

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS

“AULA DE APOYO A LA INTEGRACION SOCIOLABORAL PARA PERSONAS CON INTELIGENCIA LIMITE” COFINANCIADO AL 50% POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL MARCO DEL PROGRAMA OPERATIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, 2014-2020. EJE 2, PRIORIDAD DE INVERSION 9.3, OBJETIVO ESPECÍFICO 9.3.2

I.	OBJETO DEL CONTRATO	2
II.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONTRATO.....	2
	1.- Definición.....	2
	2.- Objetivos.....	2
	3.- Criterios de selección por el FSE	3
	4.- Personas destinatarias.....	4
III.	ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO	5
	1.- Elementos del modelo de intervención.....	5
	2.- Proceso de atención y funcionamiento del servicio.....	6
IV.	MEDIOS QUE DEBE APORTAR LA ENTIDAD ADJUDICATARIA.....	20
	A.- Medios personales.....	20
	B.- Medios materiales:	23
V.	GESTIÓN DEL SERVICIO	25
	1.- Comisión de Seguimiento	25
	2.- Obligaciones del adjudicatario.....	26
VI.	CONTROL, SUPERVISIÓN Y OTRAS OBLIGACIONES DEL ADJUDICATARIO.....	30



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: **0926464246011699164214**

I. OBJETO DEL CONTRATO

Es objeto del presente contrato la prestación del servicio denominado **“AULA DE APOYO A LA INTEGRACION SOCIOLABORAL PARA PERSONAS CON INTELIGENCIA LIMITE”**.

Esta actuación estará cofinanciada al 50% por el Fondo Social Europeo (FSE) dentro del Programa Operativo 2014-2020, al ser coherente con los fines establecidos en el Eje Prioritario 2, Objetivo Temático 9, promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y la discriminación, Prioridad de Inversión 9.3: lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades, Objetivo Específico 9.3.2 *“Aumentar la integración socio-laboral de las personas migrantes o pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, a través de actuaciones que fomenten la diversidad y la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación”*.

Este servicio se incluye en el marco del programa “Emplea tu Capacidad” que aúna el conjunto de actuaciones que gestiona la Consejería competente en materia de asuntos sociales (en adelante, la Consejería) para mejorar el acceso y participación de las personas con discapacidad en su entorno social y en el mercado laboral.

II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONTRATO

1.- Definición

El “AULA DE APOYO A LA INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL PARA PERSONAS CON INTELIGENCIA LIMITE” (en adelante, el proyecto) es la unidad técnica encargada de la organización y gestión de las actuaciones tendentes a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual límite y promover su participación sociolaboral.

El proyecto indica los procesos de atención e intervención con las personas participantes: valoración y diseño del Plan Individualizado; desarrollo de actividades de entrenamiento y mejora para la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo, búsqueda activa y acompañamiento en la incorporación y mantenimiento del puesto y de participación social. Se incluyen actuaciones con las familias como facilitadores. Asimismo, el proyecto persigue sensibilizar a recursos comunitarios y sus profesionales, incluido el tejido empresarial, respecto al potencial de las personas con discapacidad intelectual límite, procurándoles oportunidades de empleo y participación social.

2.- Objetivos

- Respecto a las personas usuarias:
 - Mejora de la empleabilidad de las personas participantes, a través del desarrollo de actividades de los planes individuales de trabajo, las competencias y niveles de su participación satisfactoria a nivel social y laboral.
 - Aumentar el número de personas con capacidad intelectual límite que logran un empleo y acceden a una vida normalizada.



- Acompañar en la incorporación y mantenimiento en actividades laborales.
- Respecto a las familias y personas allegadas a los participantes
- Favorecer el rol facilitador de la familia en la consecución de las metas personales de la persona usuaria.
- Respecto a empresas y al entorno comunitario
- Sensibilizar al tejido empresarial sobre el potencial y las capacidades de las personas con discapacidad.
- Promover relaciones de colaboración de las empresas para facilitar la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Gestionar actividades que promuevan y visibilicen la participación de las personas con discapacidad en su entorno socio-comunitario.
- Respecto a la organización y prestación del servicio:
- Profundizar e incrementar el conocimiento del modelo de intervención.

3.- Criterios de selección por el FSE

El proyecto que se describe responde a objetivos establecidos en el Programa Operativo FSE de la Comunidad de Madrid 2014-2020, que se estiman coherentes con los fines del Eje prioritario 2, Objetivo Temático 9, (Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y la discriminación), Prioridad de Inversión 9.3 (Lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades), Objetivo Específico 9.3.2 (Aumentar la integración socio-laboral de las personas migrantes o pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, a través de actuaciones que fomenten la diversidad y la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación). El proyecto se ajusta a los criterios de selección de operaciones aprobados por el Comité de Seguimiento y a lo establecido en Reglamento (UE) 1304/2013, al Reglamento 1303/2013 y al resto de Reglamentos y normativa que se emita en materia de gestión de Fondos Estructurales.

Las acciones que se desarrollaran en este proyecto contribuirán a conseguir los resultados esperados para el Objetivo Específico 9.3.2:

- Potenciar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar las acciones de apoyo personal y acompañamiento en el puesto de trabajo
- Aumentar la empleabilidad o mantenimiento del empleo de los colectivos en riesgo de exclusión, especialmente personas con discapacidad e inmigrantes
- Sensibilizar al conjunto empresarial para favorecer el empleo de las personas con especiales dificultades, especialmente inmigrantes y personas con discapacidad



Además, esta actuación cumple con todos los criterios de selección obligatorios, entre ellos:

- **Igualdad entre mujeres y hombres:**

Fomentarán que las acciones cofinanciadas persigan, de manera específica o de modo transversal, la reducción de las disparidades existentes entre hombres y mujeres.

En la medida de lo posible, establecerán medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las operaciones, o bien, contemplar operaciones específicas para las mujeres, incorporar el uso de cláusulas de género en las subvenciones y contrataciones públicas, y cualesquiera otros criterios proporcionales.

Al objeto de contribuir a la reducción de las brechas de género identificadas, así como a la consecución de los resultados esperados en materia de igualdad, promoverán una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones del programa y su acceso equitativo a los recursos, y priorizarán la participación de las mujeres en caso de que se hayan detectado brechas de género significativas.

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:**

Asimismo, se aplicará del principio de no discriminación recogido en la normativa nacional y comunitaria, garantizando la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Tipología de operación: El presente proyecto, forma parte de la tipología de itinerarios integrados de inserción (2), desarrollando la inserción socio-laboral de personas con discapacidad intelectual en entornos ordinarios, a través de la organización y gestión de un servicio de provisión de apoyos.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de ejecución nº 184/2014 de la Comisión, la presente actuación, se integra en las siguientes categorías de intervención:

Campo de intervención: 111. Lucha contra toda forma de discriminación y fomento de la igualdad de oportunidades.

Tipo de financiación: 01 Subvención no reembolsable.

Tipo de territorio: 01 Grandes zonas urbanas.

Código relativo a la dimensión de la intervención territorial: 07 No procede

Personas beneficiarias: Personas con discapacidad como grupo de especiales dificultades para su acceso al empleo.

4.- Personas destinatarias

Serán destinatarias del proyecto aquellas personas que ya estén siendo atendidas por el proyecto, así como aquellas que se incorporen al mismo, y que reúnan el siguiente perfil:



Personas con discapacidad intelectual reconocida de, al menos, el 33% que, además, reúnan los siguientes requisitos:

- Tener inteligencia límite, sin trastorno mental ni alteraciones de conducta.
- Ser residentes en la Comunidad de Madrid.
- Tener una edad comprendida, preferentemente, entre los 18 y los 45 años.
- No tener, preferentemente, ocupación laboral u ocupación laboral ajustada, o bien, estar contratado temporalmente por un tiempo inferior a 3 meses.
- Tener motivación hacia el empleo.
- Tener preferentemente un nivel de formación equivalente al certificado de escolaridad.

Aunque la alteración de conducta es excluyente para ser destinatario del proyecto, podrán acceder al programa personas con trastornos afectivos asociados de carácter leve.

Se evitará la participación de personas que tengan participación en otros proyectos similares, tratándose el caso concreto, cuando se produzca conflicto, en el marco de la Comisión de Seguimiento prevista en el presente pliego.

Puesto que se propone una intervención individualizada a lo largo del proyecto, se va a producir un flujo continuo de personas con diferentes necesidades y demandas y distinta participación en actividades. Las características (niveles) de participación de las personas y su número máximo en cada nivel, se ajustarán lo dispuesto en el apartado "Capacidad de atención" en la Cláusula IV.2 Obligaciones del adjudicatario.

III. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO

1.- Elementos del modelo de intervención

❖ Empleabilidad

A efectos de este proyecto, se define la empleabilidad como la probabilidad de inserción que depende de las características de las personas; es decir, como la capacidad de la persona para adaptarse a las ofertas de empleo. Ello implica que la persona puede adquirir y desarrollar capacidades, aprender y, por tanto, se puede intervenir en su mejora. Se entiende que son factores que condicionan la empleabilidad: competencias personales y profesionales así como factores sociales.

❖ Itinerarios integrados de inserción

El proyecto se basa en la metodología de itinerarios integrados de inserción. Esta metodología supone un enfoque centrado en la persona. Permite construir, de forma consensuada, la secuenciación de un conjunto de actividades que los participantes en el proyecto deben recorrer,



con el fin de mejorar sus competencias y facilitarles recursos que les permitan gestionar su propio proceso de inserción sociolaboral.

❖ Plan Individualizado de Trabajo

El conjunto de actuaciones que se propongan desarrollar para cada persona, a fin de facilitar la consecución de sus metas, se denomina Plan Individualizado de Trabajo.

La persona participante es la protagonista de la acción y debe participar activamente en el diseño de su propio itinerario. En este sentido, los profesionales deben promover la autonomía de los participantes para que se hagan responsables de su proceso de participación e inclusión sociolaboral. En el plan de trabajo se determinarán las actuaciones a desarrollar y el compromiso de participación.

❖ Proceso dinámico

El proyecto es un proceso dinámico que reajusta el conjunto de sus actuaciones en respuesta a las necesidades y demandas de sus participantes.

A lo largo del proyecto se va a producir un flujo continuo de las personas a través de las acciones dirigidas a mejorar su empleabilidad. La gestión de su propio Itinerario puede ajustar sus necesidades de intervención o apoyo y, por tanto, modificar las actividades de participación en un nuevo consenso del Plan Individual de Trabajo.

2.- Proceso de atención y funcionamiento del servicio

❖ Criterios para organización del servicio: procesos de trabajo

El funcionamiento del servicio, al estar conformado por diferentes actuaciones, se describe según grupos de actividades que constituyen un área o proceso de funcionamiento. Por cada proceso, la empresa adjudicataria diseñará una guía de aplicación en la que describirá, a partir de una estructura común, objetivos, fases, documentos de apoyo, herramientas de soporte de datos, responsables, registro así como indicadores para seguimiento y evaluación. La entidad adjudicataria tomará como referencia los manuales de procedimientos de la Consejería de Políticas Sociales y Familia referidos a la intervención en el Área de Inserción Laboral de los Centros Ocupacionales de la Red Pública y a los Proyectos de Empleo con Apoyo). Cada proceso incluirá propuesta de información sintética (indicadores) que faciliten la valoración y análisis del conjunto de casos (bien sean tabla resumen de características de participantes, de talleres o actuaciones de intervención) y plantilla modelo para ello.

El conjunto de estos procesos estructurará globalmente el proceso de intervención y de tareas. La propuesta de guía se presentará a los responsables técnicos de la Consejería para su conocimiento, valoración y visto bueno en el marco de la Comisión de Seguimiento. El adjudicatario del proyecto organizará las tareas oportunas para revisión y actualización de estas guías.



Este diseño servirá de esquema para la elaboración de un libro de seguimiento y evaluación del proyecto, con indicaciones de fechas indicativas para el seguimiento y revisiones de los trabajos.

Como proceso de apoyo, la entidad adjudicataria organizará la gestión de la documentación que deriva de estas actuaciones, de modo que facilite la identificación y el acceso a documentos de interés para el control y análisis de datos.

Se conformarán también elementos para la evaluación, referida a:

- ✓ Conclusiones respecto al desarrollo de actividades y su adecuación, grado en que las actuaciones han contribuido a mejorar las competencias y autonomía de las personas con discapacidad intelectual, y su participación sociolaboral
- ✓ Propuestas de mejoras en el diseño del proceso y/o de elementos parciales .

❖ **Descripción de las actividades**

El proyecto se puede estructurar en bloques de actividades. Todos los usuarios podrán participar en todas ellas.

Fase primera: Programación y organización de los trabajos

Para asegurar el adecuado funcionamiento del proyecto, se desarrollará el trabajo de programación operativa y organización de la estructura y dinámica del mismo, que permita su óptima puesta en marcha.

• **EN RELACION A PARTICIPANTES**

BLOQUE DE ACTIVIDAD I: Contacto e información con la población destinataria

P1.- Proceso de derivación

El acceso al proyecto se realizará a través del proceso de derivación desde los Centros Base de atención a personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid de aquellas personas que cumplen con el perfil de destinatarios establecidos en la cláusula anterior, y se aprobarán las candidaturas en el marco de la Comisión de Seguimiento.

Se procurará una proporción equitativa al cincuenta por ciento entre mujeres y hombres con discapacidad, en cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

Se derivará desde los Centros Base un número de personas suficiente que permita conformar un grupo diana de cierta homogeneidad, estimado en 25 personas (dos grupos de entre 12/15 personas). Puesto que a lo largo del proyecto se va a producir un flujo continuo de las personas a través de las acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad, se preverá una bolsa de posibles candidatos para incorporarse, cuando corresponda, a las actividades del proyecto.

P2.- Proceso de acogida



Una vez realizada esta derivación se iniciará un proceso de acogida que facilitará a las personas información relativa al Proyecto (objetivos, contenidos y actividades del proyecto; tipo y grado de participación que implica el acceder al proyecto; aspectos relacionados con la participación, expectativas de resultados, etc.)

Se desarrollarán, como referencia inicial, dos sesiones informativas grupales, en las que se les explicará el proyecto, su finalidad y objetivos y se les presentará al equipo y al resto de usuarios que estuvieran en proceso de atención. Asimismo, se pautará y acordará con la persona el inicio del proceso de evaluación y diagnóstico de empleabilidad. Podrán efectuarse también en su lugar acciones informativas individuales.

La entidad adjudicataria deberá obtener información pertinente de las personas derivadas al programa a través de los procedimientos que estime pertinentes (cuestionario escrito, entrevista telefónica, entrevista personal, etc) de forma que sea posible posteriormente la determinación del Grupo-Diana.

Cuando sea oportuno, de modo paralelo, se hará una sesión o entrevista de información y presentación con la familia del usuario a fin de explicarle los objetivos e intervenciones que ofrece el proyecto para apoyar el proceso de inserción laboral y también se buscará su implicación activa en el proceso de intervención.

P3.- Proceso de determinación de Grupo-Diana

La entidad adjudicataria completará la información pertinente de los usuarios/as derivados al proyecto y lo podrá hacer a través del procedimiento de valoración complementaria que estime más idóneo (cuestionario escrito, entrevista telefónica, entrevista personal, etc.) que se describirá en el proceso de determinación de los grupos-diana.

Para la selección de los componentes de dicho grupo-diana se aplicarán unos criterios mínimos de selección y, en función de éstos, se realizará una propuesta de configuración de grupos de participantes.

Los criterios mínimos de selección se relacionan a continuación. La empresa adjudicataria presentará un informe de aplicación de éstos y podrá hacer una propuesta justificada de modificación y/o ampliación de los mismos.

- ✓ Estar en búsqueda de primer empleo o con una trayectoria de empleos en varios sectores y sin continuidad, es decir sin un perfil de empleabilidad muy definido.
- ✓ Desconocer canales y herramientas de búsqueda de empleo.
- ✓ Presentar carencias en habilidades socio-laborales.
- ✓ Carecer de formación o con escasos conocimientos en nuevas tecnologías.
- ✓ Expresar expectativas positivas y consistentes acerca de su propio proceso.



La entidad adjudicataria devolverá al centro base de referencia un informe según el formato de la ficha personal completa que se indicará, según la metodología de Valoración, Orientación e Inserción Laboral (VOIL), con los datos recogidos de la persona derivada, que contenga la información relativa a si se incorpora a Grupo-Diana o si queda en la lista de espera.

P4.- Proceso de devolución de información

De acuerdo con el informe que les remita la entidad adjudicataria y con la Comisión de Seguimiento, se informará a las personas derivadas sobre la evolución del proceso de valoración por parte del adjudicatario del contrato. Esta información se referirá a la situación del usuario como seleccionado o candidato en lista de espera.

Asimismo, como resultado de esta primera fase, la entidad gestora deberá hacer un informe (parcial) del proceso y del grupo de personas derivado al proyecto recogiendo aquellas variables que se vislumbren como relevantes para el desarrollo del mismo. Se procurará el uso de indicadores (estables) de este proceso para su análisis en perspectiva de tendencia (histórica de proceso).

BLOQUE DE ACTIVIDAD II: Conocimiento del colectivo de personas con discapacidad

P5.- Proceso de Orientación y elaboración del Plan Individualizado de Trabajo

Definición consensuada del plan individualizado de trabajo (proyecto personal y profesional), que incluirá proceso para el análisis (diagnóstico) de empleabilidad, identificar perfil de competencias para la participación y ámbitos de intervención.

El objeto de este proceso incluye:

- a) Realización de entrevistas y otras pruebas para determinar niveles competenciales.
- b) Ajuste de expectativas: identificación de capacidades/limitaciones y competencias, en relación con el análisis del contexto laboral del momento.
- c) Definición del proyecto personal y profesional.
- d) Elaboración de un primer esquema del Plan Individualizado de trabajo. Se propondrán indicadores para medir el grado de consecución de objetivos por parte de las personas participantes que sirvan tanto al equipo del proyecto como también a la percepción de la mejora competencia personal.
- e) Firma de acuerdo del Plan Individualizado de trabajo. Se pondrá especial atención a que se garantice la comprensión de contenidos por cada persona y, cuando se estime conveniente, se trasladará la información a la familia.

La fase de orientación abarca desde la definición del proyecto personal y profesional hasta la concreción de un plan de trabajo que permita alcanzarlo.



Este proceso se registrará en soporte electrónico con datos estructurados y baremados, complementando la “ficha personal completa del programa VOIL” de la Comunidad de Madrid.

Informes Individuales y de grupo

La entidad adjudicataria deberá elaborar informes periódicos de información y seguimientos individuales.

Además de aquellos informes que, por su relevancia, hayan de emitirse con criterio individual, con la periodicidad que se acuerde en la comisión de seguimiento (al menos trimestral) la entidad gestora elaborará un cuadro resumen de situación de participantes, consignando información sobre actividades y evolución de participantes, que enviará al personal técnico de la Consejería. Este informe se basará en indicadores que faciliten su lectura y análisis de situación y evolución respecto a criterios de referencia.

Procesos de elaboración de planes individualizados de trabajo

A partir de la información recogida, se establecerán objetivos profesionales de cada individuo y se identificarán las barreras personales y/o conceptuales, así como las carencias competenciales que condicionan su integración en el mundo del trabajo. De acuerdo con ello, se deberán poner en marcha acciones que les permitan acceder a ofertas adecuadas de formación, de empleo y a un puesto de trabajo. Se elaborarán y consensuarán en un plazo aproximado de 20 días tras concluir la evaluación individual.

La herramienta que va a recoger la secuenciación de acciones a desarrollar, en el marco del Proyecto, por la persona es el Plan Individualizado de Trabajo. La persona con discapacidad deberá participar en su elaboración y asumir su compromiso en su puesta en marcha y desarrollo. La entidad debe asegurarse que este Plan Personal sea comprendido por la persona interesada así como secuenciar los objetivos de forma que faciliten una autopercepción positiva de competencias.

P6.- Proceso de desarrollo de actividades grupales

En este apartado se señalan aquellas actividades que den respuesta a necesidades detectadas en el conjunto de Planes Individuales de Trabajo y que puedan beneficiarse del uso de técnicas grupales.

Las actividades comprendidas en este bloque, una vez iniciadas, se desarrollarán de forma mantenida mientras el proyecto esté en marcha ya que, según el planteamiento de flujo de participantes, en cualquier momento habrá participantes incorporándose en talleres o actividades complementarias.

Estas actividades se diseñarán con un esquema común de procesos que busquen un aprendizaje significativo, aplicando, en cada caso, técnicas que posibiliten a las personas participantes expresar e investigar su propia realidad, profundizar en el tema (reorganizar conocimientos,



analizar su situación, reflexionar sobre la dimensión emocional) y trabajar pautas de afrontamiento (toma de decisiones, entrenar habilidades, conocer recursos,...).

La intervención propuesta en el Proyecto incide, además de en los objetivos de consecución de contratos, en la mejora de la empleabilidad. En este sentido, se proponen intervenciones en competencias para el desenvolvimiento en un mercado laboral difícil (por el alto índice de desempleo, alta temporalidad, mayor exigencia de cualificaciones...). Por ello, es necesario avanzar en sistema de medición y evaluación de procesos de intervención y sus resultados como contribución al mantenimiento de estilos de vida saludables y de participación socio laboral, evidenciar mejoras en las personas para afrontar posibles nuevas situaciones de desempleo, para la gestión autónoma de búsqueda de empleo y de actualizaciones de sus itinerarios, etc... Todas las actuaciones se enfocarán a constatar la efectividad de las actuaciones en los distintos ámbitos o dimensiones de la empleabilidad y respecto a su importancia en el mantenimiento en el futuro.

Se programará el conjunto de acciones encaminadas a mejorar o entrenar competencias transversales para el acceso y participación en el mercado laboral (tanto vinculadas a conocimientos como a habilidades y actitudes). Se señalan aquellos tipos que se prevén por ámbito de atención:

➤ **Talleres formativos de desarrollo personal, social y profesional**

Los talleres de desarrollo personal, social y profesional se orientarán a la cobertura de aquellos aspectos detectados como déficits específicos para organizar la búsqueda de empleo y que, por tanto, reforzarán los itinerarios inserción laboral y fortalecerán el proceso de ajuste entre la persona y el puesto de trabajo y su mantenimiento.

La entidad se comprometerá a impartir un módulo sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con una duración y contenidos adaptados a las características del grupo (con especial enfoque en el fomento de actitudes) de manera transversal a lo largo de las diferentes actuaciones.

➤ **Taller de coaching**

Se realizará un taller de coaching adaptado al colectivo objeto de atención, orientado a promover en los participantes el conocimiento de sí mismos en los relativo a capacidades, potencialidades y limitaciones personales con el fin de ajustar expectativas en el ámbito laboral, establecer objetivos adecuados y asumir el protagonismo en la planificación de su proceso de inserción socio laboral.

Este taller debe ser desarrollado por un profesional especialista en este tema, debidamente acreditado y con experiencia en intervención psicosocial para personas con discapacidad y en trabajos de coaching a profesionales o en grupos de intervención social.

Estos contenidos se pueden desarrollar tanto a nivel grupal, mediante talleres, como a nivel individual, en sesiones personalizadas. Se dedicará a esta actividad un mínimo de 200 horas anuales.



➤ **Sesiones de alfabetización informática o de competencia tecnológica**

Sesiones de alfabetización informática o de competencia tecnológica, a través de las que se complementará a los participantes en las habilidades básicas para el manejo de tecnologías de la información: del ordenador, sistemas operativos, Internet y programas relacionados. Son objetivos de estas sesiones, además de impartir los conocimientos en cuestión, dotar a los participantes de herramientas para contribuir a la búsqueda activa de empleo y favorecer actividades de acceso a la información general y a las relaciones interpersonales y sociales.

Esta formación se ajustará al nivel y características del grupo. Se desarrollará con una metodología práctica. La duración mínima de estas sesiones se estima en 60 horas aproximadamente. Los contenidos del espacio web del proyecto podrán utilizarse como práctica de tareas y aprendizajes por participantes, sirviendo para promover actitudes favorables a la participación, el aprendizaje a lo largo de toda la vida laboral y potenciar la consolidación de estos conocimientos y el mantenimiento de los objetivos alcanzados. Para la generalización del uso de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana, se dejará a disposición de los participantes en el proyecto al menos dos ordenadores de libre disponibilidad.

Siempre que el equipo técnico lo valore como necesario, se realizarán sesiones – tutorías individualizadas de informática, sobre todo en lo relacionado con la búsqueda activa de empleo a través de Internet.

➤ **Entrenamiento y estrategias para la búsqueda activa de empleo**

Se trabajará la planificación de acciones de búsqueda de empleo en sesiones grupales, a través de actividades que impliquen el aprendizaje y entrenamiento de habilidades y que contemplen entre sus objetivos:

- Dotar a los participantes de habilidades sociales y estrategias específicas para las acciones de inserción laboral y de conocimiento del mercado laboral y para la superación del proceso de selección de un puesto de trabajo.
- Potenciar la cohesión de grupo, creando actitudes positivas para desarrollar un trabajo de grupo y aprendizaje de resolución de conflictos en contextos laborales.
- Hacer partícipe a todo el grupo de los itinerarios personales todos los participantes.
- Desarrollar los procedimientos adecuados para que cada miembro del grupo funcione de forma autónoma en los procesos de búsqueda de empleo, con o sin apoyo del grupo.
- Evaluar en grupo las decisiones tomadas para la consecución de empleo, las acciones desarrolladas y los resultados de los itinerarios.
- Apoyar y tutelar el proceso de inserción y adaptación al puesto de trabajo, cuando sea el caso.

Para poner en marcha estas actividades, se organizará en formato grupal un programa de entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo. Este programa grupal de búsqueda de



empleo se desarrollará como mínimo con una periodicidad de al menos 3 días a la semana en sesiones de 2 horas al día, durante la ejecución del proyecto. Se valorará habilitar un “espacio de búsqueda de empleo” que cuente con, al menos, dos ordenadores a disposición de los participantes en horario que se establezca para facilitar la iniciativa personal en estas actividades.

Este entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo se desarrollará asimismo combinando el programa grupal ya indicado con la intervención en formato individualizado mediante el entrenamiento y apoyo específico en relación a los aspectos antes reseñados que cada usuario necesite.

➤ **Talleres y acciones complementarias**

Según las necesidades y expectativas de los participantes, se planificarán talleres y acciones complementarias, que servirán para dar respuesta a las necesidades que se detecten a lo largo del proceso de inserción de las personas, en los que podrán participar tanto participantes que ya han conseguido acceder a un empleo como el resto de participantes que se vayan incorporando al proyecto. Los talleres versarán sobre aspectos tales como educación para la salud, legislación laboral básica y prevención de riesgos laborales.

De igual forma, la entidad adjudicataria, atendiendo a los criterios de actuación promovidos desde el Fondo Social Europeo y asumidos por la Consejería, deberá incluir de modo transversal en sus actividades, contenidos relativos a la igualdad de género y protección del medio ambiente.

Grupo de apoyo a la autonomía

Se considera importante organizar sesiones grupales que dinamicen y afiancen la participación activa social y laboral, con apoyo del grupo de iguales que refuerce la autonomía de cada persona. Se considera que las relaciones buenas con otras personas —amigos, familiares y compañeros— son el factor que contribuye de manera más importante a niveles de calidad de vida relacionado con la salud, el desempeño profesional y el bienestar emocional. Cabe indicar que las áreas que muestran correlaciones más fuertes con estos aspectos son de naturaleza social como, por ejemplo, el apoyo social, el número de amigos y las actividades de ocio. Las buenas relaciones proporcionan apoyo emocional e instrumental en momentos de estrés y desafío, pero también proporcionan un sentido de pertenencia y bienestar.

El equipo del proyecto incorporará en estas actuaciones aquellos aspectos de intervención que incidan en la mejora de la actitud y autopercepción de las personas participantes respecto a su participación social y laboral, acceso y uso de recursos comunitarios, etc. El equipo prestará atención en el diseño, intervención (con enfoque de tipo coaching) y evaluación a factores personales (cognitivos, emocionales,...) relevantes en la participación en el proyecto (en actividades grupales e individuales), en entornos laborales, etc..

En esta fase es importante la coordinación con los técnicos de la Consejería a través de la Comisión de Seguimiento, para valorar la evolución de la situación de los participantes, de posibles actuaciones complementarias.



BLOQUE DE ACTIVIDAD III. Inserción laboral, seguimiento individualizado

P7.- Procesos de intervención individual

En muchas ocasiones, el proceso personal de las personas participantes, requiere atención individual, ya sea por demanda del interesado o por valoración técnica del equipo.

En estas actividades se aplicarán técnicas individuales para el aprendizaje o el entrenamiento, con objetivos personales y aquellas que sean propiamente de seguimiento de su participación.

Se señalan como “subtipos” de esta atención:

- Seguimiento individual de empleo.
- Tutorías individuales.

Estos procesos se aplicarán de acuerdo con los siguientes objetivos generales, según cada persona y momento:

- Realizar el seguimiento de los participantes en las distintas acciones y el resultado obtenido.
- Continuar el apoyo para la superación de aquellos elementos generadores de obstáculos que pudieran continuar presentándose, diseñando nuevas estrategias para el empleo.
- Evaluar individualmente las decisiones tomadas, las acciones desarrolladas y los resultados obtenidos.
- Responder a la demanda de información, orientación y /o asesoramiento que los participantes puedan demandar respecto a aspectos personales, de recursos, normativa, temas laborales u de otra índole.
- Mantener la motivación para el desarrollo de estrategias encaminadas a la búsqueda activa de empleo.
- Apoyar y tutelar el proceso de inserción y adaptación al puesto de trabajo.

Derivado del proceso de gestión de ofertas de empleo, incluye actividades relacionadas con el acompañamiento en el proceso de contratación e incorporación al puesto de trabajo.

El contenido de estas tutorías se ajustará de acuerdo a las características de cada persona y el conocimiento adquirido de ellos durante el desarrollo de las actividades anteriores. Se deberán tener presentes, entre otras, las variables relacionadas con la motivación (autoestima,...) para el trabajo y el nivel de desempeño de habilidades adaptativas, así como aquellas referentes al entorno sociofamiliar de los participantes. Este apoyo individualizado supone un complemento de las actividades realizadas mediante sesiones grupales.



El equipo del proyecto aportará en informe trimestral datos (agrupados) de evolución y seguimiento, codificando los tipos de atención prestada elaborando en la medida de lo posible, materiales de apoyo.

P8.-Proceso de reestructuración de grupos y salida del proyecto

Se definirán criterios para este proceso. La adscripción a los distintos grupos del proyecto vendrá determinada por el grado de inserción obtenido, la valoración de necesidad de intervención según su Plan Individualizado y de las causas por las que los participantes, en su caso, no consiguen resultados y, por tanto, la revisión de perfiles de empleabilidad.

Se establecerán en el marco de la Comisión de Seguimiento criterios para la baja en el proyecto.

A lo largo de la actividad del Proyecto, y debido a la evolución particular de cada caso, se podrán organizar, según los casos, tres niveles de intervención: Grupo **diana de talleres**; Grupo de **seguimiento de personas trabajando**; Grupo de **segundo nivel de intervención**.

Ver “Capacidad de atención del Servicio” en la cláusula IV.2

- **EN RELACIÓN AL AMBITO FAMILIAR**

F1. Proceso de atención a la familia

El objetivo es conseguir que la familia sea un agente facilitador en el itinerario laboral de su familiar y en su proceso de crecimiento personal y autodeterminación. Se fundamenta en que el sistema familiar de la persona usuaria también debe ser considerado como centro de atención. El equipo del Centro deberá:

- Promover la implicación y apoyo del entorno familiar como facilitadora de objetivos personales.
- Valorar las necesidades de información y asesoramiento que las familias precisen para lo relacionado a la participación de su familiar.

- **EN RELACIÓN CON EL TEJIDO EMPRESARIAL**

BLOQUE DE ACTIVIDAD I

E1. Aproximación a necesidades de mercado

La entidad adjudicataria diseñará y llevará a cabo un proceso para la detección de aquellos sectores de actividad que dispongan o se prevea vayan a disponer de puestos de trabajo. Se pretende, por tanto, identificar el máximo número de sectores portadores de empleo y sus características en el entorno socioeconómico seleccionado para la prospección. Además, se trabajará específicamente en identificar las características y necesidades del tejido empresarial local. Se propondrán un conjunto de actuaciones de conocimiento del entorno laboral, que permita contar los sectores y ocupaciones con mayor demanda.



BLOQUE DE ACTIVIDAD II

E2. Proceso de segmentación y prospección del tejido comunitario y empresarial

Su objeto es el análisis de los recursos del entorno a partir de un estudio individual y de una segmentación según ámbitos de actividad como actividad necesaria para una posterior elaboración de planes y estrategias de acercamiento. En función de los objetivos y perfiles de los participantes en el proyecto, se dirigirán las actuaciones de contacto.

El proceso de prospección pretende obtener ofertas de empleo así como la sensibilización del sector empresarial, de forma que se deberán priorizar los contactos presenciales con las empresas. Desde este punto de vista, la entidad se compromete a conseguir la prospección de, al menos, 3 nuevas empresas por trimestre.

La entidad adjudicataria deberá recoger la información acerca de las empresas prospectadas conforme a los parámetros señalados en el programa de Valoración, Orientación e Inserción Laboral (VOIL) con el que trabajan los Centros Base de la Comunidad de Madrid.

En el contexto de estos trabajos con las empresas, se preverán acciones de promoción y captación de puestos de trabajo. Una vez establecido un primer contacto con la empresa, el objetivo prioritario será la captación de puestos de trabajo y, cuando sea factible, la posibilidad de realizar prácticas laborales complementarias a acciones formativas o como iniciación en el mundo laboral, que puedan ser cubiertos por los perfiles de las personas que participan en el programa.

Se organizarán acciones para promover esa captación y para el mantenimiento y fidelización de empresas colaboradoras.

BLOQUE DE ACTIVIDAD III Acciones de seguimiento de la integración sociolaboral

E3. Servicio de asesoramiento a la empresa

La entidad dispondrá de un espacio web donde ofrecer información del proyecto, asesoramiento a las empresas en materia de discapacidad, bonificaciones, adaptaciones, referencias, etc. Este espacio se complementará con un mecanismo de información (con criterios que se acuerden) de las ofertas de empleo de las empresas prospectadas con la finalidad de sean gestionadas de la forma más eficiente. Se diseñarán aquellos elementos de proceso de gestión de ofertas que se estime oportuno, en el marco (secuencial) del proyecto, del conjunto de Centros Base y otros recursos. En las tareas de elaboración y actualización de contenidos de este espacio web, podrán colaborar los participantes/usuarios. Los contenidos serán propuestos al personal técnico de la Consejería, en el marco de la Comisión de Seguimiento. En todo caso, la página web deberá contener una mención expresa a la cofinanciación del 50% por el Fondo Social Europeo, dentro del Programa Operativo 2014-2020, Eje Prioritario 2, Objetivo Temático 9.

En todo caso, la empresa que oferte puestos de trabajo dispondrá de los apoyos de la entidad adjudicataria en cuanto a información y asesoramiento sobre normativas legales, incentivos y ayudas; selección del trabajador idóneo para el puesto de trabajo ofertado; asesoramiento en la



adaptación al puesto de trabajo; seguimiento del proceso de incorporación y desempeño laboral; apoyo ante cualquier incidencia que pudiera producirse en la inserción laboral del participante en el proyecto.

E4 Coordinación y apoyo a otros recursos

La entidad o empresa adjudicataria facilitará que el equipo técnico del proyecto participe y promueva el conocimiento y contacto con aquellos programas, servicios, experiencias o recursos que puedan estar relacionados con la atención a personas con discapacidad y estrategias de intervención, relacionados con la integración sociolaboral de personas con discapacidad y que resulten útiles o relevantes para promover su incorporación al mercado laboral.

En esta línea se deberá participar activamente, mediante reuniones de información y otras fórmulas que puedan surgir. Estas participaciones se valorarán con el personal de la Consejería, en el marco de la Comisión de Seguimiento. Asimismo, en atención a su relevancia, el personal del proyecto podrá participar en las labores de formación/ información, que puedan desarrollarse relacionadas con el contenido del proyecto.

E5 Proceso de gestión de ofertas: análisis del puesto y selección de candidatos

Cuando haya una oferta de empleo o el empresario ha adquirido un compromiso de contratación para un determinado puesto, la entidad adjudicataria debe aplicar un proceso de análisis concreto de las tareas, exigencias y características del puesto de trabajo, así como del entorno laboral. El análisis debe incorporar tanto los aspectos físicos, materiales o de producción como la organización y los aspectos sociales. En este sentido, es importante valorar los requerimientos de interacción social que implica el puesto y las habilidades sociales que se necesitan para desenvolverse adecuadamente.

Se trata de conocer el perfil de competencias que debe tener, debe aprender, desarrollar y/o manejar tanto en los aspectos técnicos del trabajo como en los aspectos sociales el candidato que pueda ocupar dicho puesto.

El equipo del Proyecto desarrollará un modelo de recogida de información y de análisis de los requerimientos concretos del puesto de trabajo, que permitirá identificar y definir el perfil de destrezas y habilidades de la persona que tiene que llevar a cabo el trabajo, así como sus necesidades de apoyo.

También permitirá programar específicamente el acompañamiento para su adecuación y adaptación inicial y la supervisión para asegurar el adecuado rendimiento y mantenimiento en el puesto.

En todos los casos se tendrán en cuenta las preferencias y objetivos laborales del candidato fomentando su implicación activa en la elección de su puesto de trabajo y, en general, en su proceso de inserción laboral.



Se valorará con especial atención la derivación al desarrollo de prácticas en entornos laborales. En todo caso se tendrá en cuenta la indicación técnica de la práctica (complementariedad de objetivos, oportunidad de entrenamiento de aspectos personales, contexto...), según la persona y expectativa de contratación. Toda práctica deberá estar cubierta, al menos, por seguro de actividad y responsabilidad y de accidentes del usuario, y, en su caso, beca de transporte y/o costes de la comida, siempre teniendo en cuenta las condiciones económicas del usuario y las dificultades que este gasto pueda suponer para el proceso de formación y adaptación inicial.

Periódicamente se elaborarán tablas para evaluación de este proceso, utilizando como referencias gestiones de:

- Captación de ofertas de empleo, según empresas contactadas, acciones específicas y sistemáticas de seguimiento a servicios y medios que publicitan ofertas este tipo de medios, etc...
- Análisis del puesto de trabajo: la entidad adjudicataria deberá hacer un análisis de las características del puesto de trabajo, como son tareas, exigencias, etc. El equipo de profesionales será el encargado de desarrollar previamente un modelo de recogida de información y de análisis de estos requerimientos concretos del puesto de trabajo.
- Análisis de adecuación persona – puesto.
- Indicadores de gestión de ofertas en relación a participantes
- Características de las contrataciones (y, si fuera el caso, de las prácticas) y de las empresas en las que se produce la actividad.
- Respuesta y acompañamiento en el proceso de selección y/o incorporación (con personas candidatas y empresas).
- Fórmula de tramitación para aquellas ofertas para las que no se dispone de candidaturas.

Se confeccionará tabla con datos agrupados de estas ofertas.

E6 Seguimiento durante el desempeño laboral

Una vez se produzca la contratación, el equipo técnico de la entidad adjudicataria deberá ofrecer a la persona el apoyo y seguimiento individualizado que le permita desenvolverse adecuadamente en el puesto de trabajo y mantenerse en el mismo. Como mínimo, se ofrecerá desde el equipo técnico del proyecto un contacto periódico, vía llamada telefónica y se acordará la temporalización de entrevistas de seguimiento (mensual, semestral o anual) según el proceso de la persona. Cuando sea conveniente se reflejará en el Plan Individualizado y/o se facilitarán fórmulas de contacto y/o de entrenamiento, acompañamiento y asesoramiento entre sí. Se buscará que mantengan sus actividades de participación (especialmente en el puesto de trabajo obtenido) y promoviendo la implicación de compañeros y otras redes de apoyo para favorecer el mantenimiento de su participación.



- OTROS PROCESOS DE APOYO

G1 Proceso de gestión de los documentos.

El objeto de este proceso es estructurar la gestión de archivo y de todos los documentos elaborados en el marco del proyecto. Todo ello con criterios que posibiliten las gestiones de evidencias respecto al contrato y su desarrollo, seguimiento, evaluación y adopción de medidas de ajuste durante el desarrollo de las actuaciones.

En este punto se considerará como referencia especial lo establecido en el Anexo I del Reglamento (UE) 1304/2013 relativo al FSE, a los indicadores establecidos en el Programa Operativo FSE de la Comunidad de Madrid 2014-2020, relativos a esa actuación y a las instrucciones que se dicten sobre la materia.

La entidad adjudicataria tiene que garantizar una adecuada recogida de datos para los indicadores de realización y resultados, para ello, debe existir un registro y almacenamiento informatizado, los datos tienen que ser fiables y que se pueda justificar la fuente de la que se obtienen dichos datos, todo ello de cara al seguimiento y verificación de los distintos órganos de control.

G2 Proceso de evaluación.

Incluirá aquellas actuaciones referidas a la gestión de los soportes para la gestión y análisis de datos, respecto a la consecución de objetivos.

Fase segunda: Desarrollo y ejecución de las actuaciones del proyecto

Constituye la fase nuclear del proyecto y en ella se irán desarrollando el conjunto de estrategias y actividades que supondrán la plena ejecución y consolidación del mismo según lo planificado.

Para su seguimiento se utilizará un cronograma de las actuaciones y se elaborarán informes de procesos, para la coordinación con la Consejería.

Fase tercera: Finalización y Evaluación del Proyecto

Se desarrollarán las actuaciones necesarias para finalizar adecuadamente el proceso de seguimiento y apoyo a participantes, En aquellos casos de participantes que no estén incorporados laboralmente en el momento de finalización del Proyecto se procurarán mecanismos que incidan en el acceso y mantenimiento en actividades de interés y satisfactoria para con sus intereses.

De un modo especial, esta última fase servirá para establecer recomendaciones que guíen las actuaciones futuras en este tipo de servicios, a partir de los datos de actividades y de intervenciones desarrolladas a lo largo del Proyecto y los resultados conseguidos. Se trata de realizar revisión y aportaciones a la propuesta de intervención basada en resultados

La Consejería podrá, si lo estima pertinente, encargar a un tercero la realización de una evaluación externa del proyecto, en cuyo caso la entidad adjudicataria está obligada a colaborar facilitando cuantos datos le sean requeridos.



IV. MEDIOS QUE DEBE APORTAR LA ENTIDAD ADJUDICATARIA

A.- Medios personales

Para asegurar la adecuada organización y desarrollo de las acciones del proyecto, la entidad adjudicataria deberá contar, al menos, con los siguientes recursos humanos:

1 Profesional de Psicología:

- ✓ **1 profesional con el siguiente perfil y funciones:**
 - Titulación: Grado superior/Título de grado en Psicología o Psicopedagogía.
 - Experiencia en trabajo con el colectivo de personas con discapacidad intelectual (preferentemente para personas con discapacidad intelectual – límite).
 - Formación en la metodología concerniente con orientación, formación e inserción laboral.
 - Experiencia en intervención psicosocial en personas con discapacidad.

Se asegurará la actividad de, al menos, un profesional con estas funciones señaladas, a lo largo de todo el contrato, de forma continuada, durante un promedio de 5 horas y 45 minutos al día (75% de la jornada), debiendo adaptar su horario a las actividades de cada fase del proyecto, y como referencia a la cláusula “Horario”. En el caso de que este profesional asuma las funciones de coordinador/director del proyecto, su actividad será a jornada completa.

Serán funciones del psicólogo:

- Selección, orientación profesional, intervención psicosocial
- Propuesta del diseño de procesos de evaluación psicosocial y de orientación profesional;
- Diseño de criterios de valoración e intervención de los procesos grupales e individuales de atención.

1 Orientador laboral:

- Titulado Medio/Grado, preferentemente de la rama de Humanidades/Ciencias Sociales (Trabajador Social, Educador Social).
- Experiencia en el desarrollo de programas de empleo para el colectivo de personas con discapacidad intelectual, tareas de orientación y formación en habilidades sociales y laborales.
- Experiencia en intervención psicosocial en personas con discapacidad.
- Conocimiento de recursos de empleo y psicosociales para personas con discapacidad.



Se asegurará la actividad de, al menos, un profesional con estas funciones señaladas, a lo largo de todo el contrato, de forma continuada durante un promedio de cinco horas y 45 minutos aproximadamente al día (75% de jornada), debiendo adaptar su horario a las actividades de cada fase del proyecto y como referencia a la cláusula “horario”. En el caso de que este profesional asuma las funciones de coordinador/director del proyecto, su actividad será a jornada completa.

1 Prospector de empleo

- Titulado medio/Grado, preferentemente de la rama de Humanidades / Ciencias Sociales (Trabajador Social, Educador Social)
- Experiencia en el desarrollo de programas de empleo para el colectivo de personas con discapacidad intelectual–Inteligencia Límite y tareas de contacto y prospectiva con el mercado laboral.
- Experiencia en proyectos que incluyan prospección empresarial con gestión de contacto y atención a departamentos de Recursos Humanos de las empresas.
- Conocimiento de recursos de empleo y psicosociales para personas con discapacidad.

Se asegurará la actividad de al menos un profesional con estas funciones señaladas, a lo largo de todo el contrato, de forma permanente (jornada completa) debiendo adaptar su horario a lo establecido en la cláusula “horario”.

1 Técnico de empleo/preparador laboral

- Titulación Formación Profesional / Bachiller Superior. Titulado medio, preferentemente de la rama de Humanidades / Ciencias Sociales
- Experiencia contrastable en tareas de apoyo y acompañamiento en programas de empleo dirigidos a personas con discapacidad intelectual (preferentemente con capacidad intelectual límite).
- Experiencia en impartición de talleres de habilidades sociales y búsqueda de empleo.
- Conocimiento de recursos de empleo y psicosociales para personas con discapacidad.

Se asegurará la actividad de al menos un profesional con estas funciones señaladas, a lo largo de todo el contrato, de forma permanente (jornada completa) debiendo adaptar su horario a lo establecido en la cláusula “horario”.

COORDINADOR/DIRECTOR:

Uno de los profesionales anteriormente relacionados asumirá las funciones de coordinador/director del proyecto, siempre y cuando tenga una experiencia mínima de dos años en la coordinación de proyectos de inserción sociolaboral dirigido a personas con discapacidad intelectual.



Serán funciones del coordinador:

- Responsable técnico de la programación, desarrollo y organización operativa del Proyecto.
- Coordinación técnica del equipo: organización del personal, supervisión, evaluación, distribución de funciones y horarios.
- Coordinación externa del Proyecto.
- Evaluación de las estrategias desarrolladas y de los procesos y resultados del proyecto.

En caso de que la persona que asuma las funciones de coordinador tuviese una jornada parcial, se reajustará su jornada a fin de que se garantice un profesional con estas funciones señaladas, a lo largo de todo el contrato, de forma permanente (jornada completa). Se estima que las tareas de coordinador suponen un 25% de dedicación de una jornada completa.

1 Auxiliar administrativo

- Experiencia en manejo de paquetes ofimáticos.

Se asegurará la incorporación al proyecto de, al menos, un profesional con estas funciones señaladas, a lo largo de todo el contrato, de forma permanente (75% de jornada) debiendo adaptar su horario a lo establecido en la cláusula “horario”.

Características de los medios personales

Todas estas figuras compondrán el núcleo del equipo del proyecto que trabajará desde una lógica de multidisciplinaredad y polivalencia. Dentro de esta plantilla mínima de personal específico del proyecto, las funciones de cada profesional deben entenderse de una forma flexible y dinámica, desde una perspectiva de trabajo interdisciplinar que optimice las posibilidades del equipo y asegure un proceso global y eficiente de apoyo a la integración en el mercado de trabajo con cada usuario.

A fin de homogeneizar criterios de actuación y garantizar la calidad de la intervención, la entidad gestora llevará a cabo en los primeros quince días de ejecución del contrato, una acción formativa dirigida al equipo técnico que haya contratado para la ejecución del proyecto, con una duración al menos de 15 horas.

La entidad adjudicataria podrá subcontratar los profesionales que sean precisos para las actividades de taller de coaching y talleres de alfabetización digital u otras actividades complementarias.

Obligaciones de la entidad adjudicataria respecto de los medios personales

La totalidad de la plantilla de personal del servicio dependerá laboralmente de la entidad adjudicataria del presente contrato, no existiendo ningún tipo de vínculo, en este aspecto, con la Consejería, que será totalmente ajena a dichas relaciones laborales. Serán de cuenta del



adjudicatario las obligaciones que la legislación y convenio colectivo aplicable establezcan en cuanto al personal que viniera prestando el servicio.

El adjudicatario aportará los documentos que le sean requeridos por la Consejería y que justifiquen la existencia del personal contratado (indicación de la jornada laboral, cualificación y funciones). A estos efectos deberán tener siempre disponibles los contratos laborales y los últimos justificantes de pago a la Seguridad Social (TC2).

En caso de que no pudiera prestarse el servicio con normalidad por circunstancias imputables al adjudicatario, este deberá poner los medios necesarios para que el mismo se efectúe con la mínima pérdida de tiempo.

El adjudicatario viene obligado a informar a la Consejería de cualquier incidencia significativa que se produzca en relación con la plantilla del servicio. La notificación respecto de cualquier incidencia, deberá facilitarse anticipadamente en el caso de que pueda preverse. En caso contrario, se comunicarán de manera inmediata, sin que pueda superarse un periodo máximo de dos semanas desde que se haya producido la incidencia. En caso de que la incidencia tenga que ver con la sustitución del coordinador/director del proyecto, se solicitará, con carácter previo a la contratación del nuevo profesional, la autorización de la Consejería.

En el caso de huelga legal la empresa adjudicataria deberá mantener puntualmente informada a la Consejería sobre la incidencia de la misma en la prestación del servicio. La Consejería podrá practicar las deducciones que procedan del importe a facturar por el adjudicatario en el periodo afectado, en función del grado de incumplimiento y la repercusión en la normal prestación de aquel.

El adjudicatario elaborará un registro, que mantendrá permanentemente actualizado, con los datos personales de la plantilla y la fecha de obtención de su titulación académica. El registro deberá estar disponible para su consulta por la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad, cuando ésta lo estime oportuno.

La entidad adjudicataria se obliga a informar a la Consejería, de las incidencias relacionadas con la participación de los usuarios. Cuando la gravedad o urgencia de las incidencias así lo requiera, la entidad adjudicataria, a través de la persona coordinadora del servicio adoptará las medidas necesarias recurriendo, en su caso, a protocolos de urgencia que se establezcan con la Consejería.

B.- Medios materiales:

La entidad o empresa adjudicataria del presente contrato deberá aportar los medios materiales necesarios para garantizar el adecuado desarrollo del proyecto.

Los técnicos de la Consejería podrán visitar, durante el intervalo temporal previo a la adjudicación del contrato, las instalaciones previstas por parte de la entidad en caso de resultar adjudicataria.

Estas dependencias serán accesibles y se ajustarán a lo estipulado en la Ley 8/1993, de 22 de junio, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.



Infraestructura

La empresa adjudicataria deberá contar como mínimo, con las siguientes dependencias para desarrollar las actuaciones del proyecto:

- 1 Área de administración, de uso exclusivo para el proyecto y donde esté garantizada la protección de datos tanto la contenida en archivadores como en equipamientos informáticos. Contará con teléfono y línea telefónica con acceso a internet que será de uso exclusivo del proyecto de forma que quede expresamente identificado.
- 1 espacio polivalente con capacidad para desarrollo de las actividades grupales que se contemplan, estando debidamente amueblado y acondicionado para un mínimo de 25 personas.
- 1 despacho que permitan la realización de entrevistas, tutorías individualizadas, y actividades de grupo pequeño.
- Aseos diferenciados por sexo y, al menos, uno de ellos adaptado.

Para el desarrollo de las sesiones de informática la entidad adjudicataria podrá, debido a los requerimientos técnicos de este tipo de espacio, alquilar un aula expresamente para el desarrollo de la actividad. Tendrá que dar respuesta a las necesidades formativas de los grupos-diana, para ello podrán subdividirse de manera que sea posible una atención más individualizada. El aula podrá disponer en torno a 14 puestos informáticos.

La ubicación de las dependencias descritas estará en el territorio de Madrid capital y aprovechará adecuadamente las líneas de transporte público, no estando distante de más de 800 metros de parada de línea regular de transporte público (frecuencia de paso inferior a los quince minutos).

La entidad adjudicataria se obliga a llevar a cabo las actuaciones relativas al mantenimiento de las instalaciones destinadas al desarrollo del presente contrato.

Equipamiento

- Mobiliario completo (mesas, sillas, archivadores, armarios, estanterías, etc.)
- Material informático: 5 ordenadores así como 1 impresora de color. Conexión a internet. Aplicaciones informáticas, procesamiento de textos, base de datos, etc.

De los cinco ordenadores, tres serán para uso del equipo técnico del proyecto, y dos deberán estar a disposición de los participantes, desde el momento en que se desarrollen las sesiones de alfabetización digital hasta la terminación del proyecto.

- El equipamiento específico del aula de informática debe comprender para cumplir su finalidad, al menos 14 ordenadores, 1 impresora, conexión a internet y aplicaciones informáticas ya citadas en el apartado de infraestructuras.



Igualmente la entidad adjudicataria se obliga a desarrollar todas las actividades necesarias para la organización y desarrollo de las acciones de este proyecto incluyendo compra y reposición de material de escritorio, de papelería, de la elaboración y edición de materiales de divulgación y sensibilización, fotocopias, aplicaciones informáticas, material para actividades grupales, material bibliográfico y otros materiales fungibles, así como con los gastos de las actividades necesarias.

Correrán a cargo de la entidad adjudicataria los gastos de desplazamientos para el adecuado desarrollo de los procesos de apoyo a la inserción en el mundo laboral a desarrollar en el proyecto, gastos de transporte de los usuarios, etc., además de los gastos derivados de actividades de apoyo, acompañamiento y seguimiento comunitario necesarios dentro del proceso a desarrollar con cada usuario.

V. GESTIÓN DEL SERVICIO

La organización de las actividades del servicio se efectuará desde la lógica de gestión de procesos o guía de trabajos, a fin de facilitar la homogeneidad de servicio, la comunicación entre personal técnico, la organización de materiales de trabajo y de los registros que se efectúen, así como para el seguimiento y análisis de datos para evaluación y propuestas de mejora.

En el marco de la Comisión de Seguimiento, se identificarán aquellos procesos de mayor relevancia para su descripción como material o guía de trabajo del equipo. De cada uno, de acuerdo a una estructura común, se elaborará una descripción y se adjuntará toda la documentación de los mismos como se señala en el apartado Proceso de atención y funcionamiento del Servicio de la Cláusula III.

1.- Comisión de Seguimiento

La Consejería, a través de la Dirección General competente en materia de atención a personas con discapacidad, ejercerá la supervisión y control necesarios para asegurar el adecuado desarrollo de las actuaciones que forman parte del servicio. Para todas las acciones de planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de este contrato, se constituirá una Comisión de Seguimiento formada por personal de ambas partes (al menos dos representantes de cada parte). Esta Comisión constituye un espacio común de trabajo con los objetivos de diseñar la planificación de actuaciones y de rendir cuentas de adscripción de medios y desarrollo de actuaciones, así como de gestionar la información generada por la experiencia. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Aprobación de la configuración de cada grupo diana, según criterios propuestos y para la elaboración y gestión de lista de espera.
- Validación de diseño de procesos, sus documentos y herramientas de los procesos de trabajo que incluye operativizar criterios de aplicación en cada caso, organización del



servicio, normas de funcionamiento, indicadores de actividad y funcionamiento y tablas de seguimiento.

- Medidas de comunicación a los participantes.
- Aprobación de la agenda de actuaciones. La planificación de actuaciones habrá de sujetarse siempre a las directrices y órdenes que, por conveniencia del proyecto y para su adecuada optimización y funcionamiento, se establezcan desde la Consejería. De forma genérica, la entidad adjudicataria preparará, para su aprobación en comisión, propuestas de actuaciones y de respuesta a los compromisos de los pliegos.
- Estudio y aprobación de informes parciales y propuestas en ellos expuestas.
- Estudio y validación de medidas disciplinarias por incumplimiento de normas de funcionamiento.
- Estudio, aprobación y, en su caso distribución, de documentos de tipo informativo y/o difusión, de estadillos, indicadores y otros datos, así como de informes parciales o específicos relacionados con el servicio, de memorias, y otros documentos de tipo técnico.
- Seguimiento de las actividades del proyecto. Para ello la entidad facilitará periódicamente informes de situación que sirvan de base para el análisis de indicadores de proceso y de resultado. propuestas de ajuste y/o mejora.

2.- Obligaciones del adjudicatario

Además de las indicaciones de funcionamiento expuestas, se destacan en este apartado otras características del servicio que deben ser tenidas en cuenta por el adjudicatario:

Capacidad de atención del servicio

A lo largo del proyecto se va a producir un flujo continuo de personas a través de las acciones dirigidas a mejorar su empleabilidad que evolucionará con la participación de los participantes y de las oportunidades que se produzcan. Debido a la dificultad de predecir las características de ese flujo y de las necesidades de intervención que en cada caso se estimen, se señalan valores de capacidad, según niveles de intervención que se prevén pueden ser de referencia, y teniendo en cuenta que se trata de un proyecto que ya está en funcionamiento:

1.- Grupo diana de talleres.

Perfil: Personas que precisan participar en todas y cada una de las actuaciones del proyecto y de manera permanente en los talleres.

Nº máximo: 25. (La lista de espera para nutrir este grupo estará permanentemente integrada por, al menos, 6 personas)

Actuaciones: Asistencia permanente en talleres.



2.- Grupo de seguimiento de personas trabajando.

Perfil: Personas incorporadas al mercado laboral que precisan de un seguimiento para afianzarse en el mismo.

Número que se estima, según evolución: entre 16 y 18 personas.

Actuaciones: Actividad grupal mensual. Asesoramiento preferentemente telemático.

3.- Grupo de 2º Nivel de intervención.

Perfil: personal que precisa apoyos puntuales en contenidos específicos y que no necesitan participar de manera permanente en el proyecto.

Número que se estima, según evolución, entre 15 y 20 personas.

Actuaciones: Sesiones preferentemente grupales y de periodicidad semanal.

Intervención con personas derivadas que conforman Grupo Diana

A lo largo del proyecto se va a producir un flujo continuo de las personas a través de las acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad. Una vez determinado el grupo-diana, y concluido el proceso que culmina con el consenso del Plan personal de intervención y finalización de las acciones formativas, las sesiones de asesoramiento psico-sociolaboral y las de Seguimiento individualizado se desarrollarán a lo largo de la duración total del proyecto. Las personas junto con el equipo técnico podrán revisar sus planes personales de empleo, ajustar sus necesidades de apoyo, y participar en acciones formativas ajustadas a sus necesidades. Con motivo del movimiento de persona a diferentes actividades, se incorporarán nuevos participantes de lista de espera a las actividades del proyecto.

Intervención con personas en 2º nivel de intervención y del grupo de personas trabajando

Se atenderá a estas personas de forma permanente durante la siguiente fase del proyecto a través de asesoramiento, ajustes del Plan Personal de Empleo, seguimientos y apoyo en la intermediación laboral con la finalidad de conseguir sus objetivos de inserción. Son personas que por sus competencias personales y profesionales no necesitan un seguimiento continuo ni un asesoramiento exhaustivo. Su participación en las acciones formativas será puntual y porque se determine desde el equipo técnico la idoneidad de participación en la acción. Se trata de un grupo con unas posibilidades de inserción más elevadas que las personas pertenecientes al Grupo Diana. Periódicamente se analizará las características del conjunto de participantes, adoptando, de acuerdo a ello, la incorporación de nuevos casos.

Horario

El horario de funcionamiento del proyecto se organizara en jornada partida pero de un modo flexible que permita el desarrollo de las distintas actividades a ejecutar y asegure el apoyo que los usuarios necesiten en su proceso de adaptación y mantenimiento laboral. El horario habitual de desarrollo de las actividades será de lunes a viernes de 9:00-14:30 y de 15:30-17:30.



Los usuarios accederán a las actividades o recibirán apoyo desde el proyecto, bien por la mañana, bien por la tarde, o en jornada completa cada día o en días alternativos según sus necesidades específicas.

El proyecto prestará servicio todos los meses del año haciendo la entidad adjudicataria las previsiones necesarias para cubrir en periodos vacacionales respuesta a posibles demandas y de programación de tareas.

Normas de participación

Las normas de participación es el documento en el que se señalan las características del servicio a que deberán ajustarse las personas participantes. Deberá contener, al menos, los siguientes apartados: Identificación de vinculación del servicio y sus características, Derechos y deberes de las personas participantes, Normas de funcionamiento, Sistema de participación y bajas, así como Régimen disciplinario.

Se incluirán referencias de comunicación con el proyecto (incluirá apartado respecto a la protección de datos de carácter personal) y el procedimiento para la tramitación de sugerencias, quejas y reclamaciones.

Se diseñará un apartado referido a registro de incidencias que puedan surgir respecto a personas, recursos y procesos de trabajo así como fórmula/s de comunicación.

Se hará entrega (y se informará del lugar en el que estará disponible) de estas normas a cada participante y/o su representante en el proceso de acogida y estará redactado en lenguaje comprensible. Se informará a las personas participantes de la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el proyecto.

La entidad adjudicataria propondrá a la aprobación del personal de la Consejería las características y actualización de este documento para mejora en la calidad de la atención.

Expediente Individual

Toda la información que se recopile durante el desarrollo de este contrato deberá ser adecuadamente recogida, ordenada y estructurada, en su caso, en formato informático y con la correspondiente estructura de base de datos cuando así sea preciso.

Cada usuario que sea atendido en el marco del presente contrato, deberá contar con un expediente individual que recoja, organice y archive toda la información y documentación correspondiente a su proceso de atención e integración laboral.

La entidad adjudicataria del contrato deberá preparar y organizar adecuadamente estos expedientes individuales que serán archivados en un lugar seguro y siguiendo las directrices establecidas al respecto en la normativa vigente sobre Protección de Datos de Carácter Personal.

Para garantizar un adecuado seguimiento y justificación de los indicadores de realización y resultados exigidos reglamentariamente, para que la actividad pueda ser cofinanciada en el Programa Operativo de la Comunidad de Madrid 2014-2020, es necesario que exista evidencia de



que las personas participantes son, desde el inicio de su participación, conocedoras de la cofinanciación del FSE en el Programa Operativo de la Comunidad de Madrid, 2014-2020. En cuanto a la recogida de los datos de los participantes, se desagregarán por sexo y demás características personales recogidas en el anexo I del Reglamento 1304/2013, y de acuerdo a las instrucciones que se dicten al efecto. De las actividades realizadas (de evaluación, de provisión de apoyos...) se llevará conveniente registro que permita la explotación de datos, tanto a nivel individual como agrupados (por actividades, subgrupos, en su caso, u otros criterios); su almacenamiento servirá como fuente de verificación de indicadores que sirva de base para informe, seguimiento, auditoría y evaluación y permitirá su uso para otros análisis potenciales o referencias de mejora (artículo 125.2 d) del Reglamento 1303/2013).

Evaluación y memorias

La entidad adjudicataria deberá llevar a cabo la evaluación de todas las actividades desarrolladas en el Proyecto, tanto en lo relativo a la atención prestada y al funcionamiento global, como respecto a la adecuación y efectividad de las intervenciones y actividades que se realicen. A fin de facilitar esta evaluación, en el diseño de todas las actuaciones se elaborarán indicadores que sintetizen aquellos elementos más relevantes del desarrollo y efectos del programa, sin detrimento de otras mediciones de mayor detalle, útiles para la intervención individual. El diseño de estas tareas de evaluación y valoración del funcionamiento del proyecto (variables e indicadores, así como los soportes documentales precisos para operativizar el proceso de intervención) deberán contar con el visto bueno del personal técnico de la Consejería, en el marco de la Comisión de Seguimiento, y se utilizarán como libro de seguimiento de actuaciones. En dicho libro de seguimiento se referenciarán todas las actuaciones, se incluirá el cronograma y se detallarán los informes parciales de situación conforme a los indicadores de cada proceso.

La entidad adjudicataria utilizará indicadores desagregados por sexo e incluyendo el análisis de género derivado de los mismos para poder facilitar la elaboración de informes que den cuenta del impacto de las actuaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre estos datos, se incluirán indicadores de realización denominado “participantes con discapacidad” y de resultados denominado “participantes en situación o riesgo de exclusión social que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación, o formación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación”, recogiendo los datos que recogidos en el ANEXO I del Reglamento 1304/2013 e instrucciones que se emitan al respecto.

La entidad adjudicataria realizará una memoria anual del Proyecto que deberá entregarse en el plazo que determine la Administración y que incluirá, además de los principales indicadores recogidos en el libro de seguimiento de actuaciones, la valoración cualitativa del desarrollo de los procesos clave, así como las áreas de mejora detectadas y las correspondientes propuestas. También se realizará una memoria de estas características a la finalización del contrato.

Asimismo, estará obligada a cumplimentar y remitir hojas y estadillos sobre las actividades realizadas en el proyecto, que la Consejería establezca en su momento.



Objetivos de integración laboral

Se estima que los resultados en el ámbito de la contratación, precisa de un tiempo de puesta en marcha en torno a los primeros dos/tres meses. Se considera a lo largo de la ejecución del proyecto un objetivo de inserción anual que se encuentre entre un 35%/40% de las personas participantes.

Si bien se registrarán todos los contratos, a efectos de evaluar, se considerará como tal inserción aquella contratación laboral a jornada completa o de jornada a tiempo parcial de 20 horas semanales o su equivalente en cómputo mensual. El periodo del contrato será de un mínimo de 1 mes, prorrogable. Se priorizará, en la medida de lo posible, la contratación indefinida.

De cara a evaluar la idoneidad y el éxito en este proceso de incorporación laboral se tendrán en cuenta distintas variables que se refieren a la calidad y adecuación de esta incorporación: tipo de empresa, tipo de jornada, tipo de contrato, duración del contrato, prórroga del mismo, valoración positiva del empresario y del usuario, grado de integración socio laboral alcanzado, abandonos, despidos, etc. así como indicadores de género que sirvan para valorar la incidencia que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está teniendo en el proyecto.

El equipo del proyecto presentará, al menos trimestralmente, un cómputo individualizado en contratación que se elabore tomando como referencia el número de contratos, duración, jornada en cada periodo, que facilite valorar individual y globalmente los resultados en este sentido y comparativas por periodos, a modo de índices de inserción.

VI. CONTROL, SUPERVISIÓN Y OTRAS OBLIGACIONES DEL ADJUDICATARIO

1.- Propiedad de los materiales técnicos

Todos los materiales técnicos, como folletos divulgativos, guías de evaluación y de los programas de intervención y apoyo, los videos que se realicen sobre los diferentes aspectos del proceso de integración de los usuarios y demás fichas, materiales o documentos producidos en el Proyecto, en el marco del presente contrato, serán propiedad de la Consejería, y deberán estar a disposición de la misma. En modo alguno será posible su utilización por parte de la entidad adjudicataria sin la autorización expresa de la Consejería.

Todos los estudios y documentos elaborados durante la ejecución del presente contrato serán propiedad de la Comunidad de Madrid, quien podrá reproducirlos, publicarlos y divulgarlos, total o parcialmente, siempre de manera dissociada y sin que pueda en ellos identificarse o hacerse identificable a persona alguna, salvo que cuente con el consentimiento de la persona o personas afectadas, sin que pueda oponerse a ello el adjudicatario autor de los trabajos.

2.- Seguimiento, supervisión y control

La entidad adjudicataria estará sometida al control, seguimiento y verificación de los organismos competentes de la Unión Europea, de la Unidad de Control de la Unidad Administradora del Fondo



Social Europeo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), la Intervención General, la Cámara de Cuentas y de la Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado de la Comunidad de Madrid.

3.- Indicación de la Vinculación. Visibilidad

El adjudicatario del contrato se obliga a ejecutar las indicaciones de la Consejería en todos aquellos aspectos relacionados con los signos de identidad corporativa o institucional en el edificio del centro y en la documentación y divulgación que se realice sobre las actividades y servicios que se prestan con cargo a dicho contrato.

La empresa adjudicataria se obliga a colocar en el acceso a los locales, y en lugar visible, mediante la señalización oportuna la indicación de que la actuación está cofinanciada al 50% por la Comunidad de Madrid y por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo FSE de la Comunidad de Madrid, 2014-2020, para lo cual seguirá las directrices que se establezcan desde la Consejería.

Asimismo todos los informes, memorias, documentos de trabajo que se produzcan en la organización, y desarrollo de las actuaciones del proyecto, deberán editarse en el papel que la Consejería establezca, con logotipos de la Comunidad de Madrid y de la Unión Europea (según lo establecido en el 115 y Anexo XII del Reglamento (UE) 1303/2013 y el Reglamento de Ejecución (UE) nº 821/2014 sobre las medidas de información y comunicación de las operaciones y el sistema de registro y el almacenamiento de datos), que acrediten la titularidad del proyecto, desde la Dirección General competente en materia de atención a personas con discapacidad de la Consejería de Asuntos Sociales. En este sentido, indicar que siempre que figure el emblema de la Comunidad de Madrid, deberá figurar con el mismo tamaño el emblema de la Unión Europea con la referencia del Fondo Social Europeo. Siempre que sea posible, junto al emblema figurará lo siguiente: “El Fondo Social invierte en tu futuro”.

De otra parte, cuando el equipo técnico de la entidad adjudicataria encargado de las actuaciones del proyecto, elabore alguna publicación como artículos en revistas científicas, o participen con ponencias o comunicaciones en seminarios, congresos o jornadas, en los que se traten temas relacionados con la atención prestada o con las actividades desarrolladas en el mismo en el marco del presente contrato, habrá de solicitarse previamente la oportuna autorización a la Consejería, y se hará mención expresa a la titularidad del proyecto. Lo anterior se aplicará igualmente a cualquier referencia, documento de difusión o estudio, que haga referencia al proyecto, donde deberán señalar claramente la titularidad del proyecto.

Madrid, a fecha de firma

EL DIRECTOR GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Jorge Jiménez de Cisneros Bailly-Baillière

