea específica para una persona con discapacidad;
6. Evaluarán el tipo de trabajo y terapia ocupacional que necesita la persona con discapacidad.

### **4. *Otrahabilidades para aprender o actualizar:***

1. Ganar la confianza de las personas con discapacidad y de los equipos de Empleo Asistido;
2. Aprender sobre descripciones de trabajo teóricas y prácticas realizadas correctamente;
3. Aprender a tratar a otras personas con empatía y de una manera humana;
4. Obtener el conocimiento requerido de las diversas reglas y regulaciones de hogares individuales o viviendas protegidas para personas con discapacidades;
5. Administrar bien su propio tiempo para el autoestudio y la práctica.

### **5. *Competencias:***

1. Serán responsables de analizar la preparación individual e iniciar el plan;
2. Identificarán las necesidades de la persona discapacitada;
3. Establecerán diversas actividades, formas de apoyo y asistencia en el proceso de desarrollo e iniciación;
4. Entrevistarán a la persona con discapacidad para identificar sus necesidades y analizar sus necesidades teniendo en cuenta el marco institucional;
5. Crearán actividades para transformar la discapacidad en acción;
6. Observarán y obtendrán información sobre el desarrollo alcanzado por las personas con discapacidad;



7. Acompañarán a las personas con discapacidad en su proceso de aprendizaje práctico para ayudarles a convertirse en personas independientes.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.