



**Evaluación del pilotaje de transición
al empleo ordinario o la jubilación
2ª edición revisada.**

Guía elaborada por la Red de Empleo de Plena inclusión.

Coordina: Plena inclusión España.

Fecha: diciembre de 2025.

EDITA:

Plena inclusión España.

Madrid. 2025.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España. CC BY-SA 2.5 ES.

Lee el [resumen de la licencia](#) y la [licencia completa](#).



AGRADECIMIENTOS

La evaluación de esta experiencia piloto se ha realizado con la colaboración de las federaciones autonómicas y entidades que han participado en las dos ediciones de la experiencia piloto.

Las federaciones autonómicas han sido:

Plena inclusión Andalucía

Plena inclusión Aragón

Plena inclusión Asturias

Plena inclusión Canarias

Plena inclusión Cantabria

Plena inclusión Castilla La Mancha

DINCAT. Plena inclusión Cataluña

Plena inclusión Ceuta

Plena inclusión C. Valenciana

Plena inclusión Extremadura

Plena inclusión La Rioja

Plena inclusión Madrid

Plena inclusión R. Murcia

Las entidades han sido:

Asociación San José, de Plena inclusión Andalucía (2024)

Fundación APRONA, de Plena inclusión Andalucía (2025)

Grupo Envera, de Plena inclusión Andalucía (2024)

AMIBIL, de Plena inclusión Aragón (2024)

Valentia, de Plena inclusión Aragón (2025)

Fundación EDES, de Plena inclusión Asturias (2024 -25)

Adislán, de Plena inclusión Canarias (2025)

Fundación ASLA, de Plena inclusión Castilla La Mancha (2024)
APANAS, de Plena inclusión Castilla La Mancha (2025)
Fundación ASPROS, de DINCAT Plena inclusión Cataluña (2025)
Fundación CARES, de DINCAT Plena inclusión Cataluña (2024)
Fundación Ramón Noguera, de DINCAT Plena inclusión Cataluña
(2025)
Juan de Garay, de Plena inclusión C. Valenciana (2025)
Novaforma, de Plena inclusión Extremadura (2025)
Plena inclusión Montijo, de Plena inclusión Extremadura (2024)
AFANDICE, de Plena inclusión Madrid (2024)
Fundación Raíles, de Plena inclusión Madrid
Integrandes, de Plena inclusión Madrid
APCOM, de Plena inclusión Murcia (2024 -25)

Índice

INTRODUCCIÓN	7
¿CÓMO SE HIZO?	15
EVALUACIÓN.....	16
EMPLEO PERSONALIZADO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS	17
1. ¿Han sido útiles las descripciones de unidades de competencias que aparecen en las familias profesionales relacionadas con los talentos de la mujer a la que acompañáis?	17
2. ¿Se ha presentado al asesor del proceso de acreditación de competencias la información recogida en el proceso de descubrimiento?	24
3. ¿Habéis podido recibir una valoración del asesor sobre la utilidad de esa información?.....	33
4. ¿Estáis presentando la información al asesor en algún tipo de formato que creáis que puede ser útil para otros?.....	36
5. ¿Los familiares están colaborando en el proceso de empleo personalizado? ¿Qué les parece la parte de acreditación de competencias?	39
6. La metodología de empleo personalizado, ¿ha servido para otras cuestiones relacionadas con la acreditación de competencias?	44
7. La metodología de empleo personalizado, ¿ha sido útil para otras cuestiones NO relacionadas con la acreditación de competencias?	48
8. Con respecto a las herramientas de la metodología de empleo personalizado ¿habéis tenido alguna dificultad en su aplicación? ¿Alguna herramienta no se comprende bien?	57
9. Experiencias de entidades en procesos de acreditación de competencias	63
10. Pasos a seguir para apoyar en un proceso de acreditación de competencias	79

EMPLEO PERSONALIZADO Y ACOMPAÑAMIENTO EN PROCESOS DE ENVEJECIMIENTO	81
1. ¿Os está resultando útil la metodología de empleo personalizado para identificar nuevos talentos, adaptaciones que podrían beneficiar a la persona? o ¿en qué otros puestos de trabajo del Centro Especial de Empleo podría trabajar si fuera necesario un cambio?	81
2. ¿Os está resultando útil la metodología de empleo personalizado para identificar donde participa la persona en su comunidad? ¿qué recursos existen? ¿cuáles utiliza? ¿cuáles podría llegar a utilizar?	84
3. ¿Los familiares están colaborando en el proceso de empleo personalizado? ¿Qué les parece les resulta útil?	86
4. Con respecto a las herramientas de la metodología de empleo personalizado ¿habéis tenido alguna dificultad en su aplicación? ¿Alguna herramienta no se comprende bien?	89
CONCLUSIONES	91
Publicaciones recomendadas	99

INTRODUCCIÓN

El Empleo Personalizado es un proceso flexible diseñado para personalizar la relación laboral entre un demandante de empleo y un empleador de manera que satisfaga las necesidades de ambos diseñando un puesto de trabajo a medida. Pone el foco en la exploración de los talentos, habilidades e intereses de la persona, en la vinculación con su entorno y en la negociación personalizada con el empleador. Destinado a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con mayores dificultades de acceso al empleo.

El Empleo Personalizado tiene su origen en la metodología de Empleo con Apoyo (ECA) que, como sistema de apoyo estructurado, surge durante los años 80 en Estados Unidos y Canadá. Varios fueron los impulsores de este modelo, que se irá desarrollando a lo largo de los años por otros territorios en distintos continentes, y que generaría enfoques como el Empleo Personalizado.

De la mano de Plena Inclusión y bajo el lema “Todos somos todos”, El Empleo personalizado llega a España en el año 2016, Ese año se inician acciones que ponen foco sobre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con mayores necesidades de apoyo: dificultades de comunicación, movilidad, pluridiscapacidad, trastornos de salud mental o del comportamiento, etc.

Tras varias experiencias piloto, entre los años 2021 y 2023 el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Plena inclusión llevan a cabo un ensayo aleatorizado a través del cual, se evalúa el impacto de la metodología de Empleo Personalizado (Políticas para la inclusión, 2024) ¹, los resultados indican que el Empleo Personalizado es beneficioso ya que entre otras muchas cosas, incrementa en 4 veces el número de horas de trabajo semanales, y un 45% de las personas obtuvieron al menos un contrato de trabajo, en ambos

¹ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024) Palancas para la Inclusión. Recomendaciones del Laboratorio de Políticas de Inclusión en base a la Evidencia Científica. Disponible en <https://www.inclusion.gob.es/web/inclusion/politicas-de-inclusion>

casos las diferencias eran estadísticamente significativas con respecto al grupo control.

En el año 2024, se inicia una experiencia piloto en la que se quiere contrastar si el empleo personalizado puede:

- Ser una metodología útil para los Centros Especiales de Empleo y que promueva procesos de transición al empleo ordinario. La aplicación de la metodología iba acompañada de la inscripción en un proceso de acreditación de competencias, para que la persona (mujeres en este caso) pueda ver reconocida su experiencia laboral o formación no reglada.
- Ser una metodología útil para los Centros Especiales de Empleo o entidades que apoyan el acceso al empleo en la empresa ordinaria y que prestan apoyo a mujeres trabajadoras con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y como preparación para su jubilación.

Además de las anteriores, las hipótesis de trabajo de este proyecto piloto con respecto al itinerario de acreditación de competencias eran que el Empleo Personalizado y los procesos de acreditación de competencias pueden complementarse de manera útil:

- La metodología de Empleo Personalizado ayuda a recoger información relevante sobre la persona de una manera organizada y esto podría ser útil para los procesos de acreditación de competencias.
- El Empleo Personalizado favorece el empoderamiento de la persona y una mayor motivación para iniciar el proceso de acreditación.
- Las descripciones de las unidades de competencias pueden ser útiles para nombrar los talentos identificados en las personas. Utilizar un lenguaje común con los procesos de acreditación de competencias, puede favorecer un posible resultado más favorable en un futuro.

Creemos que puede ser útil para poder centrar las áreas vocacionales para la futura acreditación de competencias.

- En el caso de que no sea posible conseguir un puesto de trabajo en la empresa ordinaria y se mantenga la contratación en el Centro Especial de Empleo, se conocerán mejor los talentos, habilidades e intereses de la persona y se podrán hacer ajustes o adaptaciones en el puesto de trabajo o incluso se podrán ofrecer puestos de trabajo diferentes.

El objetivo último tanto de la metodología de empleo personalizado como de los procesos de acreditación de competencias es que la persona cuente con una orientación laboral rigurosa y completa. La metodología de empleo personalizado ayuda a identificar talentos, que pueden orientar la trayectoria profesional de la persona, mejorar sus competencias a largo plazo y poder acreditarlas para que se ejerza su derecho a tener un desarrollo personal y laboral como el resto de la ciudadanía.

Con respecto al itinerario de acompañamiento en los procesos de envejecimiento laboral, en nuestra experiencia una de las grandes preocupaciones de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual y sus familiares es en que va a ocupar el tiempo la persona cuando se jubile. Las hipótesis de partida al diseñar esta experiencia piloto eran:

- Utilizar las fases de empleo personalizado en estos procesos ayudará a los profesionales y a la propia persona con discapacidad a identificar talentos, habilidades e intereses que hasta el momento eran desconocidos para los profesionales de apoyo o incluso para la propia persona. Contar con esta información es importante para poder diseñar un plan de apoyos para que la persona pueda ir desarrollando actividades significativas para ella, en la comunidad.
- La aplicación de la metodología de empleo personalizado contribuirá a un mejor conocimiento de los talentos, habilidades e intereses de la persona y se podrán realizar ajustes y adaptaciones en el puesto de trabajo en el caso de que sea necesario.

- El uso de esta metodología favorecerá el empoderamiento de la persona y generará una mayor motivación para iniciar actividades significativas en la comunidad o reflexionar sobre que quiere hacer tras su jubilación.
- La aplicación del empleo personalizado contribuirá a ampliar el conocimiento de los recursos comunitarios, los posibles apoyos que se podrían necesitar para que la persona pueda participar en ellos.

En este documento se recoge la experiencia de las entidades que han participado en esta experiencia piloto, con los dos itinerarios previamente explicados.

En esta segunda edición revisada, incluimos información sobre las 13 entidades que, en 2025, participaron en el piloto y que se han dedicado en exclusiva al itinerario de empleo personalizado y acreditación de competencias.

También se recoge la información de 3 de las entidades que participaron en 2024 y que han seguido acompañando a las mujeres durante 2025, para finalizar los procesos de acreditación de competencias y la transición al empleo ordinario.

Además, incluimos la experiencia de 4 entidades que llevan un tiempo apoyando a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en procesos de acreditación de competencias, en este caso **sin** vincularlo al empleo personalizado y fuera de la experiencia piloto. Las entidades son Fundación Raíles, Integrandes, Ampros y Apanas. Estas dos últimas, además de contar con experiencia previa en acompañamiento en procesos de acreditación de competencias, participaron también en la experiencia piloto en 2025.

Antes de describir esta experiencia piloto incluimos una breve explicación de ¿Qué son los procesos de acreditación de competencias? ²

² CEACOG (2023). Procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales para la persona candidata. CEACOG. Disponible en <https://www.ceacog.es/?s=competencias+profesionales>

El Procedimiento de Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales nos permite conseguir una acreditación oficial a través de la experiencia laboral o de la formación no formal.

Este procedimiento también se conoce con las siglas PEAC.

Este procedimiento se realiza en 3 fases:

1. Fase de asesoramiento.

En esta fase los asesores o asesoras ayudan a la persona candidata a revisar su experiencia laboral y formativa.

También ayudan a que la persona candidata conozca las competencias que ha conseguido para pasar a la fase de evaluación.

2. Fase de evaluación.

En esta fase la persona candidata tiene la oportunidad de demostrar la competencia profesional para la que ha solicitado la acreditación.

3. Fase de acreditación y registro.

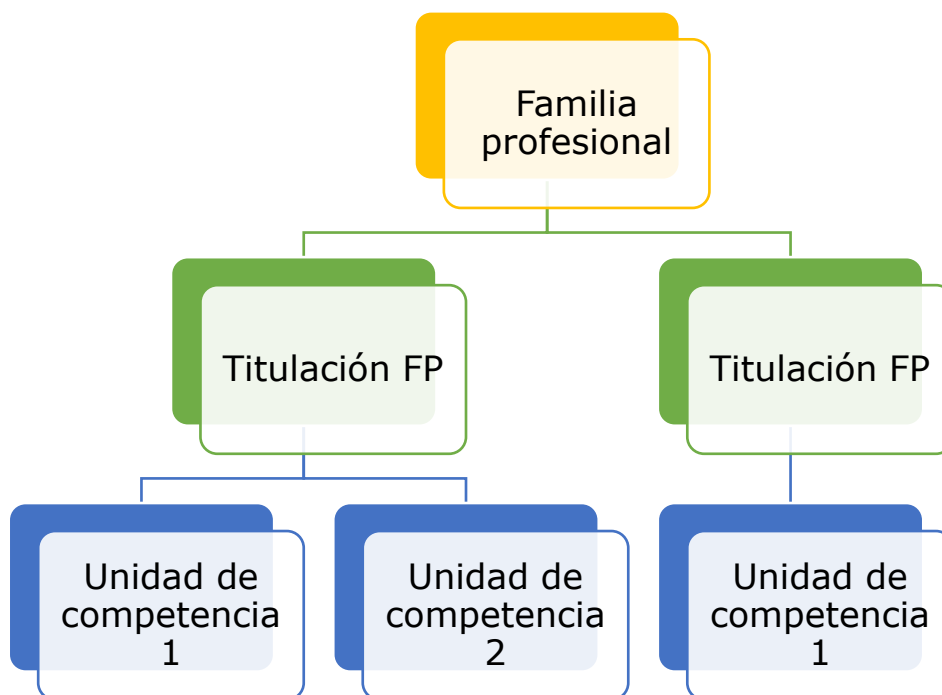
En esta fase se acreditan y registran las unidades de competencias que han sido demostradas.

El procedimiento de acreditación de competencias sirve para evaluar si una persona tiene los conocimientos técnicos, teóricos y actitudinales que equivalgan a una formación reglada en su ámbito de trabajo. Estos procesos se realizan para acreditar las competencias recogidas en las diferentes titulaciones de Formación Profesional que en nuestro país se ponen en marcha a través del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL). Las titulaciones están agrupadas en 26 familias profesionales.

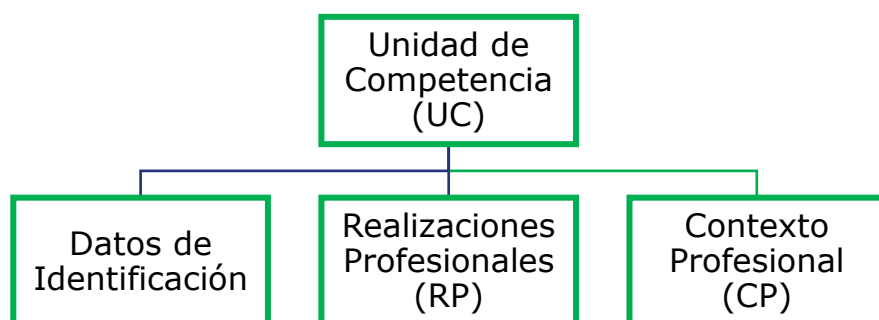
 Actividades Físicas y Deportivas	 Industrias Alimentarias
 Administración y Gestión	 Industrias Extractivas
 Agraria	 Informática y Comunicaciones
 Artes Gráficas	 Instalación y Mantenimiento
 Artes y Artesanías	 Madera, Mueble y Corcho
 Comercio y Marketing	 Marítimo-Pesquera
 Edificación y Obra Civil	 Química
 Electricidad y Electrónica	 Sanidad
 Energía y Agua	 Seguridad y Medio Ambiente
 Fabricación Mecánica	 Servicios Socioculturales y a la Comunidad
 Hostelería y Turismo	 Textil, Confección y Piel
 Imagen Personal	 Transporte y Mantenimiento de Vehículos
 Imagen y Sonido	 Vidrio y Cerámica

Tabla de familias profesionales del INCUAL (www.todofp.es).

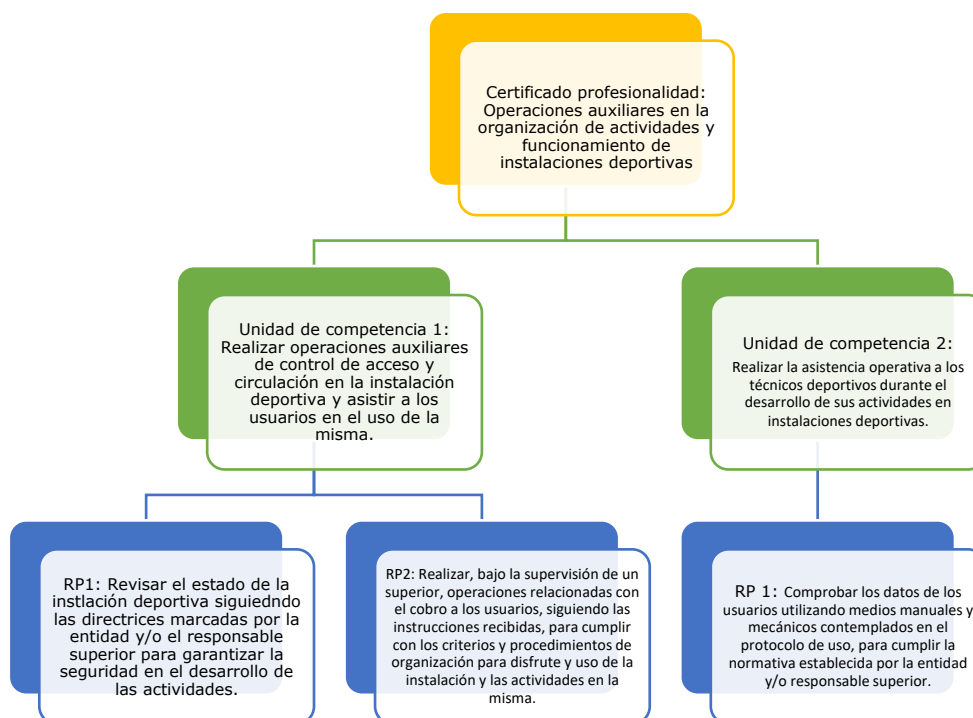
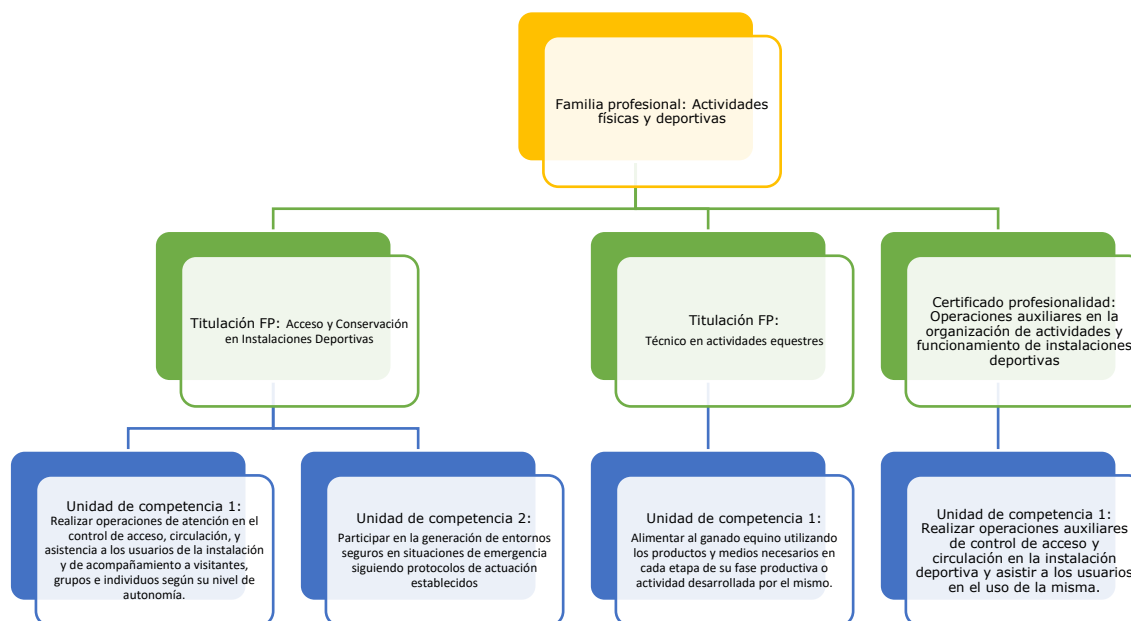
En este gráfico se puede ver esta estructura interna de las familias profesionales, que están compuestas por títulos de formación profesional dentro de cada familia profesional y estos a su vez por unidades de competencia dentro de cada título:



En el siguiente gráfico se puede ver cómo se estructuran las diferentes Unidades de Competencia que configuran una titulación de una familia profesional:



Ejemplo: Familia Profesional de actividades físicas y deportivas



Recogido del Real Decreto 611/2013, de 2 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexos II y III del Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo.

En los siguientes apartados de este documento, compartimos ya como se hizo la experiencia piloto y cuáles son las reflexiones, aprendizajes y dificultades de las entidades que han participado.

¿CÓMO SE HIZO?

El piloto comenzó con formación online dirigida a profesionales de Centros Especiales de Empleo y entidades de Plena inclusión sobre:

- Empleo Personalizado.
- Acreditación de competencias.
- Utilización de la herramienta [PROLAB](#)³, para la detección de deterioro en el ámbito laboral.

Cada una de las entidades participantes, presentó el proyecto a las mujeres con discapacidad que podrían estar interesadas, cada entidad ha trabajado con 1 o 2 mujeres, cuando no se ha podido trabajar con mujeres se ha permitido que la persona fuera un hombre. Cuando estas accedieron a participar en el piloto, se inició la implementación de la [metodología de Empleo Personalizado](#). Esta metodología está descrita en el Cuaderno de Buenas Prácticas de Empleo Personalizado de Plena inclusión ⁴. Para entender este documento, es recomendable familiarizarse antes con la metodología de empleo personalizado, sus herramientas y terminología específica. Aunque haremos una pequeña síntesis es recomendable leer el Cuaderno de Buenas Prácticas de Empleo Personalizado.

Brevemente, el empleo personalizado cuenta con 4 fases y la primera de ellas es la fase de descubrimiento. Tras finalizar la fase de descubrimiento se elabora un Perfil Vocacional en el que se describen las "áreas vocacionales" de la persona y se recoge toda la información en un Portfolio donde se da

³ Jordán, B. Sánchez, B. Torres, E. (2024). Prolongar la vida laboral satisfactoria mediante detección del deterioro laboral y planes de apoyo individualizados en centros especiales de empleo. Revista española de discapacidad. Vol12 (1).

⁴ Plena inclusión España (2018). Cuaderno de Buenas Prácticas de Empleo Personalizado. Plena inclusión. Disponible en [cbp_empleo_personalizadoweb.pdf](#)

información a la empresa sobre los talentos de la persona, de una manera visual; como ya se ha explicado, una de las hipótesis de trabajo del piloto es que la información recogida tanto en el Perfil Vocacional, en el Registro de la Fase de Descubrimiento y en el Portfolio, nos serviría también para poder comenzar procesos de acreditación de competencias, la intención era que la persona fuera preparada ya para iniciar el proceso de acreditación de competencias y que tuviera bastante información registrada para la fase de asesoramiento de dicho proceso.

Una vez las personas tenían su Perfil Vocacional y su Portfolio, se aplicaban el resto de las técnicas de la metodología de empleo personalizado (entrevistas informativas, plan de capital social, fase de negociación y fase de apoyo), además de iniciarse en paralelo un proceso de acreditación de competencias. En el caso de las mujeres con discapacidad en el itinerario de acompañamiento en el proceso de envejecimiento en el ámbito laboral, también se realizaban todas las acciones de la fase de descubrimiento y planificación, además, se seguían algunas estrategias de las fases de negociación y apoyo de la metodología de Empleo Personalizado.

EVALUACIÓN

A continuación, se describen ya algunos de los aprendizajes obtenidos tras la implementación de estas experiencias piloto. Para ello la información se estructura a través de 12 preguntas relacionadas con estos aprendizajes. Hay dos bloques de preguntas, el primer bloque se corresponde con las preguntas que contestaron las entidades que realizaron el itinerario de acreditación de competencias. El segundo bloque se corresponde con las preguntas que contestaron las entidades que realizaron el itinerario de envejecimiento. Este segundo bloque de preguntas solo refleja la experiencia de las entidades que participaron en este itinerario en 2024, ya que en 2025 no se desarrolló.

EMPLEO PERSONALIZADO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

1. ¿Han sido útiles las descripciones de unidades de competencias que aparecen en las familias profesionales relacionadas con los talentos de la mujer a la que acompañáis?

Las entidades que han realizado el piloto han usado estas descripciones de unidades competenciales que aparecen en las diferentes familias profesionales. Estas descripciones de unidades competenciales se han empleado para identificar los talentos de estas mujeres.

Por ejemplo:

ANDALUCÍA

APRONA

Para determinar la familia profesional en la que la mujer acompañada podía iniciar un proceso de acreditación de competencias, se ha revisado la web del INCUAL, las familias profesionales y los estándares de competencias los profesionales y la persona a la que se ha acompañado.

Ha sido útil tener las herramientas de empleo personalizado con indicaciones sobre qué información de cada registro, podía ser útil para los procesos de acreditación de competencias⁵.

Esta información ha servido para enseñar a la persona, en qué proceso de acreditación de competencias inscribirse porque se asemeja más a las funciones que hace en su puesto de trabajo.

⁵ En la plataforma <https://formacionabiertaplenainclusion.org/> hay un curso de autoformación de empleo personalizado, que cuenta con estas herramientas revisadas. La caja de herramientas que se realizó al inicio de implantar la metodología en España está disponible en el Cuaderno de Buenas Prácticas de Empleo Personalizado https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cbp_empleo_personalizadoweb.pdf

Se decidió (profesionales y mujer acompañada) que la familia en la que ella podría acreditar era la de Marketing y Comercio, como no cumplía todas las funciones, se buscó el estándar de competencia que era viable en base a su experiencia laboral. Hacerla participe de todo el proceso hace que sea consciente de los requisitos que tienen que cumplir.

En ese estándar de competencia había cuatro niveles, de los cuales se ha presentado a tres, porque dentro de su puesto de trabajo y de las funciones que realiza solo puede ser valorada en 3 de los 4 niveles.

El objetivo de la mujer acompañada es alcanzar un nivel 2 dentro de la familia profesional de Comercio y Marketing, mejorando sus competencias de Atención al Cliente y llegar a obtener una FP de Grado medio, pero necesitará más formación. Pasar por este proceso ha hecho que ella se marque unos objetivos más ambiciosos.

Es importante señalar que, en la provincia de Málaga, por el momento se está realizando la mayor parte del proceso de forma telemática.

ARAGÓN:

AMIBIL

Las descripciones de competencias que aparecen en las familias profesionales han resultado muy útiles para poder relacionar los talentos y habilidades de cada persona en la fase de descubrimiento. También es muy útil para poder centrar las áreas vocacionales para la futura acreditación de competencias.

VALENTIA

Sí, hemos revisado las descripciones de competencias vinculadas a las familias profesionales relacionadas con sus talentos. Esto nos ha permitido confirmar que realiza bien las tareas y que sus habilidades son transferibles a otros entornos laborales.

ASTURIAS

Fundación EDES

Se han utilizado las de la categoría de Actividades Auxiliares Agrarias (nivel I). Es la actividad principal que realiza la persona elegida y su talento más natural. Estas descripciones se corresponden bastante bien con los talentos detectados.

CANARIAS

ADISLÁN

Sí, hemos tomado como referencia las competencias de la familia profesional de Jardinería y Medio Ambiente, ya que es el ámbito en el que Mariela desarrolla su trabajo. Aunque no se ha hecho una acreditación formal, la metodología del empleo personalizado nos ha permitido identificar competencias prácticas, como la autonomía en tareas de riego, limpieza de zonas verdes, poda y mantenimiento básico, así como habilidades sociales en el trabajo en equipo.

CANTABRIA

AMPROS

Se han revisado las familias profesionales para identificar qué competencias se alinean con los talentos detectados en el registro de descubrimiento. Esto ayuda a preparar la información para cuando se inicie la acreditación.

Las familias profesionales en las que se puede acreditar son las de administración y gestión (operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales) y artes gráficas (reprografía), ambas en el nivel 1.

CASTILLA LA MANCHA

FUNDACIÓN ASLA

Se han empleado los criterios de realización de las unidades de competencia de determinadas familias profesionales para comprobar cuáles se pueden corresponder con los talentos de la persona y descubrir, de esta manera, qué sabe hacer y qué podría acreditar.

APANAS

Se han utilizado las unidades de competencia correspondientes al certificado de profesionalidad TCRN0312 – Operaciones auxiliares de lavandería industrial y de proximidad.

En concreto, se han tenido en cuenta las unidades UC0434_1, UC0435_1, UC0436_1 y UC0437_1, ya que se ajustan a los conocimientos y habilidades que la participante ha desarrollado a lo largo de su trayectoria laboral. Estas unidades han servido de referencia para identificar y describir con mayor precisión las competencias que se pretende acreditar.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

Se ha tenido en cuenta el catálogo de cualificaciones profesionales para describir las competencias de la mujer a la que se acompaña. Ella, cuenta con experiencia profesional de un año en el ámbito logístico y la formación acreditable también corresponde a este sector. Al ser este el único ámbito acreditable, se han centrado en la familia profesional de Comercio y Márquetin, en el área Logística Comercial y Gestión del Transporte, para posteriormente escoger la lista de calificaciones profesionales de Actividades Auxiliares de Almacén, con las siguientes unidades de competencia:

- Manipular cargas con carretillas elevadoras: esta competencia está relacionada con el manejo de equipos de almacenamiento, una habilidad esencial dentro del ámbito logístico.
- Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo: esta competencia permite desarrollar habilidades operativas para la integración en un equipo de trabajo, y gestionar eficazmente el flujo de productos dentro de un almacén.

- Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, según los procedimientos establecidos: es la capacidad de preparar pedidos de manera precisa y en línea con los procedimientos operativos.

FUNDACIÓ ASPROS

Se ha realizado la revisión de las competencias profesionales de la familia de comercio y marketing, ya que se trata del acompañamiento de una persona trabajadora del Centro Especial de Empleo que ya contaba con experiencia profesional en tareas de atención al clientes y ventas. Se valoró que las funciones para las cuales la persona ya tenía una experiencia previa se podrían enmarcar en varias de las unidades de competencia de atención al cliente y operaciones auxiliares de venta y reposición. Se destaca la utilidad de usar las descripciones de las competencias de las familias profesionales para identificar de una forma concreta las competencias profesionales que la persona ha adquirido a lo largo de su vida profesional.

FUNDACIÓ RAMÓN NOGUERA

Se han utilizado las descripciones de competencias de las familias profesionales relacionadas con las competencias laborales identificadas de la persona que participa en el pilotaje, ya que es una persona que está actualmente trabajando. Las descripciones han servido como referencia para poder identificar competencias adquiridas por la persona a lo largo de su vida y para orientar el acompañamiento hacia itinerarios formativos o laborales adecuados. También se destaca la utilidad para fortalecer la autoestima de la persona, ya que ha sido un proceso que le ha facilitado el reconocimiento de sus propias capacidades laborales. También se destaca la utilidad de esta revisión para establecer objetivos concretos y realistas en el proceso de desarrollo personal y profesional.

CEUTA

Año 2024

Para poder identificar habilidades y competencias, se revisó la página en la que se recogen las habilidades y competencias de todas las familias profesionales acreditables en España, en

https://incual.educacion.gob.es/ca/administracion_cualificaciones entrando en cada una de las familias profesionales y niveles de competencia. Así hemos podido identificar junto con la participante sus talentos.

Año 2025

Se han utilizado las descripciones de competencias de la familia profesional de “Servicios de limpieza”, especialmente las relacionadas con “operaciones básicas de limpieza y mantenimiento de superficies”. Estas descripciones sirvieron como guía para identificar las habilidades que la mujer ya tenía, como la organización del trabajo, el uso adecuado de productos y materiales, y la atención al detalle, y también para detectar áreas de mejora, como la comunicación en el entorno laboral o la gestión del tiempo. Esto ha facilitado tanto la valoración de su desempeño como el diálogo con la empresa, permitiendo que el empleo personalizado se conecte con formación y ampliación profesional.

C. VALENCIANA

La persona acompañada ya había pasado previamente por el proceso de acreditación de competencias. A nivel de módulos, es posible que algunos encajaran y otros no, pero no fue necesario realizar una búsqueda específica. Solo fue necesario ordenar su documentación y tener en cuenta los certificados de profesionalidad que se pidieron. En su momento ya se consiguió que se aprobaran los certificados de profesionalidad de Auxiliar Administrativo y de Atención al Cliente, pero no los tiene por lo que se va a solicitar un duplicado en enero.

EXTREMADURA:

PLENA INCLUSIÓN MONTIJO

Se han utilizado las descripciones de competencias que aparecen en las familias profesionales relacionadas con los talentos de la persona. Estas competencias se han analizado en el contexto de sus áreas vocacionales: limpieza, naturaleza y animales, y cocina. Se han identificado habilidades específicas que ella puede desarrollar y cómo se alinean con las demandas del mercado laboral en la región.

NOVAFORMA

Se han utilizado las descripciones de competencias vinculadas a las familias profesionales relacionadas con los talentos de la persona acompañada. Estas competencias se han analizado en el marco de sus áreas vocacionales: en bar y restauración, costura y animales.

MURCIA

APCOM

Tras realizar la fase de descubrimiento y conocer en profundidad a la mujer acompañada, su círculo de apoyo, su entorno cercano y su comunidad, hemos elaborado un perfil vocacional que hemos complementado basándonos en la descripción de las competencias que aparecen en las familias profesionales relacionadas con sus talentos.

Esto unido a la experiencia laboral de la mujer acompañada nos ha llevado a solicitar la acreditación de competencias de nivel 1 en "Operaciones Básicas de Cocina".

2. ¿Se ha presentado al asesor del proceso de acreditación de competencias la información recogida en el proceso de descubrimiento?

Durante el pilotaje llevado a cabo en el año 2024, en la mayoría de las comunidades autónomas no fue posible presentar la información al asesor del proceso de acreditación de competencias, ya que la única parte disponible del procedimiento era la inscripción, a partir de este proceso el resto no estaba abierto.

En el caso de Cataluña, por ejemplo, el proceso de acreditación de competencias en Cataluña está colapsado y, aunque se había realizado la inscripción, no fue posible seguir con el proceso hasta 2025.

Otro ejemplo es el de Ceuta donde el profesional de la dirección provincial de Ceuta les informaba de que el procedimiento de evaluación está parado, no cuentan ni con asesores ni con evaluadores, indican que estas figuras realizan el trabajo de manera voluntaria. También informaba de que, si la familia profesional está abierta en la península, es posible iniciar el procedimiento allí, pero si requiere de un evaluador, la persona debe desplazarse a la península.

En el caso de que la persona solo necesitara el procedimiento de asesoramiento, no sería necesario realizar ese desplazamiento.

En el pilotaje llevado a cabo en 2025, sí que se han podido llegar a finalizar algunos procesos de acreditación de competencias iniciados tanto en 2024 como en 2025; se observa una importante disparidad entre las comunidades autónomas teniendo algunos procesos más ágiles como es el caso de Andalucía, Cantabria, Murcia o Aragón y otras con procesos más lentos como Cataluña, Castilla la Mancha, Extremadura o La Rioja.

ANDALUCÍA

APRONA

Se envió toda la documentación requerida, que es mucha.

La mujer acompañada se tuvo que dar de alta y consultar en la aplicación de Fundación APRONA (en la que trabaja para su Centro Especial de Empleo) para acceder a la plataforma de la empresa en la que consultar sus contratos, sus nóminas, descargarlas en pdf. Se creó un espacio en la nube para compartir los documentos que tanto la mujer acompañada como los profesionales, identificaban que serían necesarios para el proceso de acreditación de competencias. Ella subía todas las titulaciones de los cursos que había hecho y los profesionales todo lo que tuviera relación con la parte laboral (tanto contratos como formaciones). Todo el equipo de APRONA ha ayudado para recopilar toda la documentación.

La mujer acompañada ha escaneado todos los documentos, con la aplicación de CamScanner, que nunca había utilizado, esto le ha permitido poder escanear documentos con su teléfono móvil y subirlo al espacio en la nube.

La persona acompañada también recibió apoyo para actualizar su certificado digital ya que estaba caducado, tanto en la parte telemática de la gestión como en la parte de la gestión de la cita. Ella participó en todo el proceso.

Utilizaron una herramienta para agrupar toda la documentación que habían compartido en el espacio en la nube, para poder subirla al espacio online de la Junta de Andalucía "ACREDITA", y hacerlo en el orden que se solicita:

- Titulaciones
- DNI
- Vida laboral
-

El proceso ha sido también un aprendizaje de herramientas digitales (herramientas para comprimir archivos, agrupar pdf....)

ARAGÓN

VALENTIA

Por el momento se ha realizado la inscripción. La persona se va a acreditar en auxiliar de comercio y almacén. El jefe de servicio de la agencia acreditadora fue muy colaborador. Indicó que, revisando la documentación enviada, la persona podría haberse inscrito en 2 módulos de otra familia profesional. El

problema es que, si al realizar la inscripción solo se solicita para una cosa, luego no es posible ampliarlo y hay que esperar a que se cierre el proceso para iniciar uno nuevo. El consejo es que la persona se inscriba en todo lo que crea que pueda acreditar y los asesores y evaluadores ya indicarán si cumple los requisitos para acreditar o no lo hace.

En el caso de Aragón, hay que ser cuidadoso en este sentido ya que las tasas implican unos 30€ de gestión y 14 o 15 € más por cada módulo, con cierta rebaja por un número mayor de 5 módulos⁶.

Por otro lado, en Aragón, los centros que aparecen como asociados en Huesca para el proceso de acreditación de competencias no han participado en el proceso, a pesar de aparecer en la página web, lo que ha obligado a realizar las gestiones de manera telefónica con Zaragoza. El proceso de acreditación de competencias presenta dificultades importantes: la página web es poco accesible, la persona no puede completar el trámite de forma autónoma y no se contempla la situación de discapacidad en ningún apartado. Esto confirma que el acompañamiento en los procesos de acreditación de competencias es una necesidad real para las personas implicadas. La mujer con discapacidad que ha participado en el piloto se encuentra muy bien en su empleo actual, pero su objetivo es trabajar fuera y ampliar sus oportunidades profesionales, mostrando interés en puestos como vendedora en tienda de ropa, ordenanza o creadora de contenidos. Actualmente se mantiene contacto periódico para avanzar en la acreditación y se considera más efectivo realizar el proceso de forma grupal con otras personas, en lugar de manera individual. Existe la necesidad también de realizar acciones a nivel estatal que puedan sensibilizar y generar cambios en la forma de gestión de cada comunidad autónoma.

CANARIAS

No, en este caso no se llegó a presentar porque la mujer a la que se acompañaba no contaba con formación reglada ni acreditaciones previas, y además tuvo un

⁶ Estos precios son del año 2025 y solo para la Comunidad Autónoma de Aragón. Cada CCAA tiene sus tasas y criterios para aplicarlas.

periodo de baja prolongado. No obstante, el trabajo realizado servirá como base futura para una posible acreditación cuando adquiriera más experiencia.

CANTABRIA

AMPROS

Aún no se ha mantenido contacto con el asesor, se ha recopilado información y organizado la documentación. La persona a la que se acompaña ha sido admitida en 2 procesos de acreditación de competencias diferentes, que se concretan en las siguientes cualificaciones profesionales:

- ADG305_1 Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.
- ARG410_1 Reprografía.

CLM

FUNDACIÓN ASLA

No se comenzó con el proceso de acreditación de competencias porque, la profesional de referencia de la persona de otro servicio (capacitación) informó de que la persona a la que se estaba acompañando tenía un certificado profesional de Actividades domésticas y limpieza de edificios. Precisamente, se pretendía acreditar este certificado profesional con su experiencia laboral.

Una de las áreas vocacionales de la persona era el deporte y tenía una formación realizada a través de un programa de Garantía Juvenil de la Universidad de Castilla La Mancha sobre Acceso y conservación en instalaciones deportivas. Era una formación adaptada que además tuvo que finalizar en formato telemático por la pandemia de COVID. Se revisó el Real Decreto 73/2018, de 19 de febrero, por el que se establece el Título profesional básico en Acceso y conservación en instalaciones deportivas y se fijan los aspectos básicos del currículo. Según este RD se comprobó que la persona tenía las siguientes cualificaciones profesionales completas:

- a) Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas AFD 500_11 (Real Decreto 146/2011, de 4 de febrero), que comprende las siguientes unidades de competencia:

UC1631_1: Realizar operaciones auxiliares de control de acceso y circulación en la instalación deportiva y asistir a los usuarios en el uso de esta.

UC1632_1: Realizar la asistencia operativa a los técnicos deportivos durante el desarrollo de sus actividades en instalaciones deportivas.

UC1633_1: Realizar operaciones preventivas para mejorar la seguridad en la instalación deportiva e iniciar la asistencia en caso de emergencia.

- b) Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales ADG305_1 (Real Decreto 107/2008, de 1 de febrero), que comprende las siguientes unidades de competencia:

UC0969_1: Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico.

UC0970_1: Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización.

UC0971_1: Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático.

A su vez tenía esta cualificación profesional incompleta:

Actividades auxiliares de comercio COM412_1 (Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio), que comprende las siguientes unidades de competencia:

UC1329_1: Proporcionar atención e información operativa, estructurada y protocolarizada al cliente.

Se informa a la persona para para ofrecerle la posibilidad de completar esta última cualificación profesional, dado que forma parte, a su vez, del certificado profesional Actividades auxiliares de comercio y muestra interés por las tareas de embalaje y empaquetado. Asimismo, en la entidad se proponen solicitar el certificado profesional de Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales, porque son las cualificaciones profesionales completas que la persona ha cursado.

Durante 2025 se ha prestado apoyo a la mujer que participó en el pilotaje en presentar la documentación necesaria para que pudiera obtener su certificado profesional nivel 1 de Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas AFD 500_11.

APANAS

Según la información emitida por la administración autonómica, hasta que no se registran y agrupan varios expedientes de acreditación, no se asigna un asesor/a responsable del proceso. Por tanto, todavía no se ha recibido valoración sobre la documentación presentada.

Se ha presentado la documentación solicitada en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, que incluye: el modelo de solicitud, la vida laboral, el certificado de experiencia laboral y el currículum vitae. Toda la información se ha entregado siguiendo los procedimientos de la convocatoria de acreditación de competencias.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

En 2024 no se pudo iniciar el procedimiento de acreditación de competencias por lo que se llevó a cabo durante 2025.

El asesor solicitó poder trabajar la acreditación con dos personas a la vez. A partir de aquí, los citó para reunión de admisión donde revisó la documentación para comprobar que se cumplían los requisitos de

participación: la documentación acreditativa de experiencia (certificado de funciones de CARES, vida laboral) y de formación (curso de carretillera, excel, lengua de signos). La conclusión de la reunión fue que cumplían requisitos y a partir de aquí, activaron el cuestionario de autoevaluación que era complejo, aunque la información que se solicitaba sí era abordable y se refería a tareas que ellos hacen día a día. Se envió y acto seguido los convocaron a la sesión de asesoramiento, donde les preguntó por qué querían la acreditación y qué les impulsaba a solicitarla y les orientó sobre el itinerario formativo que podían seguir. El asesor no les hizo preguntas complicadas ni enrevesadas para comprobar conocimientos o experiencia, fue una entrevista bastante sencilla. No llegaron a hacer la evaluación, les dijeron que con la documentación era suficiente y después recibieron un email informando que recibirían el certificado. La persona consiguió el certificado de profesionalidad de Actividades auxiliares de almacén_COML0110. En el caso de otras personas esta entrevista fue más complicada, insistiendo en detalles de las funciones del puesto de trabajo.

La opinión de los profesionales de la entidad es que la gestión administrativa del proceso es complicada, nuestros usuarios necesitan apoyo para poder realizarla. Asimismo, los cuestionarios no están diseñados para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

FUNDACIÓN RAMÓN NOGUERA

En el caso de la Fundació Ramon Noguera, durante el pilotaje se han gestionado dos situaciones distintas en relación con el proceso de acreditación de competencias.

En primer lugar, se inició el pilotaje con una candidata que finalmente manifestó su voluntad de abandonarlo. Aun así, desde la entidad se ha continuado avanzando en el proceso de acreditación del Certificado de Profesionalidad *Actividades administrativas de recepción y relación con el*

cliente. La candidata cuenta con un IFE de auxiliar de ventas y atención al público, un CP nivel 1 de auxiliar de comercio y experiencia continuada en este sector en el Centro Especial de Trabajo de la Fundación desde 2022.

La entidad ya ha recibido el informe de tareas elaborado por el departamento de Recursos Humanos y, con esta documentación, se puede iniciar el procedimiento de acreditación. Se ha presentado toda la documentación necesaria y se ha recibido un correo de confirmación indicando que la solicitud ha sido admitida. Todavía no se ha asignado asesor/a, y se está a la espera de que contacte con la candidata para iniciar la fase de asesoramiento.

Debido a estas casuísticas y al estado general del sistema de acreditación en Cataluña —que sigue mostrando ritmos lentos y una elevada carga administrativa— todavía no ha sido posible presentar al asesor toda la información recopilada en el proceso de descubrimiento. No obstante, la entidad ha reunido y organizado toda la documentación necesaria y mantiene un seguimiento activo de los procesos, adaptándose a los ritmos y requisitos que marca la administración.

En el caso de la segunda candidata, se intentó iniciar el procedimiento de acreditación de competencias; sin embargo, durante la revisión de su vida laboral se constató que solo acumulaba seis meses de experiencia laboral en la Fundación. Dado que el requisito mínimo para participar en el procedimiento de acreditación es de dos años de experiencia profesional, no ha sido posible continuar con la tramitación.

CEUTA

Se ha recopilado toda la información y documentación necesaria para el proceso de acreditación. El profesional de la dirección provincial de Ceuta ha derivado a la página web, donde se encuentra y se inicia la solicitud de inscripción, y ha comunicado que está parado el procedimiento de evaluación,

pero la solicitud está abierto todo el año. También informa de que la familia profesional que se pretende acreditar si está abierta en la península y se puede iniciar el procedimiento allí; en el caso de que la persona solo necesite la revisión del asesor el proceso no requiere desplazamiento, pero si fuera necesaria la intervención de un evaluador, entonces podría ser imprescindible una entrevista personal que requeriría un desplazamiento a la península. Este desplazamiento tiene un coste, que supone una barrera en el procedimiento.

EXTREMADURA

PLENA INCLUSIÓN MONTIJO

Se han presentado las descripciones de competencias al asesor del proceso de acreditación. Esto ha permitido tener una visión más clara sobre las oportunidades que la persona a la que se acompaña, podría tener para certificar formalmente algunas de sus habilidades.

Otra cuestión importante en este pilotaje ha sido la de poder contar con toda la información de la persona, sus certificados, experiencia profesional previa... la entidad no tiene por qué conocer toda la información previa de la persona, pero para estos procesos es importante intentar recopilarla desde el inicio, en el caso de la entidad de Castilla La Mancha vemos un ejemplo, en este caso la persona venía de otro servicio de otra entidad y no contaba con información digitalizada. Es un problema que puede ser común, ya que hay personas que no tienen por qué guardar toda esta información o no recordarla.

NOVAFORMA

La presentación al asesor aún no se ha realizado, se está recopilando la documentación necesaria. Durante un tiempo, la persona dejó de asistir al centro, lo que supuso una pausa en su proceso de acompañamiento.

MURCIA

APCOM

Se inició el contacto con ICUAM (Instituto de Cualificaciones de la Región de Murcia) y vía contacto telefónico se presentó el caso a la persona asesora, que dio indicaciones sobre la manera de acceder a la solicitud del certificado.

3. ¿Habéis podido recibir una valoración del asesor sobre la utilidad de esa información?

En el año 2024 en ningún caso se ha podido recibir una valoración del asesor sobre la utilidad de la información, En el año 2025 esto si se ha conseguido por lo que se puede pensar que se están **comenzando a agilizar estos procesos por parte de la administración**, ya que la temporalización de los pilotos en los dos años fue la misma.

ANDALUCÍA

APRONA

El proceso con la asesora ha sido a través de llamadas telefónicas y correos electrónicos en los que también se ha incluido al profesional de la entidad. Inicialmente la asesora indicó que la mujer que estaba participando en el pilotaje, podía participar en un proceso de acreditación de competencias porque había trabajado más de 1.000 horas (aunque no llegaba a los dos años).

Se solicitó a la asesora información sobre formación ya que la experiencia laboral solo permitía que se acreditaran 3 de los 4 estándares de competencia del certificado de profesionalidad de Actividades auxiliares de comercio (Plan Antiguo) Comercio y Marketing Código: COMT0211 y ella necesita formación adicional en (UC1328_1) Manipular y trasladar productos en la superficie comercial y en el reparto de proximidad, utilizando transpalés y carretillas de mano. La asesora informó de que la Junta de Andalucía contaba con cursos certificados y también de que la entidad se puede acreditar como entidad

formadora homologada en la Junta e impartir este tipo de cursos. Casualmente hay un instituto de formación profesional cerca de la casa de la mujer que participa en el pilotaje, que cuenta con la FP básica de Servicios Comerciales.

La inscripción en el proceso de acreditación de competencias se ha realizado exclusivamente para la titulación de Actividades auxiliares de comercio, sin embargo, se descubrió que la mujer acompañada en el pilotaje también contaba con formación no reglada en hostelería. En este caso es necesario iniciar un nuevo procedimiento de acreditación de competencias porque no se había solicitado en la inscripción inicial; la asesora aconseja que en la inscripción se pidan el mayor número posible de acreditaciones ya que eso permite a los asesores poder valorar si se pueden acreditar formaciones o experiencia de diferentes familias profesionales sin tener que realizar una inscripción por cada familia profesional que se quiera acreditar. En este caso se espera a 2026 para iniciar una nueva inscripción.

Como se decía al inicio, la entrevista realizada por la asesora se hizo de manera telefónica y directamente con la mujer que participó en el pilotaje. Para ella fue complejo responder a las preguntas que tenían que ver con sus funciones en su puesto de trabajo, era el cuestionario de autoevaluación. Como no supo que contestar, tras la conversación, pidió ayuda a su profesional de referencia y le facilitó el número de teléfono de la asesora. El profesional pudo explicar a la asesora el apoyo que él podía prestar en el proceso y facilitó que se hiciera una nueva entrevista en la que él también participó para adaptar el lenguaje de las preguntas.

Como curiosidad se indica que la entrevista que se hizo por la tarde, ya que buena parte de los asesores y evaluadores son profesores de instituto que realizan estas funciones fuera del horario de trabajo del instituto.

Finalmente, no se obtuvo la acreditación de competencias a través de la experiencia laboral, ya que no cumplía con el requisito de los 2 años trabajados. Se informó por escrito con un documento en pdf. sobre el desistimiento de la solicitud; el lenguaje era muy complejo y la mujer

acompañada no sabía que le estaban comunicando, envió el documento a su profesional de referencia que pudo explicarle el documento.

En el plazo de 3 meses desde la comunicación, ella podrá volver a iniciar el proceso ya que contará con los 2 años de experiencia y más de 1.000 horas trabajadas, además podrá iniciar el procedimiento en 2 formaciones diferentes, la de Actividades auxiliares de comercio y otra relacionada con la hostelería. Con esta persona no se ha aplicado la metodología de empleo personalizado.

LA RIOJA

Se ha realizado la inscripción en el proceso de acreditación de competencias, pero se tienen dudas sobre la obtención ya que la mujer acompañada, tiene las horas trabajadas necesarias, pero no los años.

MURCIA

APCOM

Cuando se explicó el proceso que se estaba siguiendo a la asesora, esta recomendó solicitar la cualificación profesional de la persona acompañada en la escuela de adultos y explicó que si terminó esa formación, podría solicitar el certificado de nivel 1 por la vía formativa sin necesidad de valorar su experiencia. El procedimiento a través de experiencia iba a ser un proceso más complejo y no se sabía si realmente se le iba a poder acreditar la experiencia puesto que la persona acompañada tenía las horas de experiencia laboral requerida para obtener el certificado de nivel 1 (tenía más de 1.000) pero no entraban dentro de los últimos 15 años, por lo que estaban fuera del periodo necesario para la obtención de la acreditación.

Después de esto, se estableció el contacto con el director de la escuela de adultos que facilitó el certificado de FP de la mujer acompañada y seguidamente se mantuvo una cita con su orientadora del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y tras explicarle el proceso que se estaba siguiendo y mostrarle la vida laboral, ella también recomendó solicitar el certificado de acreditación de competencias de nivel 1 por formación. Ella misma ayudó a

solicitarlo y explicó cómo había que descargarlo cuando llegara a la plataforma del SEF de la cuenta de la persona acompañada.

4. ¿Estáis presentando la información al asesor en algún tipo de formato que creáis que puede ser útil para otros?

Las entidades están siguiendo diferentes estrategias para presentar la información recogida a través de la fase de descubrimiento de la metodología de empleo personalizado.

Por ejemplo:

ANDALUCÍA

APRONA

Simplemente han seguido las pautas marcadas por el procedimiento y utilizando los mismos canales, sin adaptaciones o modificaciones. Indicaban que es complejo tener que firmar los documentos de manera digital en el pequeño espacio disponible para firma.

ASTURIAS

FUNDACIÓN EDES

Al igual que APRONA, están utilizando los documentos que facilita la web del Principado de Asturias. Consideran que son unos documentos que limitan la participación en el proceso porque son poco adaptados y accesibles.

CANARIAS

ADISLÁN

Aunque no llegaron a iniciar el proceso de acreditación de competencias, consideraron que el registro de descubrimiento y los informes de seguimiento podrían adaptarse como modelo práctico para futuras acreditaciones, ya que

recogen observaciones objetivas del trabajo diario y del proceso de adaptación laboral de la persona.

CEUTA

Aunque tampoco llegaron a iniciar el proceso de acreditación de competencias, consideraron que sí podrían llegar a mostrar las herramientas con las que se había llevado a cabo el pilotaje.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

Los documentos que se realizaron fueron:

- CV actualizado
- Portafolio de competencias
- Certificados de formación
- Evaluaciones de desempeño
- Referencias profesionales
- Autoevaluaciones
- Descripción de competencias digitales
- Elevator pich grabado

EXTREMADURA

La información se organizó en un formato estructurado que incluía un perfil vocacional detallado, las competencias identificadas, y las acciones propuestas. Se cree que este formato puede ser útil para otros profesionales que trabajen con personas con discapacidad, ya que facilita la comprensión y la planificación de acciones concretas.

Durante 2025 se pudo iniciar el contacto con el asesor y el evaluador del proceso de acreditación de competencias.

El asesor explicó que iban a tener dos sesiones con la mujer acompañada.

En la primera sesión (online) se conectaron todas las personas que habían solicitado en Extremadura la acreditación de sus competencias en esa familia profesional. Tras esa primera sesión online, se realizó una segunda individual. Esta segunda sesión online individual fue una entrevista a la mujer acompañada, casualmente el asesor la conocía de una formación previa que ella había realizado. En la entrevista se realizaban las preguntas del cuestionario de autoevaluación; fue una entrevista agradable en la que el asesor tranquilizó a la mujer acompañada reafirmando que eran cosas que ella sabía hacer. Las explicaciones de las preguntas fueron muy claras y **permitió que la profesional de apoyo interviniera** para hacer todas las aclaraciones necesarias. El asesor ponía en situación a la persona, por ejemplo:

“... cuando estás en la cocina y te llega la comida, tú cómo haces para saber si hay gente que necesita algo...?”

Y ella decía

“...cojo el rotulador y pongo los alérgicos, por un lado, en los sin gluten, por otro...”

La profesional de apoyo pudo tener el contacto directo con el asesor. El asesor indicó que hablaría con el evaluador para darle algunas pautas sobre como comunicarse con la mujer acompañada.

MURCIA

APCOM

A la asesora del instituto de cualificaciones de la Región de Murcia se le presentó la información vía telefónica.

A la orientadora del SEF, se le presentó el registro de perfil vocacional, el certificado de FP emitido por la escuela de adultos y la vida laboral. A lo que más atención prestó fue al certificado de FP y a la vida laboral.

5. ¿Los familiares están colaborando en el proceso de empleo personalizado? ¿Qué les parece la parte de acreditación de competencias?

Los familiares de las personas con discapacidad intelectual son quienes mejor los conocen y cuentan con información muy valiosa sobre las habilidades y talentos de la persona, además pueden ser una fuente de apoyo emocional importante. En algunos casos las personas no tienen familia o no pueden contar con ese apoyo familiar y son otras personas quienes pueden prestar el apoyo e involucrarse en el proceso. Con respecto al conocimiento que los familiares tienen sobre los procesos de acreditación de competencias, constatamos que es reducido. Cuando se conoce, se valora positivamente. Por ejemplo:

ANDALUCÍA

APRONA

Sí, cuenta con apoyo en todo el proceso de acreditación de competencias por parte de la familia.

ARAGÓN

AMIBIL

La familia se involucró, viendo el proceso de acreditación de competencias como una vía para tener más oportunidades laborales en el futuro y dar el salto a trabajar en la empresa ordinaria. Hasta ese momento, la acreditación de competencias era una opción que nunca habían valorado porque desconocían la posibilidad de poder hacer ese trámite.

VALENTIA

La colaboración familiar es complicada por residir en otro municipio. La pareja si ha sido un apoyo importante en el proceso.

ASTURIAS

FUNDACIÓN EDES

Actualmente, la mujer que está participando en el pilotaje, vive con su pareja y siente que tiene apoyo por su parte para mantener su empleo y avanzar en su proyecto de vida personal.

CANARIAS

ADISLÁN

Sí, la familia está muy implicada y colabora. En su caso, la acreditación no se percibe como una prioridad inmediata, sino como una meta a medio plazo. Valoran positivamente la motivación que se ha desarrollado en su hija al aplicar la metodología de empleo personalizado.

CANTABRIA

AMPROS

Los familiares participan en la fase de descubrimiento y aportan información sobre intereses y habilidades. En cuanto a la acreditación de competencias, lo ven como una oportunidad positiva para reconocer oficialmente las habilidades de la persona, aunque previamente no conocían el proceso, pero tras explicárselo lo han comprendido y valoran positivamente.

CLM

FUNDACIÓN ASLA

Existen limitaciones como la edad de los padres o la situación personal de los hermanos y hermanas que pueden limitar la participación de las familias en estos procesos.

APANAS

Al igual que en el caso anterior, se presentan ciertas dificultades para comprender la metodología del proceso, por la edad avanzada de los familiares. Aun así, han mostrado una actitud muy colaborativa, facilitando la información

necesaria y colaborando activamente. Aunque al principio les costaba entender el alcance de la acreditación de competencias, apoyan su participación en el proceso.

CEUTA

2024

La familia colaboró en la fase de descubrimiento y planificación, dando apoyo a la participante, asumiendo compromisos en el círculo de apoyo y aportando capital social. Sobre la acreditación de competencias, había cierto desconocimiento sobre los procesos y la oportunidad que brindan, de mejorar la cualificación profesional.

2025

La familia colaboró activamente en el proceso de empleo personalizado en concreto en la fase de descubrimiento y planificación. Desde el inicio mostraron interés en acompañar a su familiar, sobre todo en los momentos clave de orientación y en el seguimiento del puesto. Han aportado información valiosa sobre sus rutinas, sus puntos fuertes y los apoyos que mejor le funcionan, lo que ha sido muy útil para ajustar el empleo a sus características personales. En cuanto a la acreditación de competencias, la familia valoró positivamente esta parte del proceso. Les pareció importante que se reconozcan de forma oficial las habilidades y la experiencia laboral que su familiar ha ido adquiriendo en el puesto. Consideraron que este reconocimiento podría abrirle más puertas en el futuro y reforzar su autoestima, al sentirse valorada profesionalmente.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

Los familiares mostraron una buena predisposición a colaborar y animaron a la persona considerando que podría suponer una mejora profesional y, sobre todo, económica para ella.

En primer lugar, se mantuvo un primer contacto telefónico con el padre para explicarle el objetivo del proyecto y las diferentes fases. Inmediatamente accedieron a la participación de su hija y a realizar la visita al hogar en la que se mostraron abiertos a enseñarnos todos los espacios y a explicarnos detalles de la vida de la persona.

También se les propuso participar la actividad del círculo de apoyo. Para favorecer su participación y adecuarnos a sus tiempos, se recogió la información a través de un cuestionario en un formato escrito, no presencial y, aunque de manera escueta, respondieron al cuestionario.

En relación con el proceso de acreditación de competencias, consideraron que puede mejorar la empleabilidad, ya que puede suponer un reconocimiento oficial de su experiencia y conocimientos.

FUNDACIÓ ASPROS

La familia de la persona a la que acompañan muestra un alto grado de implicación, ya que experimentan su participación en el pilotaje como una oportunidad laboral para dicha persona. En las visitas al hogar (3) la familia se ha mostrado con disposición a colaborar y la persona a la que se acompaña ha mostrado interés por participar en el proceso. La familia y la persona han brindado la oportunidad a las preparadoras laborales a conocer su círculo más cercano y han podido visitar a la persona en una actividad que realiza en un centro cívico, de lo que destacan la identificación de una red de personas importantes para la vida de la persona.

FUNDACIÓ RAMÓN NOGUERA

En el caso de esta fundación, se ha cambiado de participante a mitad del procedimiento.

La primera persona que estaba participando en el proyecto mostró interés en formar parte, así como su familia. Se mostró predisposición para colaborar por parte de la familia, pero en la práctica se observó una participación muy limitada. Posteriormente, la familia insistió en que el proceso no estaba siendo de utilidad

para la persona participante y, finalmente, la persona participante pidió abandonar el proceso. Aun así, durante el procedimiento, la familia comunicó una valoración positiva respecto del proceso de acreditación de competencias, ya que lo experimentaban también como una oportunidad para el reconocimiento formal de las competencias profesionales de la persona participante. La entidad sigue con la persona en el proceso de acreditación de competencias, aunque no sea parte del proyecto formalmente.

En el caso de la nueva persona participante, por el momento no se ha contado con la participación de la familia.

C. VALENCIANA

JUAN DE GARAY

La familia ha colaborado en el Pilotaje, se les realizaron las entrevistas y estuvieron participativos. En cuanto a la acreditación de competencias, en este caso concreto no fue necesario explicarles en profundidad esta parte, ya que el proceso ya estaba realizado previamente. Aun así, se percibe una actitud positiva hacia este tipo de itinerarios, les parece una oportunidad interesante.

EXTREMADURA

PLENA INCLUSIÓN MONTIJO

La persona a la que se presta apoyo vive en una vivienda comunitaria, sus referentes están participando activamente en el proceso. Han estado presentes en las reuniones del círculo de apoyo y han aportado ideas valiosas para las áreas vocacionales. Respecto a la acreditación de competencias, la consideran una oportunidad importante para que la persona gane reconocimiento formal de sus habilidades, lo que puede mejorar su confianza y sus posibilidades de empleo.

NOVAFORMA

Tanto su hermana como su cuñada han estado implicadas activamente desde la fase de descubrimiento. Ambas han mostrado un fuerte compromiso con el

proceso de empleo personalizado y apoyan de manera decidida la posibilidad de que la persona acompañada pueda acceder a la acreditación de competencias, valorándola como una oportunidad significativa para el reconocimiento formal de sus habilidades.

MURCIA

APCOM

Los familiares mostraron una buena predisposición a la hora de realizar las entrevistas y han mantenido una actitud abierta y colaboradora a la hora de abrirse y facilitar información sobre su vida y la de su familiar.

La parte de la acreditación de competencias les ha parecido muy interesante y creen que podría ser un elemento útil a la hora de encontrar un empleo que le guste realmente a la persona acompañada.

6. La metodología de empleo personalizado, ¿ha servido para otras cuestiones relacionadas con la acreditación de competencias?

ANDALUCÍA

APRONA

Ha servido para identificar áreas vocacionales, y sobre todo para que la mujer acompañada marque objetivos formativos y profesionales a medio y largo plazo. Le ha servido para establecer metas a largo plazo y el camino que tiene que realizar para alcanzarlas. Está siendo proactiva para alcanzarlo, solicitando por iniciativa propia la formación en ámbitos como la tecnología o el inglés, necesarios para alcanzar acreditación de competencias en atención al cliente, que es lo que verdaderamente le gusta.

ARAGÓN

VALENTIA

La metodología de empleo personalizado ha ayudado a mejorar la motivación hacia la inscripción en el proceso de acreditación, generando mayor confianza en sus capacidades.

ASTURIAS

FUNDACIÓN EDES

Aunque la metodología de empleo personalizado ayuda mucho al conjunto del servicio de empleo de la entidad, en este caso concreto no ha ayudado especialmente, al tratarse de una persona que lleva ya muchos años siendo usuaria y empleada, con lo que se conocían sus capacidades, gustos e intereses.

CANARIAS

APANAS

Sí. Aunque no se haya formalizado la acreditación, el empleo personalizado nos ha permitido estructurar y visibilizar competencias reales, tanto técnicas (manejo de herramientas, organización de tareas, atención al detalle) como personales (responsabilidad, autocontrol, comunicación). Esto facilita que en un futuro se pueda presentar la información al proceso de acreditación con una base sólida y objetiva.

CANTABRIA

AMPROS

Sí, ha servido para aumentar la motivación hacia la inscripción en el proceso, porque la persona con la se ha trabajado ha descubierto que sus habilidades y todo lo que sabe hacer tienen valor y pueden convertirse en competencias reconocidas.

CLM

FUNDACIÓN ASLA

La metodología de empleo personalizado requiere un tiempo para establecer una relación de confianza con la persona, en algunos casos será más corto y en otros más largo. Cuando se necesita más tiempo para establecer esta relación de confianza, el periodo de ejecución del piloto (7 meses) no parece suficiente.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

El proceso de acreditación de competencias se finalizó en 2025, se considera que la información recogida en la fase de descubrimiento fue útil en el proceso de acreditación de competencias.

FUNDACIÓ ASPROS

Se destaca que la metodología contribuyó a poder identificar las competencias profesionales de las que dispone la persona y potenciarlas, así como para poder identificar las áreas donde la persona puede presentar más necesidad de formación o apoyo. También se destacaba el hecho de poder conocer a la persona en diferentes ambientes y círculos, lo cual facilitó la identificación de diferentes capacidades y habilidades que se desarrollan y adquieren en diferentes contextos.

FUNDACIÓ RAMÓN NOGUERA

Realizar los dos procedimientos a la vez ayuda a fomentar la motivación de la persona participante, ya que se trabaja desde sus intereses y talentos. Además, también ha facilitado que la persona pueda integrar las competencias laborales que tiene de anteriores experiencias.

CEUTA

2024

Con esta metodología se descubren talentos, fortalezas, habilidades, que quizás, si no se empleara esta metodología no se descubrirían, a su vez también se realizan acciones, para descubrir, que quizás eso que a la

participante pensaba que le gustaba, una vez poniéndolo en práctica no le gusta, todo ello ayuda a la hora de la acreditación de competencias.

2025

La metodología de empleo personalizado ha sido de gran ayuda, ha servido para llevar a cabo aspectos relacionados con la acreditación de competencias. Al centrarse en el conocimiento de la persona, sus intereses y capacidades reales, el proceso ha favorecido que la mujer participante se sienta más reconocida y valorada, lo que ha aumentado su motivación para iniciar el proceso de acreditación. Además, las entrevistas de descubrimiento y la observación en entornos reales de trabajo nos han permitido recoger información más completa sobre sus competencias, algo que complementa muy bien los requisitos del proceso de acreditación.

C. VALENCIANA

JUAN DE GARAY

La metodología ha ayudado a ordenar y dar continuación al proceso de acreditación de competencias que ya se había solicitado años atrás.

EXTREMADURA

PLENA INCLUSIÓN MONTIJO

La metodología de empleo personalizado ha sido útil para estructurar el perfil vocacional de la persona y definir de manera clara las habilidades que podrían ser acreditadas. Además, ha mejorado la manera en que se presentan estas competencias al asesor.

NOVAFORMA

La metodología de empleo personalizado fue sido muy útil en varios sentidos. En lo relacionado con la acreditación de competencias, permitió estructurar el perfil vocacional.

LA RIOJA

Fue útil porque, pese a no tener estudios oficiales homologados la mujer acompañada lo veía como una oportunidad para mejorar su currículum.

MURCIA

APCOM

Fue complejo encontrar la relación entre las verdaderas áreas vocacionales de la persona acompañada con su experiencia laboral y sus formaciones.

Por ejemplo, de las 3 áreas vocacionales identificadas en la mujer acompañada (personas, naturaleza y cocina), se pudo utilizar la acreditación de competencias para acceder a lugares de su comunidad que mantienen una relación con dichas áreas vocacionales, como han sido: comedores escolares, comedores de residencias, empresas de cáterin de eventos...

7. La metodología de empleo personalizado, ¿ha sido útil para otras cuestiones NO relacionadas con la acreditación de competencias?

En general se encuentra que la metodología de empleo personalizado es útil para la orientación laboral. Se indica que cuenta con procesos que favorecen el que los profesionales que acompañan a las personas puedan conocerlas mejor, establecer relaciones de confianza y esto permite ofrecer un mejor acompañamiento. También es importante el componente de autoconocimiento y empoderamiento y se señala que es algo que la metodología también impulsa. Se destaca también el componente comunitario de la metodología y como su aplicación hace que la persona participe más en la comunidad y haya una mayor implicación de su círculo de apoyo.

Por último, se reflexionó sobre la conveniencia de poder aplicar la metodología con otras personas sin discapacidad intelectual.

Por ejemplo:

ANDALUCÍA

APRONA

La mujer acompañada se siente empoderada, capaz de conseguir lo que desea al conocer los pasos que debe dar.

En el caso de esta entidad, también se ha trabajado la metodología de empleo personalizado con una persona (hombre) con grandes necesidades de apoyo, en este caso no se ha acompañado el proceso de acreditación de competencias por no cumplir los requisitos. Se recogen algunos aspectos de este acompañamiento realizado porque son un buen ejemplo de como la metodología ha ayudado a descubrir talentos y otras cuestiones que eran desconocidas por los profesionales de apoyo de la entidad y a dar más oportunidades de participación a esta persona, una de ellas es la de ampliar conocimientos en el uso de la tecnología y se está planteando un futuro laboral que no se había planteado antes.

En el proceso de empleo personalizado hubo una alta implicación por parte de la familia de la persona.

Desde hace tiempo se había identificado que esta persona disfrutaba ordenando cosas, cuando llegaba al aula debía tener la agenda bien puesta la caja de los pictogramas las colocaba todas, el solo se encargaba.

Esta persona se comunica a través de aplicaciones, como por ejemplo picto traductor que le permiten responder sí o no. Se utilizan pictogramas de ARASAAC e imágenes reales. Al realizar la visita al domicilio el profesional de apoyo descubrió cómo se comunica el padre con él. También descubrió la implicación de las vecinas, por ejemplo, ellas le enseñan como afeitarse, a tirar la basura o lo acompañan. El padre también lleva mucho tiempo intentando enseñarle que aprendiese a afeitarse y lo hace a través de imágenes. Esta persona tiene un móvil en su casa con muchas carpetas en la que cada carpeta tiene un nombre, ocio o restaurantes y dentro de cada carpeta hay imágenes. Si necesita algo, coge el teléfono y le dice al padre: toallitas. Significa que hay que comprar toallitas. Si el padre tiene que explicarle algo coge el teléfono, y con la imagen

de refuerzo sabe lo que se va a hacer. Además, en la visita al hogar se observó como la persona tenía su habitación muy ordenada.

El profesional de apoyo aprendió de este modo una forma efectiva de comunicación con la persona y confirmó el interés por el orden.

Se han diseñado actividades nuevas (en este caso dentro del Centro Especial de Empleo de la entidad), una de ellas es recoger el material de limpieza que llega a Fundación APRONA para los parkings y colocarlo en un almacén. Se han realizado apoyos visuales para que pueda identificar como debe estar el almacén bien colocado.

Otra área vocacional detectada es la tecnología, utiliza el ordenador o por ejemplo el teléfono, lo usa para comunicarse, pero también para informar de que ha terminado la tarea y mandar fotos de cómo ha quedado...

Por otro lado, se han realizado visitas en el barrio en el que está localizada la entidad porque si surge la posibilidad de un empleo habría más posibilidades de poder prestar el apoyo y él puede desplazarse. Se ha visitado el supermercado, la farmacia...

Ha comenzado a realizar tareas de colocación de productos y logística dentro de Fundación APRONA que antes no realizaba.

ARAGÓN

AMIBIL

La metodología de empleo personalizado ayudó a conocer, y valorar otras habilidades o aficiones de la persona que no se conocían. Estas son habilidades o aficiones que no están relacionadas estrictamente con el ámbito profesional en el que ella desempeña su puesto de trabajo.

Conocer la metodología permite a la entidad aplicarla con otras personas con discapacidad intelectual de sus servicios.

VALENTIA

Ha incrementado la motivación para la búsqueda activa de empleo. La mujer ahora expresa abiertamente que quiere explorar nuevas oportunidades fuera

de su empleo actual en el centro especial de empleo, lo que abre una proyección hacia otros roles como vendedora, ordenanza o creadora de contenidos.

ASTURIAS

FUNDACIÓN EDES

La Fase de Descubrimiento es fundamental, ya que nos obliga a indagar aún más en la persona, pero también en este caso, en otros temas como pueden ser familias profesionales, nuevos métodos de acreditación de competencias o Certificados Profesionales.

CANARIAS

ADISLÁN

En el caso de la mujer a la que se ha acompañado, ha sido clave para recuperar la motivación, la confianza. También ha ayudado a mejorar su capacidad de afrontar cambios, mantener rutinas y expresar sus necesidades. Ha sido una herramienta de acompañamiento integral más allá del empleo.

CANTABRIA

AMPROS

La metodología ha aumentado ha mejorado la motivación para la búsqueda activa de empleo, la confianza en sus capacidades y la implicación familiar. Además, facilita la planificación de itinerarios laborales más ajustados a los intereses individuales de cada persona. También puede ser una fuente de sensibilización hacia muchas empresas puesto que las que se han visitado y se ha podido tener contacto y han valorado positivamente este tipo de actuaciones. La aplicación de la metodología de empleo personalizado ha tenido un impacto muy positivo en la mujer acompañada, especialmente en relación con sus expectativas y motivación hacia el futuro laboral.

Desde el inicio, ha mostrado un elevado interés e iniciativa por acceder a un empleo. Sin embargo, se acompañaba de cierta sensación de incertidumbre y

desánimo respecto a la posibilidad real de que este objetivo pudiera alcanzarse, al menos, en el empleo ordinario.

A lo largo del proceso, la metodología ha permitido ampliar horizontes y generar nuevas perspectivas, facilitando la exploración de alternativas no solo laborales, sino también formativas y de crecimiento personal: nuevos entornos, voluntariados, proyectos sociales y formación específica.

Estas nuevas opciones se contemplan como una posibilidad de mejora de su perfil de empleabilidad, promoviendo el desarrollo de competencias y la adquisición de experiencia.

CLM

FUNDACIÓN ASLA

La metodología fue útil para conocer mejor a la persona.

Es interesante aprender otras formas de orientación laboral, dado que, en la entidad, estaban acostumbradas a ofrecer los perfiles profesionales más tradicionales como, por ejemplo, personal de limpieza. A raíz de esta formación se ha descubierto una nueva forma de indagar y descubrir talentos para buscar oportunidades laborales en otros perfiles profesionales. La metodología favoreció generar un mayor vínculo de confianza entre la persona y sus profesionales de apoyo del Centro Especial de Empleo.

Otra cuestión que destacar es el proceso de crecimiento personal que se produjo en la persona y lo que favoreció la metodología a que se conociera a sí misma. Por primera vez, se preguntaba y reflexionaba sobre qué quería y qué cosas le gusta hacer. Es muy valioso, porque la persona manifiesta sus intereses y demuestra autodeterminación.

La mujer acompañada inició una experiencia laboral el 26 de marzo de 2025 en el vivero de ASPRONA, donde desarrolló su actividad en horario de tardes, compaginándola con su trabajo habitual en el Centro Especial de Empleo, en horario de mañana. Esta incorporación le permitió ampliar su jornada laboral, cumpliendo así uno de los objetivos establecidos en su plan de desarrollo

profesional: incrementar su número de horas de trabajo y adquirir nuevas competencias laborales.

La colaboración en el vivero se mantuvo hasta el 31 de mayo de 2025, fecha en la que finalizó su contrato debido a motivos de productividad, ya que la entidad no precisaba de más personal en ese momento.

Posteriormente, la mujer acompañada se presentó a una oferta de empleo en empresa ordinaria, dentro del ámbito de la logística, una de las áreas de interés profesional que identificó durante su participación en el Pilotaje de Empleo Personalizado. Finalmente, no fue seleccionada para el puesto.

Actualmente, continúa vinculada al Centro Especial de Empleo, desempeñando su labor en una prestación de servicios, y se encuentra en la fase de envío de autocandidaturas a empresas visitadas durante el proceso de pilotaje, especialmente aquellas relacionadas con sus intereses profesionales y competencias identificadas.

APANAS

La metodología de empleo personalizado ha sido muy útil más allá del proceso de acreditación. A través de un acompañamiento personalizado se ha logrado identificar mejor sus puntos fuertes, reducir inseguridades iniciales y fomentar una actitud más positiva y proactiva hacia su desarrollo profesional.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

Se podrían aplicar algunos aspectos de la metodología al proceso de acompañamiento a la inserción en la empresa ordinaria y prospección que se realizan en la entidad a las personas con cualquier tipo de discapacidad y también a las personas de nuestra empresa de inserción CODEC. Compilar el historial de la persona (primeros pasos de la fase de descubrimiento), indagar sobre su círculo de apoyo para conocer recursos que puedan ayudarlo en la búsqueda de empleo, identificar las áreas vocacionales, realizar visitas informativas o completar el perfil vocacional.

FUNDACIÓ ASPROS

Se considera que la metodología principalmente ha influido de forma positiva en la autoestima de la persona, ya que, durante el proceso se ha observado más motivación y confianza en sí misma de la persona participante. Se destaca que este hecho ha impactado directamente en la autonomía de la persona y en el interés por experimentar nuevas oportunidades laborales. También se han observado competencias interpersonales que se desconocían de la persona a través de la posibilidad de poder observarla en ámbitos diferentes al laboral. Además, se ha destacado que la persona verbalizó su satisfacción por haber sido la persona elegida para participar en el pilotaje, lo cual podría impactar también en su autoestima.

FUNDACIÓ RAMÓN NOGUERA

Se destaca, sobre todo, que la persona ha ganado seguridad en sí misma a lo largo del proceso, lo que le ha impulsado a realizar una búsqueda activa de empleo, considerando opciones que inicialmente no se había planteado. La metodología de Empleo Personalizado está resultando muy útil para identificar talentos, fortalezas y necesidades de apoyo de la persona participante. El proceso de descubrimiento permite observar de manera directa sus habilidades reales en el entorno laboral, así como detectar adaptaciones que pueden mejorar su desempeño y su bienestar en el puesto.

En el caso de la Fundación, la metodología ha facilitado:

- Identificación de habilidades no detectadas previamente, especialmente en tareas relacionadas con la atención al público, la organización de materiales y el trabajo estructurado.
- Diferenciación clara entre tareas que la persona realiza con autonomía y aquellas que requieren apoyo, lo que ha ayudado a ajustar expectativas y diseñar adaptaciones razonables.

- Propuesta de adaptaciones (rutinas más visuales, descomposición de tareas, apoyo tecnológico sencillo) que aumentan la seguridad y eficacia de la persona.

Además, el análisis detallado del día a día y de las preferencias laborales ha permitido identificar otros posibles puestos de trabajo dentro del Centro Especial de Empleo en caso de necesitar un cambio. Entre ellos:

- Auxiliar de comercio / reposición de producto
Para personas con interés por el orden, el trato amable y la manipulación de material.
- Auxiliar administrativo básico
En tareas de archivo, digitalización, gestión documental o atención telefónica sencilla, especialmente para quienes presentan competencias transversales en atención al cliente y manejo de herramientas básicas.
- Tareas de manipulación o empaquetado
Adecuadas cuando la persona muestra preferencia por actividades repetitivas, estructuradas y con instrucciones claras.
- Recepción o apoyo en atención al cliente
Para perfiles con iniciativa social, buena comunicación y experiencia previa en interacción con usuarios o visitantes.

En conjunto, la metodología de Empleo Personalizado está permitiendo comprender mejor los intereses vocacionales de cada persona, ajustar los apoyos a sus necesidades reales y ampliar las opciones laborales dentro del Centro Especial de Empleo, aumentando así las posibilidades de éxito y de estabilidad en el empleo.

CEUTA

La metodología es útil para cualquier persona con o sin discapacidad intelectual. Se debería emplear con cualquier persona que esté iniciándose en

el mundo laboral, o replanteándose su vida laboral... ya que ayuda a descubrir áreas vocacionales, habilidades....

C. VALENCIANA

JUAN DE GARAY

Sí, especialmente para mejorar la motivación de la mujer acompañada. Hablar sobre sus intereses, posibilidades y talentos ayuda a reforzar su autoestima y su implicación en el proceso, aunque también se intenta gestionar las expectativas.

EXTREMADURA

PLENA INCLUSIÓN MONTIJO

En cuanto a otras aplicaciones no relacionadas con la acreditación, esta metodología ayudó a fomentar la participación de la persona en la comunidad y a identificar oportunidades de desarrollo personal que no se habían considerado antes. También fortaleció la colaboración con su círculo de apoyo, promoviendo un enfoque más inclusivo y personalizado en su búsqueda de empleo.

NOVAFORMA

La metodología de empleo personalizado ha sido muy útil en varios sentidos. En lo relacionado con la acreditación de competencias, nos ha permitido estructurar el perfil vocacional.

Más allá de la acreditación, esta metodología nos ha ayudado a conocer mejor a la persona participante, a valorar aún más la necesidad de fomentar el empleo en entidades que trabajan con personas con discapacidad intelectual, y a identificar carencias estructurales del sector.

LA RIOJA

Ha servido respecto a fomentar la búsqueda activa de empleo y pese a ser contratada por un centro especial de empleo ha estado en empresas ordinarias

donde ha podido relacionarse con compañeros y compañeras con y sin discapacidad.

MURCIA

APCOM

Sí, la mujer acompañada ha recuperado la ilusión por encontrar un empleo, estaba muy desmotivada porque últimamente solo ha conseguido contratos de corta duración en sectores que no se correspondían con sus áreas vocacionales. Ahora se ha conocido más a sí misma y cree en sus posibilidades de encontrar un empleo que realmente le apasione.

8. Con respecto a las herramientas de la metodología de empleo personalizado ¿habéis tenido alguna dificultad en su aplicación? ¿Alguna herramienta no se comprende bien?

La metodología de empleo personalizado en España cuenta con una caja de herramientas que ha sido revisada recientemente (disponible en formación de empleo personalizado de Plena inclusión)⁷. Estas herramientas son una pieza clave para sistematizar la implementación de la metodología y reflejar la riqueza de la información obtenida. El objetivo de contar con esta información es poder realizar una negociación de un puesto de trabajo que sea valioso para la persona y para la empresa, así como para promover la progresión profesional de la persona. A continuación, se describen las opiniones de las entidades que han utilizado las herramientas, consideran en general que las herramientas son útiles, sencillas de aplicar y en algún momento se indica que, desde su punto de vista, alguna herramienta podría ser mejorable.

ANDALUCÍA:

⁷ En la plataforma <https://formacionabiertaplenainclusion.org/> hay un curso de autoformación de empleo personalizado, que cuenta con estas herramientas revisadas. La caja de herramientas que se realizó al inicio de implantar la metodología en España está disponible en el Cuaderno de Buenas Prácticas de Empleo Personalizado https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cbp_empleo_personalizadoweb.pdf

APRONA

En principio, ninguna. La formación se valoró de manera muy positiva y completa.

ARAGÓN:

AMIBIL

Las herramientas de empleo personalizado, con las anotaciones para el proceso de acreditación de competencias resultaron útiles.

En las zonas rurales, puede ser complicado llegar a identificar 20 negocios en cada una de las áreas vocacionales de la persona.

VALENTIA

No se han señalado dificultades específicas en la comprensión, aunque el proceso requiere tiempo y acompañamiento constante para que sea efectivo.

CANARIAS

APANAS

La principal dificultad ha sido adaptar el ritmo del proceso a la situación emocional de la persona acompañada, que ha necesitado más tiempo para consolidar avances. Las herramientas en sí son útiles, pero requieren flexibilidad para ajustarlas a realidades donde hay interrupciones o retrocesos por motivos de salud mental.

CANTABRIA

AMPROS

En general, las herramientas que se han utilizado hasta el momento han sido útiles, pero algunas requieren tiempo para adaptarlas a cada caso. El registro de descubrimiento es muy completo.

CLM

FUNDACIÓN ASLA

La caja de herramientas ayuda a estructurar la implementación de la metodología, los pasos a seguir. Para la persona que tiene que implementar la metodología, es útil contar con esta estructura y cuanto antes mejor.

El hecho de haber realizado las dos formaciones de manera simultánea (empleo personalizado y acreditación de competencias) puede dificultar asentar los conocimientos o saber diferenciar qué aspectos pertenecían a cada formación.

APANAS

La aplicación de las herramientas ha resultado dinámica favoreciendo una buena adaptación tanto por parte de la profesional como de la participante. No se han detectado dificultades en su comprensión o uso.

CEUTA

2024

Con respecto a las herramientas están muy bien organizadas, la información es muy útil y práctica, y con la relación a los enlaces de familias profesionales ha ayudado mucho a trabajar conjuntamente tanto empleo personalizado como acreditación competencias.

2025

Han resultado útiles y comprensibles, pero hemos encontrado algunas dificultades en su aplicación práctica. Algunas herramientas requieren bastante tiempo para completarse, especialmente en la fase de descubrimiento, por lo que es importante ajustar los ritmos. Con acompañamiento y práctica, el equipo ha ido adquiriendo mayor soltura en su uso.

CATALUÑA

FUNDACIÓN CARES

Las herramientas que se han llegado a aplicar han resultado fáciles y comprensibles:

- Registro descubrimiento: herramienta muy útil para recopilar información acerca de la persona, sus gustos, intereses y talentos. Aparentemente está muy enfocada a personas con poco conocimiento de sus ambiciones y deseos o con pocas habilidades comunicativas para expresar aquello que les gusta o interesa. Las visitas al domicilio y al barrio son interesantes para ver cómo se mueve, piensa, habla y actúa la persona demandante de empleo, y conocer así sus intereses, gustos y talentos. En caso de que la persona sea poco expresiva o comunicativa o no tenga muy claro hacia dónde le gustaría enfocarse, la realización de actividades familiares o nuevas podrían resultar de gran utilidad. También la manera de recopilar las áreas vocacionales es sencillo y fácil de comprender y utilizar. Las entrevistas informativas son útiles para que la persona pueda tener un primer contacto con las distintas áreas vocacionales que se le han identificado. Nos resultó muy conveniente crear un guion previo a la entrevista para sacarle el máximo provecho y poder responder así a las principales inquietudes de la demandante de empleo.
- Protocolo círculo de apoyo: En la línea de la fase del descubrimiento, el círculo de apoyo nos puede ayudar mucho a mejorar nuestra comprensión de la persona demandante de empleo, y coincidimos plenamente con los planteamientos iniciales acerca de cómo debe funcionar dicha reunión. Aun así, esta herramienta, aunque entendemos su utilidad, resulta confusa a nuestro parecer, con frases repetitivas. También puede ser complicado reunir un círculo de apoyo extenso si, primeramente, la persona cuenta a su alrededor con un grupo de gente reducido, segundo, si este grupo no es compacto si no disperso en cuanto a grupos y espacios. Con las herramientas tecnológicas actuales, creemos que se puede obtener la misma información de su círculo de apoyo sin tener que reunirlos a todos presencialmente. Su círculo más íntimo dentro del círculo de apoyo, como puede ser el familiar o

conviviente, puede ser entrevistado en las propias visitas al domicilio al inicio de la fase de descubrimiento, así evitamos sobrecargar el proceso de visitas que pudieran ser vistas como molestias por el círculo de apoyo de la persona demandante de empleo.

- Plan Capital Social: Entendemos que nos puede ser útil para comprender la situación social de la persona demandante de empleo, pero es fácil que se den casos en los que la herramienta solo sirva para recopilar información más que para proponer cambios. Es el caso de la persona a la que se acompañaba, que, aunque cuenta con un grupo reducido de personas a su alrededor, con aquellos más allegados (familia y pareja) tiene una relación fuerte y sana que ya satisface su necesidad de compartir y socializar, y que se complementa con algunos amigos con los que se ve de vez en cuando, y de la manera que a ella ya le va bien. En el trabajo, por último, ya tiene un pequeño círculo de compañeros con los que confía y se apoya. Por tanto, declara no tener necesidad de ampliar su capital social, y aunque este no sea muy extenso, es el que ella quiere y con el que se siente cómoda.

- Perfil Vocacional: El perfil vocacional también nos ha parecido un poco redundante, porque era insistir en cuestiones abordadas tanto en las visitas al domicilio como en los cuestionarios del círculo de apoyo y en el plan del capital social.

- Plan de Acción para un proyecto de vida: Se está trabajando en ello, es muy claro y fácil de usar, muy visual y servirá para poder organizarnos y trabajar metodológicamente a la hora de visitar empresas y presentar el proyecto.

- Portfolio: Se consideró una buena herramienta para dar a conocer a la persona.
- Entrevista Informativa y Negociación: No se llegó a utilizar esta herramienta.
- Plan de apoyos: No se llegó a utilizar esta herramienta.

FUNDACIÒ ASPROS

Se considera que, en general, las herramientas que se han utilizado (entrevistas individuales, al círculo de apoyo, diferentes reuniones, etc) ha resultado de fácil aplicación y de utilidad. Se destaca la dificultad en cuanto a la ejecución de las visitas en el entorno laboral, ya que se ha observado que dificultaban el desempeño de su trabajo. Por ello, se han coordinado también con el equipo multidisciplinar de apoyo del CEE en el que trabaja, para complementar la información obtenida de la observación y reducir dichas visitas.

FUNDACIÓ RAMÓN NOGUERA

Se considera que las herramientas han sido útiles, pero se pone énfasis en que muchas herramientas requieren de adaptación según las características de la persona participante y su entorno. La herramienta de círculo apoyo ha generado dudas en cuanto a cómo recoger la información de manera efectiva sin invadir espacios personales.

C. VALENCIANA

JUAN DE GARAY

No se han encontrado dificultades en cuanto a la comprensión de las herramientas. No obstante, sí existen limitaciones prácticas para su aplicación, principalmente por falta de tiempo y por las características del trabajo diario, que dificultan un seguimiento más frecuente o un contacto más constante con

las familias, además de otros sucesos personales que dificultaron la implementación.

LA RIOJA

No se ha tenido dificultad a la hora de aplicar las herramientas ya que al conocer el perfil de la mujer participante ha facilitado la recopilación de datos.

MURCIA

APCOM

Muy fáciles aplicar y útiles. Destacamos las escalas de fidelidad como herramienta clave para evaluar el proceso de forma continua.

9. Experiencias de entidades en procesos de acreditación de competencias

Dentro de la experiencia piloto, se contaba con una actividad de “asesoramiento” esta consistía en la participación en las reuniones mensuales de seguimiento, de entidades que ya estaban llevando a cabo acompañamientos a personas con discapacidad intelectual en procesos de acreditación de competencias, no todas las entidades estaban participando en este piloto en el que se combinaban el empleo personalizado y la acreditación de competencias y cuando si estaban participando, la experiencia que compartían era previa a la participación en esta experiencia piloto, por lo que en este apartado, no se habla del empleo personalizado. A continuación, se comparte la experiencia de estas entidades.

CANTABRIA

AMPROS

Desde Ampros se ha venido promoviendo en los últimos años, el acompañamiento a personas con discapacidad intelectual trabajadoras de su centro especial de empleo.

Lo que originó la necesidad fue que se presentaban a concursos públicos en los que se puntuaba la cualificación de la plantilla. Aunque desde los Centros se forma a los trabajadores, no contaban con documentos homologados que lo acreditaran.

En el año 2023 comenzaron a realizar estos acompañamientos a los procesos de acreditación de competencias.

Lo primero que hicieron fue analizar los certificados de profesionalidad que se ofertaban en la Comunidad de Cantabria, así como los institutos desde los que se gestionaban. Posteriormente observaron las actividades que se realizaban en el centro especial de empleo y como podían corresponderse con los estándares de competencias que se valoraban en los certificados. En 2 años se ha conseguido que 90 personas trabajadoras del centro especial de empleo acreditaran competencias.

Estudiaron el procedimiento de acreditación de competencias y valoraron las personas que podían cumplir los requisitos exigidos (al menos 2 años trabajados y 1.000 horas o formación superior a 200 horas). Se inició un piloto con una de las secciones del centro especial de empleo.

Se mantuvieron reuniones con las personas de la plantilla que reunían los requisitos, se les explicaba de manera accesible en qué consistía el procedimiento de acreditación de competencias, y como podían recibir apoyo desde AMPROS. Algunas personas se sintieron inseguras al inicio, pero se fueron animando al ver que sus compañeros conseguían la acreditación.

En paralelo, desde AMPROS, se contactó con los diferentes institutos y sedes, y se mantuvieron reuniones para explicar que desde el centro especial de empleo se iba a comenzar el acompañamiento en la inscripción y el proceso y las características de las personas que se iban a presentar, se solicitaba colaboración.

Se contaba con un contacto previo porque la entidad acoge a estudiantes de

prácticas de los centros educativos, lo que facilitó la coordinación y colaboración.

También se mantuvo una estrecha coordinación con el coordinador de la unidad técnica profesional de acreditación de competencias profesionales.

¿Qué apoyos necesitaron las personas? Desde AMPROS se pidió que las personas trabajadoras con discapacidad intelectual firmaran una autorización para que los profesionales de la entidad designados pudieran gestionar toda la documentación ya que el proceso es poco accesible. Al contar con esta autorización se fue generando toda la documentación, certificado de empresa con las tareas, formación, vida laboral, currículum (se suele pedir el formato europeo EUROPASS), cuestionario de autoevaluación....

Se acompañó a reuniones grupales e individuales con los asesores y evaluadores en las diferentes sedes, se apoyó en la cumplimentación de los cuestionarios de autoevaluación y en los trámites posteriores al proceso (solicitud de título).

La psicóloga del centro fue la persona que se encargó de coordinar el proceso pues conocía bien las características de las personas y en el trabajo, las dificultades o capacidades que tienen...

Las dificultades que encontraron son:

- la documentación es poco accesible,
- todos los trámites son electrónicos y poco accesibles,
- presentar el CV en el formato de EUROPASS,
- complejidad de los cuestionarios de autoevaluación,
- hacer seguimiento del procedimiento que se publica en el Boletín Oficial de Cantabria y se va informando de los plazos del procedimiento por lo que es necesario estar pendiente para que no se pasen los plazos,
- poca accesibilidad de las comunicaciones, de la carta en la que se comunica la resolución...

Tras las primeras experiencias, se consiguió que el formato de CV no tuviera que ser necesariamente el de EUROPASS. Desde AMPROS Se acompaña a las personas para que puedan comprender la documentación, los cuestionarios, las comunicaciones, presenten toda la documentación requerida de forma electrónica y cumplan los plazos del proceso.

En 2024 desde AMPROS se acompañó a 51 personas para acreditar competencias en el certificado de profesionalidad de Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales; se consiguió que los evaluadores fueran a realizar la evaluación en el centro especial de empleo, se hicieron reuniones de 10 en 10 personas e hizo que el procedimiento pudiera ser acompañado por la entidad.

Con respecto a la carta en la que se comunica la resolución pueden ocurrir tres cosas:

- se acreditan todos los estándares de competencia solicitados,
- solo se consigue una acreditación parcial, solo de algunos de los estándares de competencias del certificado de profesionalidad,
- desistimiento del procedimiento por no cumplir los requisitos.

Si la persona consigue una acreditación parcial, en la carta se informa de la posibilidad de recibir formación para completar el certificado de profesionalidad y los trámites. La información sobre la formación se vincula con los códigos de los estándares de competencia que aparecen en la página web del INCUAL por lo que es complejo de entender.

En el caso de la CCAA de Cantabria hay que pagar una tasa por internet con un coste de 50 €.

Los facilitadores en el proceso serían los siguientes:

- Buena disposición de las personas para participar en el proceso, con resultados positivos y repercusión directa en su motivación y autoestima.
- Colaboración de los centros educativos, desplazándose en muchos casos a nuestras instalaciones para facilitar el proceso.

- Impacto sobre la visión, más ajustada, de las personas con DI o DD en el empleo, entre el profesorado (asesores y evaluadores) de los centros educativos vinculados a los procesos de acreditación de competencias (principalmente institutos que imparten formación profesional).
- Generación de alianzas para realizar otras actividades con los centros educativos, que anteriormente no nos conocían ni se planteaban que pudiéramos ser un lugar valorado para realizar prácticas sus alumnos/as.
- Un proceso muy adecuado para la capacitación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que en general aprenden con modelos más prácticas a través de la experiencia y que cuentan con múltiples barreras en el sistema educativo reglado.

Sobre los resultados obtenidos en 2 años de trabajo fueron:

De las 90 personas a las que se realizó el acompañamiento, todas obtuvieron certificados de profesionalidad en las siguientes áreas:

Nivel 1:

- C.P: Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales. (51 personas)
- C.P: Aplicación de Barnices y lacas en elementos de carpintería. (10 personas)
- C.P: Trabajos de carpintería y mueble. (10 personas)
- C.P: Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería. (15 personas)
- C.P: Actividades auxiliares de catering. (12 personas)
- C.P: Actividades auxiliares de agricultura. (2 personas)

En general se encontraban con que las personas asesoras y evaluadoras no conocían la discapacidad intelectual y del desarrollo, ya que en muchos casos son profesionales que se han habilitado para dar formación en ciclos formativos de carpintería, jardinería... es importante trasladarles que estas personas pueden tener problemas de comunicación, pero esto no implica que

no sepan realizar las tareas o no tengan la competencia. La observación en el puesto de trabajo, en este sentido puede ser útil. ⁸

CLM

APANAS

En el año 2018, desde la entidad se proponen mejorar la formación de las personas con discapacidad intelectual que recibían su servicio de centro ocupacional. Contaban con personas que llevaban, muchos años en el centro ocupacional o en el centro especial de empleo y no contaban con una acreditación, una titulación que les permitiera evidenciar que sabían y tenían esas capacidades. Se dio un impulso a su centro de formación y se centraron tanto en la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 como en acompañar algún proceso de acreditación de competencias. Habían identificado a personas que habían sido excluidas de la formación por limitaciones en la lectoescritura. Con ellas se iniciaban los procesos de acreditación de competencias, bien por experiencia laboral o por otras vías no formales (formación no reglada o voluntariado).

En el año 2018 era la Consejería de Economía, Empresas y Empleo quien tenía las competencias para los procesos de acreditación de competencias (en la actualidad está en Educación), los docentes de la Formación Profesional para el Empleo podían también llegar a ser asesores y evaluadores.

La profesional de APANAS que compartió la experiencia había tenido la oportunidad de participar como asesora y evaluadora en algún proceso de acreditación de competencias, por lo que compartió alguna información útil para estos procesos.

El proceso se inicia con la solicitud de inscripción, luego se pasa por un asesoramiento y posteriormente se realiza la evaluación. Para conseguir la acreditación se tienen que presentar evidencias de que se tienen las competencias suficientes. Estas evidencias se pueden también recopilar durante el proceso, por lo que si el proceso es largo (pasa mucho tiempo entre

⁸ En el artículo de Docampo Núñez, G. y Morán de Castro, M. C. (2014): “Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades”. Revista Española de Discapacidad, 2 (1): 71-96., se habla de que las competencias son saber hacer (habilidades prácticas), saber estar (actitudes) y saber (conocimientos teóricos), los autores abogan por una evaluación de competencias basada en el saber estar y el saber haciendo, esto es, la demostración práctica nos permite inducir que existe un saber teórico aunque la persona no sea capaz de transmitirlo verbalmente, esta sería una adaptación útil en los procesos de acreditación de competencias para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo . En esta experiencia de AMPROS también se refleja esta hipótesis que se planteaba en el artículo por los autores.

la inscripción, el asesoramiento y la evaluación) la persona puede ir recopilando evidencias o incluso haciendo alguna formación para completar sus estándares de competencias.

Desde APANAS se ha prestado apoyo a 6 personas con discapacidad intelectual en los procesos de acreditación de competencias, para la inscripción, la recopilación y obtención de documentación (contratos de trabajo, certificados de la empresa de funciones, vida laboral, informes de voluntariado, títulos de cursos o talleres...), solicitud y expedición del certificado.

En el caso del certificado de funciones de la empresa o de que se tenga que emitir un informe de voluntariado, sería conveniente utilizar como referencia el RD en el que se regule el certificado de profesionalidad en el que se quiere acreditar la persona y las Realizaciones Profesionales que allí se describen, para utilizar un lenguaje similar en el caso de que la persona esté realizando esas funciones (Realizaciones Profesionales).

Por ejemplo:

Real Decreto 612/2013, de 2 de agosto, por el que se establecen siete certificados de profesionalidad de la familia profesional Artes gráficas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad.

Nos vamos a centrar en las Realizaciones Profesionales del Certificado de Profesionalidad de Operaciones auxiliares en industrias gráficas

Nivel 1

Código ARGTO211

RP 1: Realizar operaciones simples de ajuste y montaje de elementos intercambiables en la máquina o equipo de producción gráfica, para colaborar en su puesta a punto, en coordinación con el equipo de trabajo y siguiendo las instrucciones del responsable, cumpliendo las normas de seguridad, salud y protección ambiental.

RP2: Realizar operaciones de alimentación y reposición de los consumibles en la máquina o equipo de producción gráfica, siguiendo los protocolos e

instrucciones de trabajo establecidas para cubrir las necesidades del equipo productivo, cumpliendo las normas de seguridad, salud y protección ambiental⁹.

Los Reales decretos que regulan todos los certificados de profesionalidad y las formaciones profesionales están disponibles en www.todofp.es

Las dificultades detectadas en el proceso:

- poca accesibilidad de todo el proceso, incluido que la gestión es digital,
- pago de tasas por internet,
- en el caso de CLM lentitud del proceso administrativo, solo 1 de las 6 personas acompañadas desde 2023 ha conseguido la acreditación y las otras 5 no han comenzado aún la fase de asesoramiento. Hasta que no tengan un número mínimo de solicitudes de acreditación por familia profesional, no se inicia el procedimiento,
- las empresas a veces no presentan los certificados de funciones,
- las funciones que se realizan en los centros ocupacionales no se tienen en cuenta porque no es un puesto de trabajo, y la mayoría de los centros ocupacionales no imparten formación no reglada, como la requerida en el Real Decreto¹⁰ que regula los procesos de acreditación de competencias (al menos de 200 horas).

Los beneficios identificados serían, entre otras:

- la obtención de un reconocimiento oficial de las competencias, de formación reglada... y un incremento en las posibilidades de acceder a un empleo,
- la autoestima de las personas que ven acreditadas sus competencias también se ve afectada de manera positiva y

⁹ El certificado de profesionalidad de Operaciones auxiliares en industrias gráficas cuenta con 5 Realizaciones Profesionales, en este documento solo se incluyen dos a modo de ejemplo.

¹⁰ [Real Decreto 659/2023, del 18 de julio desarrolla la ordenación del sistema de Formación Profesional](#)

Este Real Decreto establece los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales (PEAC). Título VI

- la visibilidad social de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Como propuestas de mejora para los procesos habría que:

- diseñar materiales en lectura fácil,
- que las entidades que apoyan a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo puedan ser facilitadoras del proceso,
- que se reconozca el trabajo que realizan las personas con discapacidad intelectual en los centros ocupacionales, donde se produce un aprendizaje importante, es un aprendizaje que se centra en el saber hacer (como ya indicaba AMPROS) y en el saber estar,
- por último, que desde las entidades reflexionemos sobre el papel que estamos desempeñando en estos procesos y que papel deberíamos desempeñar. Es importante identificar las competencias que tienen las personas a las que acompañamos y ser capaces de apoyarlas en su evolución y trayectorias formativas y laborales. También desde las entidades podemos coordinarnos con las administraciones para hacer más accesibles estos procesos.

MADRID

FUNDACIÓN RAÍLES

Desde la Fundación se participó en un pilotaje dirigido en concreto a las personas que están recibiendo formación en los centros ocupacionales. La Fundación Raíles tiene 3 centros ocupacionales.

Al decantarse por la acreditación de competencias entre personas que reciben servicios en sus centros ocupacionales, la vía de acreditación era a través de la presentación de evidencias de realización de formaciones no regladas.

El principal objetivo que tenían en la Fundación era el reconocer todo el aprendizaje que las personas con discapacidad intelectual que reciben servicios en sus centros ocupacionales habían adquirido a lo largo de los años.

Teniendo esto en cuenta, una de las primeras tareas que realizaron en la Fundación, fue la de identificar las formaciones que habían realizado a través de sus centros ocupacionales y como encajaban dentro de los estándares de competencia de los certificados de profesionalidad de nivel 1 de las diferentes familias profesionales.

Para poder iniciar el procedimiento las personas tenían que cumplir unos requisitos, en el caso de la formación no reglada el requisito es contar con al menos, 200 horas de formación en los últimos 10 años.

Desde la Fundación Raíles, analizaron las formaciones que se impartían en se impartían en el marco de los centros y se compararon con las diferentes especialidades formativas. Se intentaba identificar al mayor número de personas posible, por cada una de las especialidades formativas.

Se habló con todos los profesionales de los centros ocupacionales que eran personas de referencia para para las personas que iban a pasar por el proceso de acreditación de competencias.

Se utilizaron los cuestionarios de autoevaluación, que están colgados en la página del [INCUAL](#) para identificar a aquellas personas que podían tener mayores posibilidades de éxito.

1. No sé hacerlo.
2. Lo puedo hacer con ayuda.
3. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda.
4. Lo puedo hacer sin necesitar ayuda, e incluso podría formar a otro trabajador o trabajadora.

1. Ejecutar la recepción y comprobación de cargas mediante la preparación de los equipos de desconsolidación según la normativa aplicable de prevención de riesgos laborales de conservación y manipulación de productos con el fin de garantizar la integridad de las mismas.	INDICADORES DE AUTOEVALUACIÓN			
	1	2	3	4
1.1 Contrastar la documentación del transportista con las órdenes de trabajo recibidas verbales, en soporte documental o generado por aplicaciones informáticas de gestión de almacén en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

el momento de recepcionar la carga en coordinación, en su caso, con los miembros del equipo de trabajo.				
1.2 Examinar el estado de la carga visualmente antes de iniciar cualquier operación, por el sistema de muestreo u otros, en colaboración con la persona responsable jerárquica o conductora del medio de transporte en su caso, comunicando cantidad, calidad y, en caso de existir, posibles anomalías, desperfectos o huecos en la carga por desplazamiento, faltas o sustracciones, entre otras causas, anotando si es preciso las incidencias observadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Imagen del cuestionario de autoevaluación del estándar de competencias profesionales "ECP1325_1: Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo". Fuente: INCLUAL

Estos cuestionarios puntúan del 1 al 4, siendo el cuatro el punto en el que la persona tiene capacidad para formar sobre esa característica en concreto de ese módulo formativo y el 1 el desconocimiento de la materia. Para identificar a las personas a las que se ofrecía participar en el proceso de acreditación, se propuso a aquellas que obtenían puntuaciones de 2 y 3. A partir de ahí, se comenzó a tener reuniones con todas las personas interesadas y con sus familias o redes de apoyo para comentarles el proceso, y contar también con su apoyo, que fue muy importante en la obtención de la documentación necesaria.

Se recogió la documentación que había que presentar para la solicitud de inscripción:

- el DNI,
- el currículum vitae (en este caso les permitieron que no tuviera formato EUROPASS)

- Documentación acreditativa de la formación, en este caso fue admitido un documento firmado por la dirección de cada uno de los centros ocupacionales, indicando las acciones formativas que las personas realizaban a lo largo de del año en el centro, en el marco del centro ocupacional.



En este caso no se recogió información sobre experiencia laboral porque las personas que se presentaban al proceso de acreditación no contaban con suficiente experiencia.

Se realizó la inscripción de manera telemática y se acompañó a las personas que lo desearon, para crearse su clave PIN o su clave permanente, con el objetivo adicional de mejorar sus competencias digitales para relacionarse con la administración.

Hubo 14 personas que participaron en las fases de asesoramiento y evaluación, del proceso de acreditación de competencias. La solicitud era para acreditarse en Actividades auxiliares de almacén COML0110. Gracias a Plena inclusión Madrid, desde la Fundación se pudo mantener el contacto con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y trasladarles las necesidades de apoyo de todas las personas participantes, siendo las necesidades de apoyo en la comunicación las más frecuentes; de este modo se consiguió un contacto directo con la persona asesora y la persona evaluadora. Hubo 3 profesionales encargados de acompañar a las 14 personas, se compartieron sus correos electrónicos profesionales para poder recibir la información sobre el procedimiento.

El proceso de asesoramiento y evaluación se realizó en las instalaciones de la Fundación, de modo que las 14 personas fueron entrevistadas individualmente por el asesor, este siguió el cuestionario de autoevaluación del certificado de profesionalidad de Actividades auxiliares de almacén.

Revisó los cuestionarios e hizo alguna pregunta sobre la formación y la información del currículum vitae.

Posteriormente, las personas fueron pasando una entrevista, también individual con la evaluadora. Los profesionales de apoyo podían estar en las entrevistas y solo se les permitía intervenir para adaptar alguna cuestión de comunicación. La entrevista se basaba también en el cuestionario de autoevaluación. Se solicitó también a la evaluadora que, si la persona no podía dar una explicación verbal, se permitiera que ejecutara las acciones de forma práctica para poder hacer una observación directa. Esta observación directa, en alguna ocasión surgió de forma espontánea por parte de la persona evaluada; como la evaluación se estaba realizando en el centro ocupacional y algunas de las herramientas por las que se les estaban preguntando estaban a la vista, la persona se levantaba y mostraba a la evaluadora como se utilizaba esa herramienta. Ella se mostraba abierta a evaluar esas actuaciones.

Esta adaptación en la evaluación, a través de la observación directa, es similar a lo propuesto ya previamente por AMPROS y APANAS, así como los autores Docampo y Morán (2014).

En paralelo a este proceso, desde la Fundación Raíles se tomó la decisión de acreditarse como centro orientador de los procesos de acreditación de competencias, por lo que desde que obtuvieron esta acreditación pueden asesorar a cualquier persona interesada. Esto hizo que tuvieran una relación más cercana con la Consejería de Empleo y tener un contacto más fluido.

Las dificultades que identificaron en el proceso fueron:

- gestión documental poco accesible, se solicita a la Consejería que en el formulario de solicitud se incluya una opción en la que se pueda señalar si la persona necesita apoyo en el proceso y si cuenta ya con ese tipo de apoyo.

- Por un lado, el proceso puede ser muy largo (en su caso duró 18 meses) y por otro lado hay unos plazos importantes que se deben respetar por parte del candidato en el proceso de solicitud.
- Falta de conocimiento de la discapacidad y de las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual por parte de las personas asesoras y evaluadoras.
- Cuando se acompañan procesos con solo 1 o 2 personas, estos son bastante rígidos.

Los facilitadores en este proceso fueron:

- las personas asesoras y evaluadoras acogieron muy bien tanto a las personas como las orientaciones de los profesionales de apoyo de la Fundación.
- Permitieron un proceso flexible, pero se tiene la percepción de que fue algo que dependió de las personas implicadas y no tanto de que el proceso permita esa flexibilidad.
- Realizar el procedimiento con un grupo de personas numeroso (14) permitió que se generara un proceso más flexible y adaptado.

Los resultados del proceso han sido:

- 14 personas han conseguido acreditar sus competencias y obtienen un título de certificado de profesionalidad de Auxiliar de almacén. Reconociendo así su aprendizaje en el centro ocupacional.
- Compromiso de la Consejería de Empleo de valorar los cambios propuestos al proceso para hacerlo más accesible.

MADRID

INTEGRANDES

Es una asociación de la comarca de Aranjuez que viene prestando servicios desde hace 50 años.

El proceso de acreditación de competencias se promovió desde su centro especial de empleo. Se realizó inicialmente para las personas trabajadoras de su área de jardinería y posteriormente se ha realizado con las que trabajan en su área de control de calidad de piezas.

En diciembre del 2023, la Dirección General de Formación. Dependiente de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, les propuso hacer una experiencia piloto destinada a iniciar el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral para, en el área de jardinería, dirigida a personas con discapacidad intelectual ya que en su centro especial de empleo la mayor parte de las personas con discapacidad trabajadoras tienen discapacidad intelectual.

La cualificación profesional de referencia fue la de actividades auxiliares en viveros y centros de jardinería AGAO0108. Es una cualificación de nivel 1 compuesta 3 unidades de competencia:

UC0520_1: Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería.

UC0521_1: Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes.

UC0522_1: Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.

Se inició el proceso con 12 trabajadores de la plantilla de jardinería, con una amplia trayectoria profesional, en algunos casos superior a 20 años. Se comenzó con los trabajadores que llevaban más tiempo trabajando.

Paralelamente empezaron a realizar, la gestión administrativa y documental, y a apoyar a las personas candidatas que cumplían los requisitos.

El apoyo prestado, además del más administrativo también se centró en el repaso de las áreas formativas relacionadas con la actividad profesional, el acompañamiento emocional y motivacional durante todo el proceso y la creación de un ambiente de apoyo y confianza entre las personas trabajadoras y el equipo de formación, así como en la elaboración del currículum vitae ya

que las personas al llevar mucho tiempo trabajando en el mismo centro, no contaban con un currículum actualizado.

Al tratarse de una experiencia piloto, se encontramos con algunas dificultades:

- Se realizó una prueba escrita que no estaba adaptada. Excesivamente compleja para aquellas personas con dificultades en la lectoescritura.

Los facilitadores del proceso fueron:

- Se consiguió que el examen se pudiera realizar en sus instalaciones para que su equipo del centro especial de empleo pudiera prestar apoyo.
- La flexibilidad para poder adaptar el proceso de evaluación a las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual.
- Trabajo en red y coordinación entre las instituciones y la entidad.
- La alta motivación de las personas trabajadoras para acreditar sus competencias.

Resultados y valoración de la experiencia:

- 12 personas obtienen la acreditación del certificado de profesionalidad de Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería.
- A lo largo del proceso se pudo comprobar la implicación, el compromiso y la motivación de los trabajadores. Ellos perciben que existe un reconocimiento a su actividad profesional e influye en su autoestima.
- Mejora continua de la experiencia. Se inició otro proceso de acreditación de competencias con otro grupo de personas y está siendo mucho más sencillo. En el momento de publicar este documento se estaba la espera de recibir los certificados.

En esta segunda experiencia los asesores y evaluadores estuvieron en comunicación constante con la profesional de apoyo del centro especial de empleo, así como con cada una de las personas participando en el proceso de acreditación de competencias.

Se realizaron entrevistas a través de video conferencias en 3 fases:

- En la primera se realizaba una 1 fue como una serie de presentación de cómo se encontraban, de que de que iban a hacer realmente explicándole un poco en qué consistía,
- En la segunda entrevista (asesoramiento), se abordaron temas relacionados con las funciones que realizaban en sus puestos de trabajo y les hicieron una especie de examen.
- En la tercera entrevista (evaluación), las preguntas iban también dirigidas a conocer las funciones que realizaban las personas.

Los facilitadores en este proceso fueron:

- Flexibilidad de las personas asesoras: permitían que hubiera profesionales de apoyo en las video conferencias para hacer adaptaciones en la comunicación.
- Flexibilidad de las personas evaluadoras: Inicialmente la prueba tenía que ser un examen escrito. Se permitió que durante la prueba estuviera presente la preparadora laboral, para hacer adaptaciones en la comunicación. El examen se hizo por la tarde en el centro especial de empleo, tras la finalización de la jornada laboral de las personas que se iban a acreditar. También se permitió que durante el examen se pudieran mostrar algunas de las herramientas a las que se estaba haciendo referencia en la prueba escrita.

En esta segunda experiencia también se obtuvieron resultados y valoraciones similares a la anterior.

10. Pasos a seguir para apoyar en un proceso de acreditación de competencias

Los procesos de acreditación de competencias están abiertos en todas las comunidades autónomas, de manera permanente.

Cualquier persona se puede inscribir en cualquier momento. En esta página web se puede encontrar información sobre los procesos en todas las CCAA

El proceso de asesoramiento y evaluación comienza cuando la CCAA cuenta con suficientes asesores y evaluadores como para iniciarlo y con suficientes personas interesadas en acreditar sus competencias en las diferentes familias profesionales. Cuantas más personas se inscriban, más posibilidades hay de que se inicie el procedimiento. Algunas administraciones autonómicas han establecido procesos muy ágiles y otras se demoran más. A continuación, puedes ver 10 recomendaciones para acompañar procesos de acreditación de competencias.





EMPLEO PERSONALIZADO Y ACOMPAÑAMIENTO EN PROCESOS DE ENVEJECIMIENTO

1. ¿Os está resultando útil la metodología de empleo personalizado para identificar nuevos talentos, adaptaciones que podrían beneficiar a la persona? o ¿en qué otros puestos de trabajo del Centro Especial de Empleo podrían trabajar si fuera necesario un cambio?

En general se valora positivamente la metodología para identificar talentos, habilidades o adaptaciones necesarias. También se destaca que esta es una etapa complicada de acompañar con muchos cambios.

ANDALUCÍA

Asociación San José

La metodología permite identificar nuevos talentos, de hecho, es una de las cuestiones que se destacan, al trabajar de una manera más personalizada permite explorar mucho más y más allá de intereses y preferencias conocidas previamente desde la Asociación. Esto permite que los apoyos, recursos o posibilidades que se puedan plantear a la hora de trabajar con la persona se ajusten mejor a sus deseos, talentos y preferencias e igualmente se facilitan herramientas a la propia persona para que se conozca mejor así misma. Consideran que la metodología es positiva en estas cuestiones, que permite abrirse a otras miradas y posibilidades y que se acerca a lo que debería ser. También consideran que la realidad a la que se quiere dar respuesta (acompañamiento al proceso de envejecimiento en el ámbito laboral), es compleja y complicada de acompañar.

ANDALUCÍA

Grupo Envera

La metodología de empleo personalizado nos está resultando útil para evaluar las necesidades y capacidades de la persona, aunque en su caso específico es limitada en cuanto a la identificación de nuevos talentos, dado que se encuentra en una fase avanzada de su carrera, con jubilación programada para abril de 2025. Las adaptaciones realizadas hasta ahora han facilitado la continuidad de sus labores sin necesidad de cambio a otro puesto en el Centro Especial de Empleo.

ARAGÓN

En lo que se refiere a utilidad para poder desempeñar otro puesto de trabajo en el Centro Especial de Empleo no, pero en lo que se refiere a las posibles adaptaciones en el puesto de trabajo sí. También se han detectado habilidades que quizás no se habían descubierto previamente porque no se requieren para

el puesto que realiza actualmente. La entidad también ha utilizado PROLAB¹¹, tras usar esta herramienta se ha realizado un plan de adaptaciones que ha resultado muy útil ya que abordaba muchas dimensiones.

MADRID

La persona que ha participado esta próxima a la edad de jubilación. El proceso de empleo personalizado se ha centrado en encontrar áreas de ocio próximas, con el objetivo de mejorar su participación en actividades comunitarias, aumentar así su calidad de vida y preparar el proceso de jubilación. La metodología ha funcionado para abrirse a participar en nuevos espacios de ocio y otros talleres, así como conocer gente nueva y aumentar la posibilidad de participar en otras actividades en el entorno de la persona.

En el plano laboral, se ha utilizado la herramienta AYHO que le ha sido útil para adaptar algunas funciones y mejorar la coordinación entre la entidad, la persona y el Centro Especial de Empleo, en el puesto de trabajo.

Durante las entrevistas, se han descubierto áreas de posibles adaptaciones con las tareas que más le cuestan o le gusta menos realizar, de manera que se facilite el desarrollo de estas y se puedan organizar de manera que le resulte menos fatigante. También se ha adaptado su horario para permitir compaginarlo con otras actividades.

MURCIA

La metodología de empleo personalizado ha demostrado ser valiosa para identificar los intereses y habilidades que no se evidencian en su empleo actual. Es un proceso útil para encontrar un empleo que se adapte a sus capacidades y preferencias.

El éxito de este enfoque se ha reflejado en la mejora de las adaptaciones en los puestos de trabajo, tanto para nuevos empleados como para aquellos que ya forman parte de la organización, asegurando que se les conoce y comprende mejor. Esto también es aplicable a los programas de empleo, como los

¹¹ PROLAB, es una herramienta realizada por la Universidad de Salamanca (INICO). El objetivo de la herramienta es identificar el deterioro en el ámbito laboral producido por el envejecimiento, para que los centros de trabajo puedan desarrollar planes de apoyo que prolonguen satisfactoriamente la vida laboral. <https://inico.usal.es/proyecto-prolab/>

programas POEG para jóvenes menores de 30 años, en los que desde esta entidad, llevan años implementando esta metodología, logrando una intervención inclusiva y personalizada que apoya el desarrollo personal y profesional de cada individuo.

2. ¿Os está resultando útil la metodología de empleo personalizado para identificar donde participa la persona en su comunidad? ¿qué recursos existen? ¿cuáles utiliza? ¿cuáles podría llegar a utilizar?

Se considera que el empleo personalizado es útil para conocer los recursos comunitarios, cuando no se conocen todavía. También ayuda a identificar los espacios de participación de la persona y que espacios podrían ser los que utilizara en el futuro. También se indica que la jubilación puede ser un factor de aislamiento que hay que tener en cuenta.

ANDALUCÍA

ASOCIACIÓN SAN JOSÉ

La Asociación está localizada en el ámbito rural por lo que es más sencillo conocerlos recursos disponibles. Los tenían identificados antes de comenzar este piloto.

El empleo personalizado ha servido para conocer mejor a la persona, y comprender que hay cosas que para ella han sido relevantes y que p desde la asociación no se han tenido suficientemente en cuenta. Por ejemplo, ella participó en el programa REVISEP, en el que elaboró un "libro" con sus recuerdos más bonitos y positivos para ella. Aplicar la metodología de empleo personalizado ha permitido rescatar ese "libro" y trabajar con la información allí recogida, ha tenido la oportunidad de destacarlo como algo importante en su vida y los profesionales se han parado con ella, con más tiempo, para ver todo esto.

En este momento no tiene tiempo para participar en la comunidad, pero si quiere hacerlo cuando se jubile. Quiere participar en un taller de memoria que se desarrolla en la localidad y en actividades del Centro sociocultural, además le gusta cocina.

GRUPO ENVERA

La metodología nos ha permitido confirmar que la persona tiene una participación social limitada.

Una de las preocupaciones de la familia es poder prestarle los apoyos cuando se jubile, ya que la familia también necesita apoyos. Existe preocupación de que la jubilación incremente su aislamiento.

ARAGÓN

AMIBIL

Ha servido principalmente para conocer sus redes sociales y familiares de apoyo, así como identificar sus principales personas de referencia. En lo que se refiere a su entorno social, al residir en una pequeña localidad se considera que facilita la integración de la persona y también la posibilidad de desempeñar sus diferentes funciones en el trabajo. Una de sus funciones es la de realizar tareas administrativas, como llevar cartas a la oficina de Correos o al propio Ayuntamiento. El que conozcan a la persona, hace que ella pueda desempeñar mejor estas tareas y que las realice de manera autónoma.

MADRID

AFANDICE

El de la aplicación de la metodología inicio fue difícil porque la persona beneficiaria, acababa de mudarse con su hermana, cambiando su residencia. Hubo que adaptar la fase de descubrimiento a estas circunstancias. Esta fase favoreció su adaptación al nuevo barrio. Se hicieron varias visitas y exploró el barrio de manera autónoma y en compañía de la hermana. Se encontró una

academia de inglés y en centro cultural una actividad de teatro, son actividades que le atraen. Por tanto, se considera que el proceso sí ha sido útil. Actualmente se espera que pueda ir a probar una clase de inglés, en la academia. Allí tiene un contacto, lo que ha facilitado que se pueda dar esta situación. Sin embargo, en el centro cultural, se encuentran más dificultades burocráticas para que pueda iniciar o probar la actividad.

Tiene algunas dificultades para iniciar nuevas actividades. A través de la metodología utilizada, la persona se muestra más abierta según avanza el programa.

Por otro lado, ha comenzado a participar en un programa de radio de RTVE a través de la asociación. Continuará con esta actividad en otras colaboraciones en el futuro, con la intención de que si participación sea recurrente.

Se espera que participe en otros espacios fuera del centro ocupacional próximos a la entidad.

MURCIA

APCOM

La metodología de empleo personalizado ha demostrado ser valiosa para identificar los recursos comunitarios disponibles y las personas con las que la persona puede contar. Es un proceso útil para apoyar la integración de personas con discapacidad intelectual o psicosocial en su comunidad, favoreciendo una participación significativa.

3. ¿Los familiares están colaborando en el proceso de empleo personalizado? ¿Qué les parece les resulta útil?

Los familiares de las personas con discapacidad intelectual son quienes mejor los conocen y cuentan con información muy valiosa sobre las habilidades y talentos de la persona, además pueden ser una fuente de apoyo emocional importante. En los procesos de acompañamiento de esta etapa vital es muy

importante colaborar con los familiares por todos los cambios que implica. Se destaca también el papel de los hermanos y hermanas y de otros familiares más jóvenes.

ANDALUCÍA

ASOCIACIÓN SAN JOSÉ

Las familiares lo consideran positivo y útil. Señalan también la importancia de que participen familiares más jóvenes (sobrinas en este caso), que han favorecido que la persona tome decisiones que la acercan más a una vida independiente.

Se destaca la dificultad para llevar a cabo esta metodología con algunas familias que tienen ciertas expectativas sobre las asociaciones y los centros.

Consideran que puede ser una dificultad añadida la reforma laboral en la que las contrataciones se priorizan con carácter indefinido y en la que no disponemos de una flexibilidad que permita dar respuestas más individualizadas.

A través del pilotaje están abordando la inmediatez de dar respuesta a la participación de la persona en la comunidad a partir de su jubilación, pero hay otras decisiones que consideran relevantes también plantearse con ella y su familia y que hasta ahora no se han planteado ni indicado con ellos de manera explícita, y a raíz de esta metodología más personalizada las están reflexionando.

Se refieren, por ejemplo, a qué pasará con ella, cuando dada su edad puedan surgir dificultades, de poder tener un documento de voluntades anticipadas o algo similar en el que pueda decidir qué quiere hacer, dónde quiere estar (si continuar en la vivienda compartida o volver a la residencia de la asociación), quién asumirá su tutela si su hermana falta...

A raíz del pilotaje se plantean abordar no sólo el proceso de jubilación sino ir más allá, teniendo en cuenta su voluntad y llegar a consensos familiares de manera consensuada, explícita y anticipada.

A nivel general, considera que esta metodología, les ha cambiado su visión y de cara a futuro, si bien consideran difícil poder aplicarla en su totalidad, sí están

seguros de aplicar parte de ella. De hecho, ya lo están haciendo con dos personas usuarias más de la asociación.

GRUPO ENVERA

Los familiares están colaborando en el proceso de empleo personalizado dentro de este proyecto piloto. Principalmente, la colaboración ha consistido en la comunicación y el suministro de información a través de llamadas telefónicas.

ARAGÓN

AMIBIL

La familia (sobre todo su hermana) está implicada y valoran positivamente las acciones de la metodología, ya habían comenzado a detectar cierto deterioro y afirmaban que “necesita un cambio”.

Ella realiza tareas en la lavandería y tareas administrativas. Anteriormente, sólo realizaba tareas administrativas, pero debido a que su deterioro le complicaba el desempeño de ciertas tareas, comenzó a realizar también tareas de lavandería. Ella está contenta, es un proceso mecánico y asumió nuevas funciones. Este proceso también nos ha hecho ver a las técnicas diferentes vías y posibles adaptaciones a realizar con la persona.

MADRID

AFANDICE

Han colaborado mucho con el proceso. Han facilitado muchos recursos del entorno natural. Le han aportado la posibilidad de explorar el barrio de manera autónoma y en compañía, animando a su familiar a realizar diferentes tareas en la zona para conocer diferentes espacios. Han sido muy colaboradores, el contacto y coordinación con la familia ha sido muy habitual y fácil. Han integrado la metodología sirviendo también como enlaces para facilitar. A pesar de que al inicio no conocían la metodología en todo momento se han mostrado muy dispuestos a la colaboración y participación en todos los procesos del empleo personalizado. Su visión del proceso ha sido positiva,

pensando que si la metodología podía ayudar a su familiar apoyarían en lo posible.

4. Con respecto a las herramientas de la metodología de empleo personalizado ¿habéis tenido alguna dificultad en su aplicación? ¿Alguna herramienta no se comprende bien?

En general la valoración de las herramientas es positiva, aunque se destacan algunas dificultades para poder realizar la lista de los 20¹² en el ámbito rural y la aplicación de algunas preguntas de la herramienta PROLAB, así como la necesidad de contar con tiempo suficiente para poder aplicar la metodología.

ANDALUCÍA

ASOCIACIÓN SAN JOSÉ

En la metodología hay cuestiones que no tienen en consideración, por ejemplo:

- En el entorno rural los recursos son limitados y las oportunidades también. Es prácticamente imposible realizar la lista de los 20 porque no existe tal cantidad de recursos en la localidad para cada una de las áreas vocacionales. Igualmente, la identificación de estas áreas también puede suponer dificultades, dado que las oportunidades reales para desarrollarlas pueden estar limitadas por los recursos disponibles.
- La disponibilidad de tiempo para llevar a cabo las pautas definidas en la metodología puede llegar a ser otra dificultad, dado que los profesionales desarrollan el pilotaje como tarea añadida a las que de por sí deben realizar entre sus funciones habituales y esto también puede suponer un

¹² La lista de los 20 es una de las técnicas de la metodología de empleo personalizado, que ayuda a identificar 20 negocios en los que los talentos de la persona podrían llevar a conseguir un puesto de trabajo negociado. Para cada persona hay que encontrar 3 áreas vocacionales (áreas de negocio en las que la persona podría trabajar teniendo en cuenta sus talentos) y un total de 60 negocios.

problema a la hora de ajustar agendas, reuniones conjuntas, realizar actividades fuera del horario habitual, etc.

ARAGÓN

AMIBIL

Ha sido útil en general, sin embargo, por el propio medio en el que se desarrolla el proceso, es complicado poder completar o adaptar estas herramientas¹³.

MADRID

AFANDICE

Una de las dificultades encontradas, hace referencia a las preguntas finales propuestas en la herramienta PROLAB. La profesional de apoyo ha tenido que adaptar algunas preguntas para poder ser respondidas por la persona beneficiaria. Igualmente es una herramienta extensa que ha tenido que ser aplicada en varias sesiones.

Consideran que lo más complicado ha sido aplicar la herramienta del capital social. No se ha entendido bien el uso de esta herramienta.

Desde la entidad proponen como mejora para el proyecto mantener reuniones presenciales. Esto habría podido facilitar que surjan debates y se comparta información o dificultades entre los técnicos de apoyo, enriqueciendo aún más el programa.

MURCIA

APCOM

La metodología de empleo personalizado y sus herramientas ayudan a descubrir habilidades, intereses y redes de apoyo no evidentes en un entorno laboral tradicional. Al involucrar a su círculo de apoyo y utilizar herramientas como el

¹³ En este caso la entidad también está en el ámbito rural y como ya se ha indicado hay limitación de recursos.

registro de actuación, el mapeo con el círculo de apoyo, y el perfil vocacional, registro de negociación, el equipo ha podido entender mejor las aspiraciones y fortalezas de la persona, que van más allá de su actual puesto en jardinería dentro del Centro Especial de Empleo.

Estas herramientas han sido especialmente útiles para identificar áreas vocacionales en las que la persona tiene interés, como la cultura.

Gracias al capital social y a los contactos con personas de su comunidad (como la concejala de Cultura y de Servicios Sociales), el equipo pudo generar oportunidades para la persona, en la biblioteca de su pueblo, un entorno que le es familiar y donde ha desarrollado relaciones personales y un interés sostenido en la lectura de libros de historia y cómics.

CONCLUSIONES

Al iniciar esta experiencia piloto, contábamos con unas hipótesis de trabajo, a continuación, se dará respuesta a si hemos podido contrastar las hipótesis de trabajo o no y en qué dirección.

Hipótesis relacionadas con el itinerario de Empleo Personalizado y Acreditación de Competencias:

- **El empleo personalizado acompañado de un proceso de acreditación de competencias puede ser una metodología útil para los Centros Especiales de Empleo y que promueva procesos de transición al empleo ordinario.**

Durante 2024 no pudimos dar una respuesta definitiva a esta hipótesis ya que no se finalizó ningún proceso de acreditación de competencias, dado que en varias CCAA los procesos están paralizados, la contrastación de esta hipótesis habría requerido de más tiempo. Si que se han realizado cambios en puestos

de trabajo dentro de los Centros Especiales de Empleo gracias a la participación en el piloto con la intención de seguir buscando oportunidades de empleo en la empresa ordinaria.

Durante 2025, se mantuvieron reuniones con 3 de las entidades que participaron en el pilotaje durante 2024 (Plena inclusión Montijo, Fundación ASLA y Fundación CARES), en 2 de los casos se consiguió finalizar el proceso de acreditación de competencias y en 1 convalidar formaciones anteriores. Una de las mujeres (de CLM) consiguió un nuevo puesto de trabajo lo que le permitió tener dos empleos y una jornada laboral completa, pero fue en un Centro Especial de Empleo, por lo que no podemos afirmar que el pilotaje favoreciera una transición al empleo en la empresa ordinaria.

En 2025, si se ha conseguido que una de las mujeres participantes vaya a comenzar a trabajar en la empresa ordinaria en 2026. Es la participante acompañada por Plena inclusión La Rioja; ella estaba trabajando con contratos cortos y sustituciones en un Centro Especial de Empleo y se ha conseguido que se la vaya a contratar en una residencia que abre en 2026 a jornada completa.

También se ha negociado un posible puesto de trabajo para la participante acompañada por AMPROS y Plena inclusión Cantabria y se espera una respuesta por parte de la empresa en los próximos meses.

En el caso de la participante acompañada por APCOM, de Plena inclusión Murcia, tienen pendiente una reunión con el jefe de cáterin de 4 colegios de la zona en la que vive para poder hacer una entrevista informativa y una posible oferta de empleo negociada.

La mujer acompañada por VALENTIA, entidad de Plena inclusión Aragón, puede llegar a tener una oportunidad laboral en 2026. A través de las entrevistas informativas (metodología de empleo personalizado), se ha identificado una empresa de serigrafía en la que los talentos de la mujer podrían ser útiles. La

empresa está pensando si les interesa contratar a alguien, está pendiente que se les presente una oferta negociada.

Parece que las experiencias desarrolladas durante 2025 podrían ser un poco más exitosas en la obtención de un empleo en la empresa ordinaria. En cualquier caso, parece necesario más tiempo para conseguir que esto ocurra, al menos sin una financiación adicional que permita contar con profesionales que se dediquen a esta labor de un modo más extenso.

- La metodología de Empleo Personalizado ayuda a recoger información relevante sobre la persona de una manera organizada y esto podría ser útil para los procesos de acreditación de competencias.

En este caso si podemos dar respuesta a esta hipótesis, las entidades creen que si puede ser útil y en el caso de Extremadura han podido compartir la información con el Asesor del proceso de acreditación de competencias, que ha valorado la información de manera positiva.

En 2025 algunos procesos de acreditación de competencias han sido más ágiles que en 2024 y se ha podido compartir la información recogida con los asesores de los procesos. Las entidades consideran que aunque en el proceso de acreditación de competencias se pide la información en un formato diferente al que se obtiene al aplicar la metodología de empleo personalizado, si parece que el proceso de indagación y la información obtenida es útil para el proceso de acreditación de competencias.

- El Empleo Personalizado favorece el empoderamiento de la persona y una mayor motivación para iniciar el proceso de acreditación.

Las entidades que han participado en el piloto han valorado positivamente este aspecto e indican que si puede generar esa mayor motivación para iniciar el proceso de acreditación de competencias y la búsqueda de un cambio de

trabajo. En este sentido se coincide por parte de la mayoría de las entidades que han participado en los dos años de esta experiencia piloto.

- Las descripciones de las unidades de competencias pueden ser útiles para nombrar los talentos identificados en las personas. Utilizar un lenguaje común con los procesos de acreditación de competencias, puede favorecer un posible resultado más favorable en un futuro. Creemos que puede ser útil para poder centrar las áreas vocacionales para la futura acreditación de competencias.

Aunque durante 2024 no se pudo contrastar porque no se llegó a iniciar ningún proceso de acreditación de competencias (únicamente la inscripción), las entidades consideraron que las descripciones de las unidades de competencias eran útiles para identificar los talentos de la persona y describirlos a través de un lenguaje unificado con el que se emplea en los procesos de acreditación. En 2025 se ha repetido esta opinión y se refuerza con la experiencia compartida por APANAS en el apartado 9 de este documento, en la que se recomienda que los profesionales de las entidades de Plena inclusión que acompañen en procesos de acreditación de competencias deben familiarizarse con las descripciones de los estándares de competencias y utilizar ese lenguaje en el currículum vitae, en los certificados que emiten los centros especiales de empleo...

- En el caso de que no sea posible conseguir un puesto de trabajo en la empresa ordinaria y se mantenga la contratación en el Centro Especial de Empleo, se conocerán mejor los talentos, habilidades e intereses de la persona y se podrán hacer ajustes o adaptaciones en el puesto de trabajo o incluso se podrán ofrecer puestos de trabajo diferentes.

Como se ha podido ver en este documento, esta hipótesis si se ha podido contrastar. Se han conocido mejor los talentos de las personas y se han realizado adaptaciones o cambios en los puestos de trabajo.

Tras realizar esta experiencia piloto, consideramos adecuada la aplicación de la metodología de empleo personalizado complementada con los procesos de acreditación de competencias, aunque hay que seguir indagando en estos procesos para identificar las barreras, en ese sentido se ha propuesto mantener 3 reuniones de seguimiento con las entidades del piloto durante 2026 para conocer las dificultades y poder acompañar los procesos.

Hipótesis relacionadas con el itinerario de Empleo Personalizado y Acompañamiento en los procesos de envejecimiento en el ámbito laboral:

- **Ser una metodología útil para los Centros Especiales de Empleo o entidades que apoyan el acceso al empleo en la empresa ordinaria y que prestan apoyo a mujeres trabajadoras con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y como preparación para su jubilación.**

Tras realizar esta experiencia piloto, también consideramos adecuada la aplicación de la metodología de empleo personalizado en los procesos de acompañamiento al envejecimiento laboral, aunque hay que hacer ciertas adaptaciones ya que en este caso no se persigue el objetivo de acceder al empleo o cambiar de trabajo, si no el participar más en la comunidad y tener un mejor conocimiento de la persona para prestar los apoyos más ajustados.

Al empezar a trabajar para que las personas puedan acreditar sus competencias, hemos constatado que los procesos de acreditación de competencias además de estar abiertos de manera permanente para la inscripción deben ser más ágiles, para que la persona pueda acreditarse cuando lo necesite y no cuando la administración decida iniciar un proceso.

Poder replicar este pilotaje en 2025 y hacer seguimiento de las entidades que lo realizaron en 2024, nos ha permitido observar que, aunque existen barreras en los procedimientos, los equipos de trabajo de las diferentes administraciones públicas implicadas en estos procedimientos suelen ser bastante flexibles y se dejan asesorar por las entidades que acompañamos a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Recogemos aquí las barreras identificadas y algunas de las propuestas de mejora aplicadas o recomendadas.

A través de la segunda edición del piloto en 2025, hemos identificado que las CCAA tienen diferentes criterios de abono de tasas para los procesos de acreditación de competencias. Como profesionales que acompañamos estos procesos es necesario tener esta información por adelantado, no son grandes cantidades, pero las personas tienen derecho a conocerlas. Debemos realizar un seguimiento de esta cuestión pues podría suponer una barrera para algunas personas con mayores limitaciones de recursos económicos. Parece que existe la necesidad de realizar acciones a nivel estatal que puedan sensibilizar y generar cambios en la forma de gestión de cada comunidad autónoma.

También se ha constatado durante 2025 que, el proceso de acreditación de competencias es poco accesible.

Para el acceso contamos con páginas webs poco intuitivas. No se contempla la situación de discapacidad es una información que no se tiene recoge en la inscripción.

Las entidades que han participado en el pilotaje han realizado un seguimiento continuado tanto a través de las personas que se han inscrito en los procesos, como con contacto directo con las personas asesoras. Las comunicaciones oficiales que se envían a los candidatos son poco accesibles, por ejemplo, una mujer recibió una carta de desistimiento y no sabía que le estaban diciendo. Por estos y otros motivos, para las entidades puede ser más efectivo realizar acompañamientos grupales, tal y como han compartido desde entidades como AMPROS, Fundación Raíles o Integrandes.

Por el contrario, parece que las personas asesoras y los equipos que gestionan en las CCAA los procedimientos están siendo flexibles y sensibles a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual. Aunque las entidades consideran que sería interesante ofrecer algún tipo de formación a las personas asesoras y evaluadoras para que conozcan que es la discapacidad intelectual y del desarrollo y cuáles son los tipos de apoyos y adaptaciones que se deben incorporar en los procesos para que estos sean accesibles y den respuesta a toda la ciudadanía.

También se ha identificado que los familiares de las personas con discapacidad intelectual que han participado en el proyecto no conocen los procesos de acreditación de competencias y cuando lo hacen su implicación en la recogida de información es muy útil. Desde Plena inclusión y otras organizaciones como el CEACOG ya contamos con algunos materiales de sensibilización que pueden ser útiles para dar a conocer estos procesos de acreditación de competencias¹⁴.

Algunas de las entidades también han mostrado interés en indagar en el desarrollo e implementación de la nueva Ley de Formación Profesional¹⁵, Esta ley permite realizar matriculas modulares en los grados medios sin necesidad de tener la ESO titulada. La ley lo permite, pero en la práctica se está percibiendo que los centros de formación no lo promueven ni se informa suficientemente; podría ser una buena alternativa para centros de formación de ámbitos rurales o para grados medios en los que cuesta más cubrir todas las plazas ofertadas.

Con el pilotaje se están consiguiendo acreditaciones de módulos, la consecuencia es que las mujeres que participan deberían tener opciones de poder matricularse en el resto de los módulos para poder completar su

¹⁴ Guía de la persona candidata del PEAC en lectura fácil, glosario de la guía y folleto informativo <https://www.ceacog.es/?s=competencias+profesionales>
Video informativo sobre los procesos de acreditación de competencias <https://www.youtube.com/watch?v=-GXL6gQmlOI>

¹⁵ Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

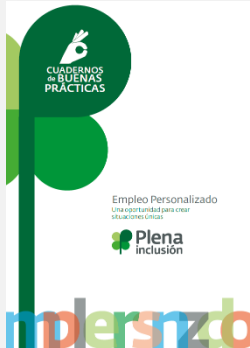
formación y obtener un título completo, si ese es su deseo. Esto sería una de las consecuencias a medio plazo de esta experiencia piloto.

Consideramos que la colaboración de los centros de Formación Profesional y las entidades del Tercer Sector podría ser muy beneficiosa tanto para el proceso de acreditación como para el acceso posterior a la formación necesaria.

Estamos observando que los procedimientos de evaluación se llevan a cabo de forma presencial, pero también telemática. Esta vía nos parece una opción interesante para territorios como el de Ceuta en el que el procedimiento está paralizado y el coste del viaje a la península para realizar una entrevista presencial, puede ser una barrera.

Por último, también es necesario tener en cuenta que es imprescindible ser muy flexible en este tipo de acompañamientos ya que hay que acompasar los procesos de las administraciones públicas y las fases de la metodología de empleo personalizado con el momento vital de las personas acompañadas.

Publicaciones recomendadas



Empleo personalizado. Una oportunidad para crear situaciones únicas

Plena inclusión España



Video sobre acreditación de competencias

Plena inclusión España



Guía para la persona candidata del proceso de acreditación de competencias (lectura fácil)

CEACOG

Descarga más publicaciones en la web de Plena inclusión

<https://www.plenainclusion.org/publicaciones>





www.plenainclusion.org

