



Informe de actividades
Gureak Inklusio Fundazioa
2.022

Índice

1 Gureak Inklusio Fundazioa

- 1.1. Objetivos
- 1.2. Patronato y equipos de trabajo

2 Programas y proyectos 2022

- 2.1. Proyectos financiados por donaciones como medidas alternativas
 - 2.1.1 Egokituz: Adaptaciones 360º
 - 2.1.2 PANEL HUB Itinerary
 - 2.1.3 Formación para la integración de CPE Renteria
 - 2.1.4 InklusioanBAT
 - 2.1.5 Proceso de oferta pública de Empleo de Madrid
 - 2.1.6 Plataforma formativa
- 2.2. Pauso Berriak
- 2.3. Programa Landuz

1. Gureak Inklusio Fundazioa

1.1 Objetivos

Gureak Inklusio Fundazioa es una fundación privada cuyo fin social es lograr la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, principalmente personas con discapacidad, con el objetivo de lograr su inclusión socio-laboral. Para ello, se utilizan metodologías innovadoras en pos del aumento de la empleabilidad a través de la orientación profesional, intermediación, acompañamiento y adaptación de procesos y entornos.

1.2 Patronato y equipos 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)

En 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 en la inserción socio-laboral de personas con discapacidad.

2. PROGRAMAS Y PROYECTOS 2022

2.1 Principales proyectos financiados por donaciones como medidas alternativas

Durante el año 2.022 se realizan los siguientes proyectos:

2.1.1. Proyecto: EGOKITUZ- Adaptaciones 360°

Los nuevos proyectos de adaptación 360° están dirigidos a bajar el nivel competencial.

- Se busca diseñar la línea de montaje estándar con criterios ergonómicos 100% adaptables, para poder extrapolar a las líneas nuevas y modificar las líneas de mayor riesgo ergonómico. Para ello, se elaborará asimismo un manual de estándares y buenas prácticas.
- Comenzar a probar en puestos con requerimientos ergonómicos importantes en la manipulación manual de carga, la tecnología de «Elevador por vacío». Los elevadores por vacío utilizan tecnología de vacío para agarrar y levantar varios tipos de cargas. El sistema consta de una bomba de vacío conectada por una manguera de aire a un tubo de elevación. Al final del tubo de elevación están el cabezal de succión y el succionador que sostendrá la carga. Los succionadores tienen varias formas y tamaños, adaptados a la carga que necesita levantar. El succionador o las ventosas crean un sello hermético entre la carga y el elevador asegurando un agarre de la carga durante todo el proceso de manipulación.
- Se persigue la escalabilidad del proyecto «engastadoras» que supone la implantación del endoscopio en las engastadoras para disminuir el nivel competencial del puesto y, así, incorporar a personas de categorías menores y de mayores necesidades de apoyo. Se comenzará la escalabilidad por generar el cambio en una engastadora doble en cada taller.
- En las lavanderías in situ se tiene como objetivo llegar al «error cero» en el reparto de ropa de color a los residentes. Para ello, se está implantando un sistema informático de código de barras en todas las lavanderías in situ.

- Se busca la escalabilidad de bajada competencial en la limpieza de todos los polideportivos. Se creó un método estandarizado de trabajo para todos los grupos que ofrecen el servicio de manera que, se pueda bajar el nivel competencial y así, poder permitir la incorporación de personas con mayores necesidades de apoyo (P+NA). El proyecto, en una primera fase, se pondrá en marcha en 12 polideportivos.
- Se continúa con el proyecto con conectores de la línea para *Erni*. Estos son conectores de tamaño mucho más pequeño de lo habitual, lo que conlleva dificultades de manejabilidad y visión, y sin las debidas adaptaciones 360º, aumenta la probabilidad de error.
- Se continúa con el proyecto de ergonomía en Inyección de manera que se baje el requerimiento físico de puesto. Se quiere incidir mediante adaptaciones ergonómicas en el puesto que eliminen limitantes como la bipedestación mantenida y los esfuerzos físicos.
- La parte del programa Egokituz financiada desde GIF es un 30%, siendo cofinanciada en un 50% por el Fondo Social Europeo a través de Gobierno Vasco y en otro 20% por el Departamento de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

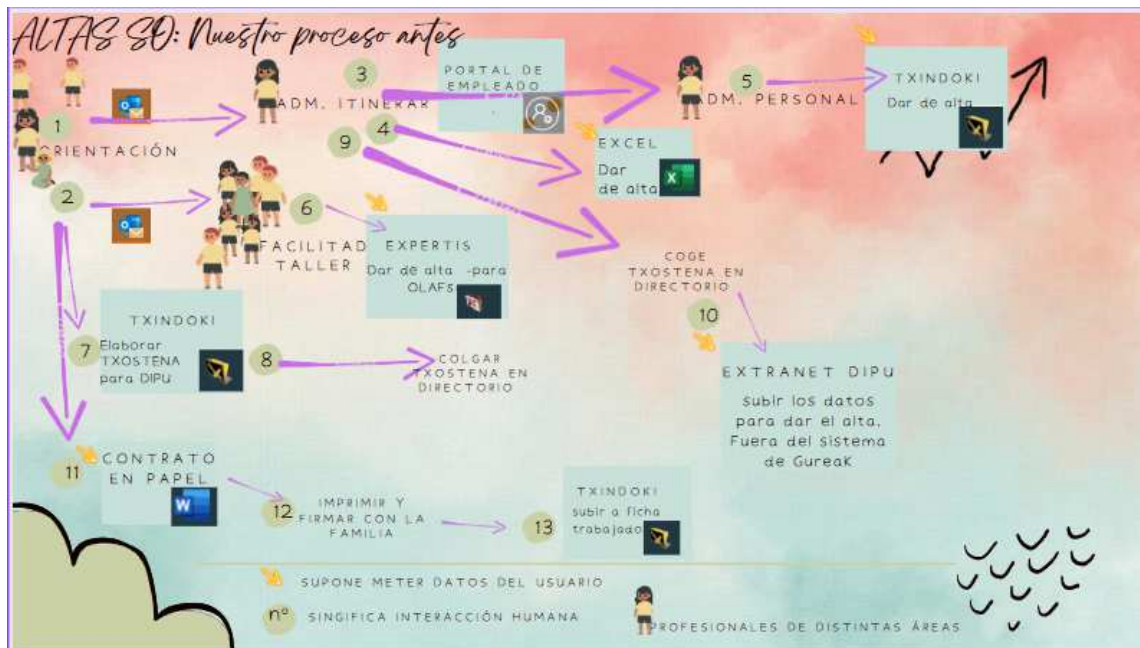
2.1.2. Proyecto: PANEL HUB Itinerary

Se ha finalizado el desarrollo y ya se está utilizando. A medida que se utiliza más utilidades nuevas se van definiendo, más conexiones entre distintas aplicaciones y necesidades nuevas de desarrollo.

Los beneficios del Panel Hub se dan a tres niveles:

1. Se logra una eficiencia muy alta en los procesos multidisciplinares donde interrelacionamos muchas personas de la organización, con distintos aplicativos, introduciendo una y otra vez los datos. A continuación, el ejemplo que supone el cambio en un proceso:

Antes,



Después,



2. Contribuye de manera importante como Panel de Mando de los facilitadores de personas que logran ver de manera muy personalizada y sólo en lo referente a sus equipos, todas las acciones que se han asumido en el desarrollo socio-laboral de las personas con discapacidad.

La persona facilitadora en todos estos procesos tiene acceso a tener una foto detallada de su equipo humano.

Panel Hub

Ver todo



3. Permite que distintas áreas puedan a la vez monitorizar los itinerarios individualizados con alertas y prioridades, permitiendo a los equipos multidisciplinares garantizar los itinerarios óptimos de las personas con discapacidad.

Promociones SO

Refrescar Excel Empleo/Harrobi SO Ir a...

Buscador de personas

Introduce el valor a buscar...

Nombre	Fecha	Sección	Empresa	Inicial	Propuesto	Promoción
ODRIOZOLA ARANGUREN, JOSU	15/01/2018	AZKOITIA	GUREAK LANEAN, S.A. (OCURACIO...	USUARIO/A 1 R.O.	OPERARIO/A 1 REE	Ind1
LASA GOENAGA, JON ANDER	07/05/2018	TOLOSA	GUREAK LANEAN, S.A. (OCURACIO...	USUARIO/A 1 R.O.	HARROBI FORMACION	Harrobi
IURCO SELLANI, ADNAN	20/02/2019	ZARAUZ	GUREAK LANEAN, S.A. (OCURACIO...	USUARIO/A 1 R.O.	HARROBI FORMACION	Harrobi
ARRUTI IRAOLA, IOSU	03/11/2020	TOLOSA	GUREAK LANEAN, S.A. (OCURACIO...	USUARIO/A 1 R.O.	HARROBI FORMACION	Harrobi
CASTRO BELTRAN, VANESSA	09/03/2021	IRUN	GUREAK LANEAN, S.A. (OCURACIO...	USUARIO/A 2 R.O.	HARROBI FORMACION	Harrobi
OSORIO MARADIAGA, JOSUE D...	09/03/2021	IRUN	GUREAK LANEAN, S.A. (OCURACIO...	USUARIO/A 3 R.O.	HARROBI FORMACION	Harrobi

Color Descripción

- Pendiente de promoción.
- Amarillo En periodo de promoción.
- Naranja Ha superado el periodo de promoción.

2.1.3. Proyecto: Formación para la integración de CPE Erreterria

Durante el 2022 se ha realizado un acompañamiento formativo para la integración de CPE Erreterria, que requiere de un nivel de conocimiento alto.

En el proyecto formativo se ha trabajado con 28 personas ofreciéndoles formación y seguimiento.

A algunos operarios se les ha formado desde un nivel cero de conocimiento de la actividad, a otros, únicamente se les ha hecho un seguimiento del trabajo, mientras que a ciertos operarios se les ha trasladado de un puesto a otro dentro del propio taller.

Los puestos de trabajo para los que se les ha formado son: montador de cables y de potencia, control final, auxiliar de almacén, montajes para talgo y maquinistas. Además de las tareas técnicas relacionadas con los puestos de trabajo, también se les ha formado en habilidades relacionadas con el empleo tales como iniciativa, responsabilidad, calidad...etc.

2.1.4. Proyecto: inklusioanBAT

Aprovechando el aprendizaje del año pasado, se establece una nueva dinámica de acercamiento a las empresas del territorio Guipuzcoano con el objeto de cumplir con dos objetivos:

1. La sensibilización a través de una visita a diferentes actividades.
2. La participación activa, a través de dinámicas de grupo en torno a la inclusión desde su perspectiva y sus necesidades.

Asimismo, se busca identificar empresas que puedan ser *early adopters* y con tamaño suficiente como para hacer un acercamiento como *partner* de inclusión desde una perspectiva interdivisional y multidisciplinar.

Se han realizado dos jornadas de *Focus Group* con las siguientes empresas,

02/06/2022	16/06/2022
SUPER AMARA	CASA ECEIZA
SALTO	SALTO
INTERAL	
LKS	LKS
HINE	
TECNUM	LA REAL
DEUSTO	DEUSTO



La primera empresa que ha dado un paso adelante en este sentido ha sido la empresa Viralgen con la que ya se han realizado los primeros encuentros para la elaboración del Plan de Inclusión Interanual. Y estamos en camino de comenzar un segundo análisis y definición de Plan de Inclusión para Viralgen Comercial.

2.1.5. Proceso de oferta pública de Empleo en Madrid

A inicios de año se acompañó a 17 personas de Gureak (del Servicio Ocupacional y empleo) a una prueba selectiva en Madrid. Previamente, se les había acompañado en la preparación del temario.

En diciembre 2022 y con carácter urgente se publica una nueva Oferta Pública de Empleo para el Ministerio de Hacienda y Función pública.

Aun habiendo muy poco plazo para el estudio del temario, muchas de las personas con discapacidad intelectual que habían estado estudiando para Ofertas Públicas previas se muestran interesadas en acudir a dichas pruebas en Madrid por el interés que suscitan los puestos a los que optarían.

Se ofrecen 3 plazas en Gipuzkoa, específicamente en tareas de apoyo y tareas de oficina en la Delegación del Ministerio de Defensa en Donostia, en el puesto de «Personal laboral fijo en especialidad tareas complementarias de apoyo».

Desde Gureak se les ha apoyado, por una parte, en la creación del material de estudio y en la orientación en el proceso del estudio a las personas que se presentan a la prueba. Asimismo, se apoya a las familias en procesos que les

resultan complejos y que serían una barrera importante a la hora de presentarse a estas pruebas como, por ejemplo: realizar la compleja inscripción telemática o acompañar físicamente a Madrid a los candidatos.

2.1.6. Proyecto: Plataforma formativa

Gureak Itinerary ha adquirido una plataforma formativa que va a permitir el desarrollo de formaciones online o híbridas (presencial/aula virtual + online) que va a suponer un salto cualitativo en la estrategia formativa de mandos intermedios y personal de estructuras.

Se ha elegido la plataforma LSM365 que cuenta con muchos puntos fuertes: intuitiva, de fácil uso para alumnos y a la hora de crear cursos, evaluaciones... etc; y porque se integra en el entorno Office 365 como una aplicación más lo cual facilita mucho la usabilidad ya que es un entorno conocido para los usuarios potenciales de la plataforma.

Asimismo, se ha trabajado en la integración de la plataforma con *Txindoki* (base de datos de personas de Gureak) de cara a facilitar los procesos.

El desarrollo está prácticamente finalizado y se están realizando las últimas pruebas de funcionamiento entre la plataforma (LMS365) y nuestro ERP (*Txindoki*). Esta integración permite gestionar a través del módulo de acciones formativas de *Txindoki* y desde la matriz de Industrial las formaciones que se realizarán a través de la plataforma formativa. Además, una vez finalizada la formación, el resultado será guardado en la ficha de cada trabajador/a manteniendo un historial de los aprendizajes adquiridos.

Se ha empezado a capacitar a distintos profesionales de Gureak en los perfiles de administración y gestión de la formación en dicha plataforma. En la primera quincena de diciembre se finalizarán los trabajos de adaptación y ajuste en el entorno Office 365 de Gureak. Durante diciembre se trabajará en la estrategia de implantación en toda la organización y se definirán indicadores de seguimiento, así como, diferentes paneles que permitan valorar el uso de dicha herramienta. El lanzamiento se realizará a partir de enero de 2023.

2.2 PAUSO BERRIAK

El programa PAUSO BERRIAK es un proyecto que apuesta por la incorporación de personas con discapacidad intelectual en puestos de trabajo que faciliten su desarrollo personal y social, generando así modelos visibles, positivos y socialmente transformadores, con el fin último de la inclusión laboral plena en el mercado laboral ordinario.

Creado y gestionado de forma conjunta entre Atzegi y Gureak, el programa nació en el año 2.010, y en la actualidad genera oportunidades en todos los sectores y la totalidad de comarcas de Gipuzkoa.

<http://www.pausoberriak.net>

El proyecto está orientado a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito social y laboral, a través del fomento de la autonomía personal, la mejora de competencias y el desarrollo de habilidades socio laborales, con el objetivo final de conseguir la plena inclusión socio laboral de este colectivo.

Hay que tener en cuenta que estas personas no han tenido a lo largo de su carrera posibilidades reales de acceder al mercado ordinario de trabajo. Las razones son variadas, pero principalmente son los déficits socio-laborales como causa de su discapacidad intelectual, y la falta de adaptaciones y la falta de oportunidades del entorno. Por ello resulta necesario trabajar de forma individual y progresiva durante un espacio de tiempo prolongado sus competencias socio-laborales, así como formarles y cualificarles en tareas concretas de forma práctica y real, realizando paralelamente un trabajo de concienciación y adaptación en el tejido empresarial vasco.

Otros objetivos son:

- Formar y Capacitar a las personas con discapacidad intelectual con el objetivo de lograr la inclusión social y laboral.
- Favorecer la inclusión social y laboral estable de las personas con discapacidad intelectual que tienen grandes dificultades de inserción laboral en entornos ordinarios/comunitarios.

- Potenciar las competencias socio-laborales a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas laborales básicas y polivalentes.
- Adecuar las exigencias de los entornos a las capacidades, apoyando su autonomía personal y social.
- Lograr que los compañeros de trabajo y familiares de las personas destinatarias sean agentes activos y de especial relevancia en el proceso.
- Sensibilizar y concienciar al tejido empresarial y a la sociedad vasca en relación a responsabilidades en el proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual.



El año 2.022 ha continuado siendo un año muy complejo en el que se han seguido notando las consecuencias negativas provocadas por la crisis sanitaria y sus efectos colaterales.

Desde Gureak Inklusio Fundazioa se gestionan las donaciones realizadas por las empresas para financiar mayormente las gratificaciones que cobran las personas con discapacidad intelectual que están recibiendo un Servicio Ocupacional en el ámbito del entorno ordinario dentro del programa Pauso Berriak.

2.3 LANDUZ

Programa que se pone en marcha dentro del marco ELKAR EKIN financiado por convenio y dinamizado por la Diputación Foral de Gipuzkoa. En el Programa Landuz, además de Gureak Inklusio Fundazioa, participan los centros especiales de empleo KATEA LEGAIA y SUTARGI.

Los aspectos más remarcables de la experiencia LANDUZ en Gureak serían los siguientes:



OBJETIVO DEL PROGRAMA

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

Los itinerarios individuales de las diferentes personas participantes se enmarcan en las siguientes 2 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.



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.



CARACTERÍSTICAS CLAVE

- ✓ Las personas son derivadas desde SSB de los ayuntamientos o desde las diferentes entidades del tercer sector.
- ✓ Para la incorporación al programa, la persona debe superar un baremo de valoración que consta de diferentes competencias: Clave, complementarias e informativas.



Desde un inicio venimos observando el acierto observado al utilizar «la caja de herramientas» que solemos utilizar en Gureak adaptada a otros colectivos.

Señalamos como ejemplo el tramo del último año (nov 2021 - nov 2022) en el que desde el programa Landuz:

- Se ha acompañado a unas 60 personas en sus itinerarios laborales individualizados:
 - Actividades ocupacionales pre-laborales.
 - Prospección de mercado.
 - Acompañamiento en prácticas como puente hacia el entorno ordinario.
 - Apoyo en las tareas burocráticas o «papeleo» que necesitan las personas que participan en el programa Landuz.
 - Asesoría a las empresas que van a contratar a estas personas.
 - Acompañamiento y formación “in situ” inicial en el salto al empleo tanto en empresas de Gureak como en otras empresas del entorno ordinario.
- Se ha contratado en distintas actividades de Gureak a 6 personas.

- Se han promovido 31 prácticas en entorno ordinario con el siguiente resultado:

Itinerario	nº	
Contrato indefinido	14	45,16%
Contrato temporal	2	6,45%
Tramitando precontrato indefinido	4	12,90%
Precontrato indefinido	2	6,45%
todavía sin finalizar prácticas	3	9,68%
No supera las prácticas	6	19,35%
Total general	31	