



MEMORIA 2018

INDICE

1 Gureak Inklusio Fundazioa

1.1. Patronato y equipo

1.2. Objetivos

2 Programas y proyectos 2018

2.1. Plan extraordinario GUREAK

2.2. Proyectos de aumento de empleabilidad

2.3. Programa Landuz

2.4. Pauso Berriak

1 GUREAK INKLUSIO FUNDAZIOA

1.1 OBJETIVOS

Fundación privada cuyo fin social es el de la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, especialmente potenciando la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad a través del trabajo. Para ello se utilizan metodologías innovadoras en aumento de empleabilidad, orientación profesional, intermediación, acompañamiento y adaptación de procesos y entornos.

1.2 PATRONATO Y EQUIPO DE TRABAJO

El patronato de Gureak Inklusio Fundazioa está formado por las siguientes personas:

D. Iñaki Alkorta Andonegi (Presidente)

ATZEGI, representado por D. Jose Antonio Idoeta Madariaga (Secretario)

D. Ignacio Ruiz de Alegría Madariaga (Vocal)

Recientemente se ha incorporado a la dirección de la fundación Ainhoa Askasibar. El número de profesionales contratados variará según los proyectos que existan en cada momento. Las personas que trabajan en la fundación son profesionales especializados o especializadas en la inserción socio-laboral de personas con discapacidad.

2 PROGRAMAS Y PROYECTOS 2018

2.1. Plan extraordinario GUREAK

PROYECTO PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A PERSONAS CON TEA ASPERGER:

Proyecto en colaboración entre GUREAK + SPECIALISTERNE + GAUTENA. Consiste en una prueba piloto con 12 personas con Asperger. Ajustamos objetivos de Specialisterne a los de Gureak+Gautena que pretendemos aprender a detectar las características especiales de una persona con Asperger, sean del nivel que sean dichas características.

Durante 2 meses los técnicos de orientación reciben formación de Specialisterne para conocer las competencias especiales de las personas con Asperger mediante el uso de:

- Lego Hangout
- Proyecto Scrum
- Ofimática
- Aplicaciones prácticas TI (Testing web, Error detection, Algoritmos, Pedidos,...)

Asimismo, distintos profesionales de Gureak reciben formación sobre el Asperger. La prueba resulta ser un éxito ya que 9 personas han finalizado con un contrato destino laboral interesante para ellos (7 en Marketing, 1 en Inyección y 1 en empresa ordinaria). Pero es que además, nos hemos dotado de recursos y metodología para mejorar en la detección y evaluación de las competencias de demandantes de empleo con TEA.

APOYO EN LAS INSERCIONES

Durante el 2018 se ha aplicado la metodología de empleo con apoyo en 24 incorporaciones a personas que se han incorporado a empleos de Gureak.

Desde el área de orientación se han identificado personas con ciertos factores que dificultan la inserción laboral tales como una actitud mala, inseguridad inicial o necesidad de un apoyo muy intensivo inicialmente. A través de un

apoyo y formación inicial se ha conseguido que un 70% de personas que tenían 1 ó más factores consigan superar el periodo de prueba.



PROMOCIONES DE NUEVOS PROYECTOS PARA P+NAS

PROYECTO ESNATZEN (SANMARKOSENE)

Incorporación de un equipo de trabajo formado por personas con discapacidad en su mayoría de mayores necesidades de apoyo en el equipo habitual de trabajo de Sanmarkosene prestando el servicio de camas de la residencia

De esta manera las auxiliares de enfermería pueden dedicar su tiempo a la atención profesionalizada de las personas mayores.

El objetivo de la prueba piloto de 6 meses incluida en el Plan Extraordinario, es el de verificar que se trata de un proyecto factible, integrador y satisfactorio para todas las partes, para posteriormente presentárselo a la Diputación Foral de Gipuzkoa para reconozca estas horas de realización del servicio de habitaciones como mayor ratio de personal dedicado a tareas que antes realizaba el colectivo de cuidadoras.

Se identificaron las adaptaciones del puesto necesarias (plantillas adaptadas, apoyos didácticos en los carros de ropa, identificación de sacos de colores por tipologías de ropa etc...) posibilitando de esta manera la viabilidad técnica del proyecto y la contratación de 6 personas con discapacidad.

Una vez se logre que la Diputación Foral de Gipuzkoa homologue a este equipo (que no tienen titulación de cuidador) dentro de los requerimientos de Ratio de Personal exigido, esta experiencia seguiría adelante en Sanmarkosene pero es que, además, se podría exportar a otras residencias del territorio.

SERVICIOS AUXILIARES ADMINISTRATIVOS PARA P+NAS

Prueba piloto para conocer la receptividad del mercado a unos puestos de empleo específicos de Auxiliares Administrativos especializados en tareas sencillas, repetitivas etc...



SOMOS COMPETENTES EN..

- CLASIFICACIÓN Y ARCHIVO DE DOCUMENTACIÓN
- ASOCIAR Y CASAR DOCUMENTACIÓN
- IMPRESIÓN DE DOCUMENTOS
- TAREAS DE REPROGRAFÍA (FOTOCOPIADO, ESCANEADO, DIGITALIZACIÓN)
- ENCUADERNACIÓN
- ACTUALIZACIÓN DE BASES DE DATOS
- ENSOBRAR DOCUMENTACIÓN
- REPOSICIÓN DE PAPEL MAQUINARIA DE OFICINA
- INVENTARIAR, ENTREGAR Y REPONER MATERIAL DE OFICINA
- PREPARACIÓN SALAS DE REUNIONES
- CODIFICACIÓN Y SELLADO DE DOCUMENTACIÓN
- COTEJAR DATOS
- ELABORACIÓN DE LOMERAS, ETIQUETAS Y VISORES
- DESTRUCCIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y REVISIÓN DE LAS BOLSAS DE LAS MÁQUINAS DESTRUCTORAS DE PAPEL
- RECADOS VARIOS EN LA CIUDAD (CORREOS, BANCOS...)
- PREPARAR CAFÉ O DESAYUNOS
- ETC...

TÁMBIEN PODEMOS APORTAR NUESTRAS CAPACIDADES AUXILIARES EN LAS ÁREAS DE:

- RECEPCIÓN
- RRHH Y FORMACIÓN
- CONTABILIDAD
- SAP
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DESCARGAR A SU PERSONAL DE LOS TRABAJOS MÁS BÁSICOS Y RUTINARIOS ES NUESTRO OBJETIVO

El resultado de la prueba piloto ha dado como resultado la contratación directa de una persona y en tres casos la prestación de servicios (2 in situ, 1 en las instalaciones de Gureak Marketing), demostrando que este tipo de prestaciones pueden ser interesantes para las empresas del entorno ordinario.

PROMOCIÓN DE SERVICIOS AUXILIARES DE MANTENIMIENTO

El objetivo es el de realizar un plan de mantenimiento para el Ayuntamiento de Astigarraga como estudio de la posibilidad de incorporación de la actividad dentro de Gureak Zerbitzuak para la integración de personas con mayores necesidades.

La duración total del proyecto ha sido de 6 meses, distribuidos en tres fases principales: inventario y geolocalización de elementos, pilotaje y mantenimiento, y desarrollo de un plan preventivo.

A niveles generales, la valoración del proyecto es muy positiva en todas sus fases teniendo en cuenta el trabajo realizado, tiempo, lugar de trabajo y operarios. A continuación, se muestran algunas imágenes de los resultados obtenidos durante el pilotaje.

Bancos de madera y hierro fundido:



Tope para vehículos:



Papeleras de lámina de acero:




AUMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

PUESTOS CRÍTICOS


Durante el 2018 se han desarrollado proyectos formativos con el objetivo de capacitar personas con discapacidad en los puestos críticos.

Uno de los puntos destacar es que se ha creado una metodología de trabajo en relación al proceso de formación que pasamos a detallar:


FASE I: Creación de equipo de trabajo: Han estado participados por personas de la actividad, itinerary ampliado e itinerary. Se han realizado reuniones quincenales con el objetivo de hacer un seguimiento adecuado de los proyectos.




FASE II: Análisis del puesto de trabajo: El punto de partida es realizar un análisis del puesto de trabajo para el que se va a realizar la formación. Se recogen todos los aspectos relacionados con el puesto: tareas, horarios, capacidades requeridas a nivel físico y cognitivo...



FASE III: Diseño del plan de formación y creación de contenidos: El plan de formación se ha dividido en módulos y los contenidos se han trabajado de una forma tanto teórica como práctica. Además, se han desarrollado contenidos teóricos relacionados con la actividad.



FASE IV: Búsqueda de candidatos: Se han priorizado personas que estuvieran trabajando en Gureak y a las que el puesto destino supusiera una mejora profesional. Además, también se ha tenido en cuenta buscar candidatos que estuvieran cubriendo un puesto difícil de cubrir.



FASE V: Seguimiento intensivo y feedback semanal: Hemos desarrollado un seguimiento intensivo diseñando herramientas de adquisición de competencias para medir de una forma objetiva la mejora competencial de cada persona. Además, semanalmente se ha realizado una reunión con las personas participantes en la formación para darles un feedback sobre su desempeño.

	Personas inicio (procedencia)			En proceso	Personas éxito	Abandonos	No perfil
	Lista de demandantes	Puestos difiles de cubrir	Promoción				
RTS	3		2	1	2	1	1
Elektronika	1	3			3		1
CPE	1	27	1		16	6	7
CPE Akademi	4		1	4		1	
TOTAL	9	30	4	5	21	8	9
	20%	70%	9%		56%	21%	23%

70%

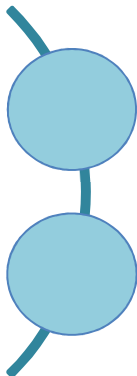
Personas provenientes de puestos difiles de cubrir

Tasa de éxito
56%

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS

Mediante un grupo de trabajo de itinerary ampliado y la empresa Sinnple se ha diseñado una herramienta de evaluación competencial de los mandos intermedios. Se trata de obtener la información de manera ágil y con posibilidades de explotación inmediatas y supradivisionales : cara a la aumentar la capacitación de las personas, incrementar su valor añadido a la misión de Gureak y construir su itinerario de desarrollo personalizado.

Se han clasificado los mandos intermedios en dos tipos en función del nivel de responsabilidad:



Mandos intermedios tipo 1: Encargados de industrial, técnicos-coordinadores en zerbitzuak y encargados en Marketing

Mandos intermedios tipo 2: Auxiliares de producción/línea en industrial, encargados en Zerbitzuak y encargados de brigada en Marketing

La herramienta mide 6 competencias críticas en una escala del 1 al 10. Se ha realizado una prueba piloto en todas las divisiones para medir la propia herramienta antes de validarla.

A través de esta herramienta se prevee recoger la valoración de todos los mandos intermedios de Gureak de cara a establecer las acciones necesarias para aumentar su desempeño y desarrollo competencial.

La herramienta está en proceso de ser informatizada y durante el 2019 se pasará a todos los mandos intermedios.

En cuanto al importe destinado a estos 2 proyectos de aumento de empleabilidad.

ZABALA SOCIAL LAB



Año de culminación del proyecto Zabala Social Lab, reforzando y sistematizando la autonomía de gestión de los facilitadores con un proceso de desarrollo profesional realizado en colaboración con Mondragon Unibertsitatea (metodología LEINN). Las acciones principales abordadas durante este año han sido las siguientes:

- Durante este año se han facilitado dos momentos para la validación de nuevos retos (Reparto nóminas-gratificaciones, Gestión GBA, Objetos perdidos, etc.).
- Se han puesto en marcha varios grupos de co-creación (Campañas de prevención, Lectura fácil, Satisfacción Usuarios/as, Safety Corner, etc.) Se diseñan algunos retos temporales (Euskaraldia, Concursos, etc.).
- Se crea el reto Formakuntza Zabala Social Lab (ZSL), siguiendo la buena práctica desarrollada a través del proyecto UP (formación en derechos) y otras experiencias formativas. Esta estrategia sigue la metodología ZSL (participación, empoderamiento, etc.), donde las propias personas usuarias preparan e imparten la formación.
- Se ha llegado al 100% de implantación en todos los zabalagunes de las mesas digitales. Se ha actualizado la aplicación de la mesa para trabajar

con dispositivos móviles. Se ha homologado un modelo de tablet-convertible para el uso en los zabalagunes.

- Desarrollo de un taller vivencial (WorkShop) de la nueva forma de hacer en el ZSL, con el fin de abordar e interiorizar la nueva metodología. Los contenidos abordados son la gestión del tiempo, el rol del facilitador/a, dinamización de las sesiones y como llegar a todos los usuarios/as.
- Creación de nuevos indicadores de aplicación del modelo ZSL. Se basan en la satisfacción de los usuarios/as y la información que nos reporta el uso de la mesa digital.

2.2. Proyectos de aumento de empleabilidad

Gracias a diferentes donaciones que ha recibido GUREAK INKLUSIO FUNDAZIOA en el marco de la ley conocida como la ley del 2% (RDL 1/2013 texto refundido de la ley general de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) en 2018 se han puesto en marcha numerosos proyectos que han contribuido a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Las acciones más remarcables serían las siguientes:

CURSOS PRELABORALES

Ante la ausencia de convocatoria de subvenciones para la formación del Gobierno Vasco en 2018, este año y gracias a estas donaciones, se han podido realizar a tiempo 7 formaciones de actividad industrial y servicios.

De esta manera se han podido gestionar adecuadamente los itinerarios desde el punto de vista de la persona (que no ven interrumpidos sus itinerarios temporalmente) así como desde el punto de vista de las actividades (que cuentan con las personas formadas con la cualificación básica al iniciar en la actividad).

PREPARACIÓN PARA LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL

Se ha establecido el "txoko" industrial en la sala polivalente. Se trata de un nuevo corner/espacio-simulado, que sirve de campo de entrenamiento realista, pero fuera de la actividad real, de los procesos de formación básicos.

Son los nuevos espacios de entrenamiento, donde metodologías como el "learning by doing", el "juego serio" etc.... Se pueden aplicar en los procesos de inserción de personas con discapacidad de mayores necesidades de apoyo.

EMPLEO CON APOYO

Se financiarán, entre otras, la adquisición del CRM Salesforce (así como su correspondiente desarrollo en la aplicación de expertis personas) que favorecerá la coordinación y la búsqueda de sinergias del equipo de prospección del empleo con apoyo, con toda la fuerza de ventas de Gureak con el objeto de generar más oportunidades de empleo para personas con discapacidad en el entorno ordinario.

ACOMPAÑAMIENTO A OPE EN MADRID PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde Gureak se ha apoyado a 12 personas en la preparación del proceso selectivo de personal laboral para la oferta de empleo público 2016-2017 (Convenio. específica para personas con discapacidad intelectual) convocada por el Mº de Hacienda y Función Pública. Esta convocatoria ha ofertado una plaza en Gipuzkoa.

Este apoyo se ha dado en todo el proceso; inscripción, formación y preparación de materiales, realización de prueba teórica y justificación de méritos. El objetivo principal de este proyecto está enmarcado dentro de la finalidad de Gureak como organización; Promover y favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente de quienes tienen mayores necesidades de apoyo.

A través de este proyecto se ha apoyado a 12 personas en su objetivo de conseguir una promoción laboral. Dando el salto del Régimen ocupacional o empleo protegido a un puesto en empleo ordinario (empleo público).

El objetivo final del proyecto es que alguna de estas 12 personas pueda lograr la plaza ofertada.

PUESTOS CRÍTICOS

Además, como ejemplo, se han puesto en marcha las siguientes experiencias. En cuanto al puesto crítico de Maquinista de CPE, se han puesto en marcha dos acciones importantes:

- Se han organizado formaciones para personas que transitan

desde GKN hacia la CPE. 29 personas formadas para puesto crítico de maquinista. 15 personas que ya transitadas al puesto de maquinista y los 14 restantes, cualificadas para otros puestos requeridos desde Industrial.

- Se ha empaquetar el proceso de formación inicial de maquinista) estructurando tanto el material formativo como el proceso de incorporación). Este conocimiento es la base de la futura CPE Akademi que se pondrá en marcha en noviembre.

2.3. Programa Landuz

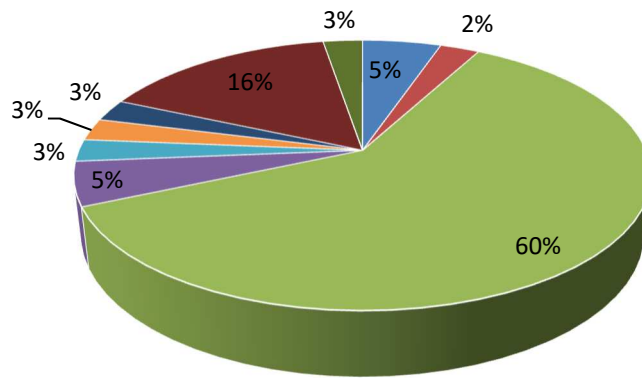
Landuz es un programa que tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión social.

A lo largo del año 2018 se han planteado dos líneas de trabajo:

- Capacitación para la integración socio-laboral para personas en situación o riesgo de exclusión con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, con los siguientes objetivos:
 - o Promover el desarrollo socio-laboral de estas personas, fomentando su autonomía personal, su autodeterminación y favoreciendo un mayor reconocimiento y valoración social de las mismas.
 - o Favorecer la participación activa en la vida socio-laboral de personas en situación de riesgo y/o exclusión social, a través de programas de desarrollo personal que giran en torno a la actividad productiva, trabajando transversalmente los aspectos que incidan en su empleabilidad, con el fin de promover su acceso al empleo, cuando resulte posible.
- Prestación técnica de acompañamiento en el puesto para personas en situación o riesgo de exclusión social que no presentan dificultades tan graves como las anteriores, con los siguientes objetivos:

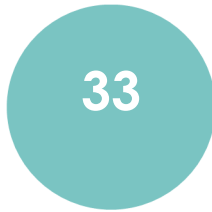
- Apoyar el itinerario personal de inclusión socio-laboral de las personas destinatarias, complementando este servicio con el resto de servicios de la red de atención.
- Promover la inserción laboral de estas personas.

El colectivo que ha participado en 2018 en el programa se ha dividido de la siguiente manera:

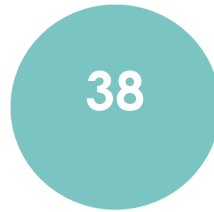


- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| ■ Dificultad psíquica | ■ Adicciones |
| ■ Persona inmigrante extranjera | ■ Otros colectivos |
| ■ Privación de libertad | ■ Sin Techo |
| ■ Violencia de género | ■ Parado/a de larga duración |

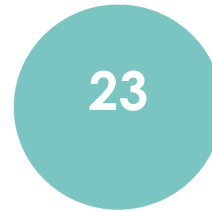
Resultados:



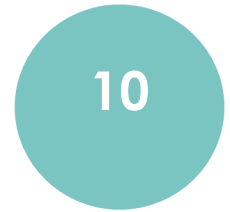
**Número de personas
entrevistadas**



**Número de personas
atendidas**



**Número de personas
contratadas total**



**Número de personas
que regularizan su
situación**



**Número de personas
contratadas en empresas
de Entorno Ordinario***



**Número de personas que
contratadas en Gureak
Lanean****

* 4 de ellos con contratos de 1 año de duración en empresas de Entorno Ordinario.

** 6 de ellos con contratos de 1 año de duración en Gureak Lanean.

Tras dos años desde que echó a andar el programa Landuz, podemos constatar que es un recurso socio-laboral válido para promover el desarrollo de las competencias tanto personales como profesionales de las personas en situación de riesgo y/o exclusión social.

2.4. Programa Pauso Berriak

Pauso Berriak es un proyecto ilusionante que apuesta por la incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual en un entorno ordinario. Entornos que faciliten su desarrollo personal y social, generando así modelos visibles, positivos y socialmente transformadores.

Creado y gestionado de forma conjunta entre Atzegi y Gureak consta de las siguientes fases:

1. **Formación:** Curso de formación inicial con el objetivo de trabajar y entrenar las capacidades y competencias laborales propias de cada puesto, así como las habilidades socio-laborales básicas.
2. **Prácticas:** Periodo de prácticas en empresa/institución de 12-13 meses donde la persona tendrá la oportunidad de entrenar y potenciar sus capacidades. Las empresas tendrán la oportunidad de contar con un trabajador capacitado para el puesto de trabajo requerido y conocer el colectivo de personas con discapacidad intelectual.
3. **Trabajo Ocupacional Estable:** Una vez acabado el periodo de prácticas existirán diferentes fórmulas para dar continuidad y estabilidad al puesto de trabajo.

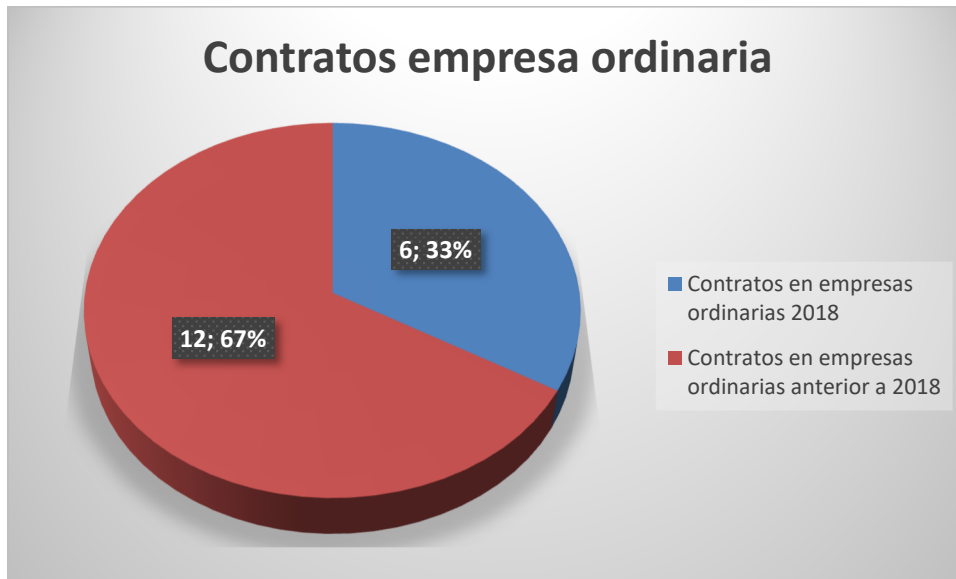
La interrelación de la persona con su entorno será fundamental para que el proceso sea un éxito. La correcta configuración de apoyos y adaptaciones son la base de las estrategias de las experiencias de inclusión que Pauso Berriak diseña.

El éxito de la experiencia depende tanto de la actitud y de las adaptaciones del entorno, como de la adecuación de sus expectativas y las capacidades/limitaciones intrínsecas de la propia persona.

En este 2018 se ha realizado un trabajo de adaptación del programa Zabala al programa Pauso Berriak.

Datos 2018:

- 21 personas han participado en la formación inicial.
- 24 personas han realizado prácticas en distintas empresas del entorno ordinario.
- Se ha alcanzado el número de 96 personas en el servicio ocupacional en entorno ordinario.



Subrayar asimismo el impulso del desarrollo del plan de comunicación, así como también en:

- La definición y diseño del folleto para las familias
- El comienzo de los rodajes de los videos de actividades sectoriales
- El gran impacto que está teniendo el coaching social. Revertiendo de forma positiva en el desarrollo de las experiencias en empresas ordinarias.