



TÍTULO DEL PROYECTO

Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos.

CENTRO EDUCATIVO EGIBIDE

1. SINOPSIS Y ENLACE A VÍDEO

El alumnado del Ciclo Formativo Superior de Integración Social ha conocido de primera mano la dificultad de acceso que tienen las personas con discapacidad intelectual a empresas del mercado laboral ordinario. Para concienciar a las empresas y a la sociedad en general dicho alumnado ha creado la **“Guía de Buenas Prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos”**. En ella se deja ver que las personas con diversidad intelectual son personas muy válidas para el trabajo y propone unas pautas de comunicación inclusivas. El reto permite aunar la metodología de aprendizaje colaborativo basado en retos y de Aprendizaje-Servicio, ambos muy valorados como métodos efectivos de aprendizaje. Es una propuesta promovida por la **Asociación Har-Eman y Egibide**, con la colaboración de la **Fundación Vital Fundazioa**.

Este proyecto se presenta a los siguientes premios:

1. Premio a la Calidad en proyectos de Aprendizaje-Servicio en la etapa de Formación Profesional
2. Premios a la Solidaridad y Derechos Humanos.
3. Premio al Empoderamiento Juvenil en FP

Enlaces:

[Enlace](#) a vídeo

[Enlace](#) a guía versión pdf (Guía en euskera)

[Enlace](#) a guía versión locutada

2. PROBLEMA SOCIAL O NECESIDAD DEL ENTORNO A LA QUE SE ATIENDE

La guía surge ante la necesidad de fomentar que las personas con discapacidad trabajen en el empleo ordinario. Según el observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, en 2021 solo el 20% de las personas con discapacidad intelectual estaban trabajando, a diferencia de las personas sin discapacidad intelectual que tienen una inserción del 67%.

Según el Plan Anual de Políticas de Empleo del Gobierno de España, el colectivo de personas con discapacidad está reflejado como uno de los que más dificultades tienen para acceder y desempeñar labores profesionales en el empleo ordinario.

Además, los beneficios que aportan a las empresas van mucho más allá de las posibles reducciones fiscales. Las personas con discapacidad, además de beneficiarse personalmente, aportan verdadero valor a las empresas: mejora el valor social de la empresa y consigue desarrollar un ambiente de trabajo de cooperación, tolerancia y empatía (además de que son totalmente capaces de realizar sus tareas).

Finalmente, existe un amplio desconocimiento tanto de los beneficios que aportan como de los recursos públicos que existen para contratar a personas con discapacidad intelectual (beneficios en las cuotas a la SS, la metodología de empleo con apoyo, tipos de empleo protegido ...).

Ante esta situación, se valora la necesidad de crear una guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos como forma de intervenir para superar el problema social descrito.

3. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO Y DE LAS TAREAS QUE CONTIENE

Desde **Egibide** hemos llevado adelante con el alumnado del Ciclo Formativo Superior de **Integración Social** el proyecto “**Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos**”. El alumnado ha diseñado esta guía para difundirla entre empresas de empleo ordinario del País Vasco. Este recurso puede orientar a las empresas que tienen en su plantilla trabajadores/as con discapacidad intelectual, dando pautas de comunicación y acompañamiento, dirigidas especialmente al resto de compañeros y compañeras de trabajo más próximas.

Para lograr el objetivo propuesto, se contó con la colaboración de la Asociación Har-Eman (que trabaja por la inclusión social real de las personas con discapacidad intelectual), el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Gureak-Araba y Elhabe, así como con diferentes empresas que cuentan en su plantilla con trabajadores/as con discapacidad intelectual.

Durante el proceso tuvimos la colaboración del Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) de Marketing y Publicidad de Egibide, quienes se encargaron de formar al alumnado de Integración Social sobre el uso de diferentes recursos digitales existentes para realizar la guía.

La guía se realizó en formato “**Lectura Fácil**” para lo cual el alumnado recibió una formación específica.

Este reto se ha trabajado mediante la **metodología de aprendizaje colaborativo Ethazi-Erronk2D**

4. VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Este proyecto persigue impulsar los siguientes **ODS** de la Agenda 2030 de la Naciones Unidas vinculados a unas **metas** concretas:

Objetivo 4: *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.*

Meta 4.4 *Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.* Porque es fundamental lograr una conciencia social que valore la necesidad de formación profesional en los y las jóvenes con discapacidad intelectual.

Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.*

Meta 8.5 *Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las personas con*

discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Porque las personas con discapacidad intelectual son personas muy válidas para muchos de los trabajos que ofrece el mercado laboral. Al igual que el resto de los ciudadanos y ciudadanas.

Meta 8.8 *Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, en particular las personas con empleos precarios.* Porque en muchas ocasiones las ofertas laborales dirigidas a las personas con discapacidad responden a las características propias de los empleos precarios.

Objetivo 10: Reducir las desigualdades

10.2 *Promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su discapacidad.*

10.3 *Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias.* Porque son muchas las personas con discapacidad intelectual que están esperando su primera experiencia laboral.

5. NECESIDADES EDUCATIVAS DE LOS Y LAS JÓVENES PARTICIPANTES

-Necesidad de concienciar a nuestro alumnado del Ciclo de Integración Social de que son miembros activos de la sociedad, para que entiendan que la participación social debe ser uno de los ejes fundamentales en su vida para la mejora de su entorno.

-Entrenamiento de las habilidades necesarias para desarrollar trabajo colaborativo a partir de un reto dado. Este entrenamiento es fundamental entre los y las jóvenes, ya que su futura vida profesional va ligada al trabajo en equipo.

-Dominio en el manejo de los conflictos que la propia dinámica del trabajo colaborativo pueda generar, ya que el proyecto incluye trabajo en pequeños equipos y trabajo en grupo global.

-Necesidad de que nuestro alumnado conozca, contacte y trabaje directamente con instituciones, asociaciones y empresas que trabajan con personas con discapacidad intelectual, coordinando y colaborando con el fin de llevar adelante un proyecto común.

-Necesidad de que nuestro alumnado de Integración Social domine y maneje con soltura conceptos ligados a la discapacidad intelectual y a la Lectura Fácil.

6. OBJETIVOS EDUCATIVOS Y/O COMPETENCIAS QUE SE TRABAJAN

Objetivos generales de la “guía de buenas prácticas”

- Fomentar la contratación de personas con discapacidad intelectual en empleos ordinarios.
- Visibilizar y sensibilizar sobre la situación de exclusión socio-laboral a la que está sometido este colectivo.
- Resaltar los aspectos positivos que aporta esta acción social al clima del entorno laboral ordinario.

Asignaturas implicadas	Resultados de aprendizaje del ciclo según Real Decreto (1074/2012, LOE)	Objetivos educativos vinculados con el Servicio
<p>Código 342.-</p> <p>Promoción de la Autonomía Personal</p>	<p>RA1. Elabora programas de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, seleccionando las técnicas propias de la intervención.</p> <p>RA6. Desarrolla actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social, seleccionándolas en función de las características de las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer y caracterizar el colectivo de personas con discapacidad intelectual. ● Diseñar las adaptaciones necesarias en los programas de intervención para atender las necesidades individuales de las personas. ● Valorar la necesidad de controlar las variaciones en la situación de la persona con respecto a sus capacidades cognitivas. ● Eliminar prejuicios y ayudar a vencer el miedo a ser diferente y a lo diferente entendiendo que el entorno, el acceso al empleo y la participación en la sociedad es posible para todas las personas.

Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos.

<p>Código 343.-</p> <p>Sistemas Aumentativos Alternativos y de Comunicación</p>	<p>RA1. Detecta las necesidades comunicativas del usuario o de la usuaria, relacionándolas con los Sistemas Alternativos y/o Aumentativos de Comunicación.</p> <p>RA2. Organiza la intervención para potenciar la comunicación, teniendo en cuenta las características de las personas usuarias y del contexto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar las dificultades en la comunicación que podemos encontrar en personas con discapacidad intelectual según los distintos grados. ● Analizar las diferentes formas de interacción y las condiciones más favorables para que la comunicación se establezca. ● Seleccionar las estrategias y la metodología comunicativa más adecuada para las distintas propuestas de intervención. ● Ofrecer pautas de comunicación a la hora de interactuar con personas con discapacidad intelectual.
<p>Código 0017.-</p> <p>Habilidades sociales</p>	<p>RA1. Implementa estrategias y técnicas para favorecer la comunicación y relación social con su entorno, relacionándolas con los principios de la inteligencia emocional y social.</p> <p>RA2. Dinamiza el trabajo del grupo aplicando las técnicas adecuadas y justificando su selección en función de las características, la situación y los objetivos del grupo.</p> <p>RA5. Evalúa los procesos de grupo y la propia competencia social para el desarrollo de sus funciones profesionales, identificando los aspectos susceptibles de mejora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar y desarrollar las habilidades sociales en los equipos de trabajo. ● Favorecer un clima de aceptación e interacción positiva en entornos laborales inclusivos. ● Potenciar valores como la empatía, el respeto, la tolerancia, la solidaridad y el compromiso para facilitar la inclusión y participación social de todas las personas.

Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos.

<p>Código 0334-</p> <p>Metodología de Intervención Social</p>	<p>RA1. Determina métodos, técnicas e instrumentos para el análisis de la realidad social, interpretando sus características y el ámbito de aplicación.</p> <p>RA2. Determina los elementos que constituyen un proyecto de intervención social, relacionando sus elementos con los diferentes modelos de planificación.</p> <p>RA4. Incorpora la perspectiva de género en la elaboración de los proyectos de intervención social, relacionando las estrategias y criterios utilizados con el marco teórico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Analizar la realidad social de diferentes colectivos para identificar las principales necesidades de intervención. ● Elaborar y aplicar instrumentos y técnicas de análisis del entorno. ● Justificar la necesidad de fundamentar los proyectos de intervención social. ● Elaborar un proyecto de intervención social teniendo en cuenta las fases del proceso de planificación.
<p>Inserción Sociolaboral</p>	<p>RA1. Caracteriza el contexto de la inserción socio-laboral, analizando el marco legal y los recursos existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer y poner en valor entornos laborales inclusivos. ● Relacionar la importancia del trabajo (promover espacios laborales inclusivos) con la “Estrategia Española sobre discapacidad”. ● Conocer las diferentes modalidades de empleo (protegido vs. ordinario-empleo con apoyo). ● Informar a las empresas de los pasos que tienen que dar a la hora de contratar a una persona con discapacidad intelectual.

7. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE y 8. CALENDARIO

<u>CALENDARIO</u>	<u>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE</u>
<p>Curso 2019/20:</p> <p>(* El proyecto se inicia el curso 19/20, pero se paraliza debido a la pandemia del COVID-19).</p>	<p>Visita de las asociaciones Har-Eman, Elhabe y Gureak, Fundación Michelin y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz resaltando la importancia del valor de la guía de buenas prácticas para las empresas.</p> <hr/> <p>Actividades introductorias sobre el colectivo de personas con discapacidad intelectual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cinefórum: “Yo soy Sam”. ● Visita al Aula de Aprendizaje de Tareas de Egibide Arriaga. ● Taller de lectura fácil con APDEMA y Har-Eman. <p>Recogida de información sobre las características de las personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Formación en lectura fácil como herramienta de comunicación con personas con discapacidad Intelectual.</p>
<p>Curso 2020/21:</p> <p>FASE I</p> <p>“Acercándonos a la</p>	<p>Traslado de información y formación del alumnado de 2ª de Integración social al alumnado de primero sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las características de las personas con discapacidad intelectual. ● “Empleo con apoyo”. ● La lectura fácil.

Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos.

<u>CALENDARIO</u>	<u>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE</u>
<p><i>diversidad intelectual</i></p> <p>Enero de 2021</p>	<p>Realización del RETO 1 por equipos: “Comunicación con personas con diversidad intelectual”:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo por escrito. ● Realización de video de sensibilización sobre las pautas desarrolladas en el trabajo escrito.
<p>FASE II</p> <p>“Conociendo entornos laborales inclusivos”</p> <p>12 al 31 Marzo de 2021</p>	<p>Entrevistas a personas con discapacidad intelectual contratadas y a las empresas e instituciones contratantes:TECNALIA, Ayto. de Vitoria-Gasteiz (<i>Unidad administrativa de cementerios y Unidad de reprografía</i>), Caype, Burger King...</p>
<p>FASE III</p> <p>“Diseño de la guía de Buenas Prácticas en entornos laborales inclusivos”</p> <p>Del 16 de abril al 14 de mayo de 2021</p>	<p>Formación inicial básica impartida por alumnado del ciclo de Marketing y Publicidad, quienes realizan un seguimiento y ayuda en el diseño de la guía.</p> <p>Realización de la “Guía de buenas prácticas” por equipos.</p> <p>Redacción del contenido, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El uso del lenguaje no sexista. - Las pautas adaptadas de la lectura fácil. - Recursos y competencias digitales facilitadas por el alumnado de Marketing y Publicidad.
<p>14 de Mayo 2021</p>	<p>Acto de presentación de las 5 guías creadas por cada equipo de trabajo en el salón de actos, donde se invita a todas las personas y entidades colaboradoras.</p>

Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos.

<u>CALENDARIO</u>	<u>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE</u>
Junio 2021	Elaboración de una sola guía a partir de las 5 guías creadas seleccionando las mejores aportaciones de cada una.
Curso 21-22	Supervisión de la guía con agentes colaboradores y externos. Adaptación de la guía a Lectura Fácil. Traducción al euskera. Edición e ilustración de la guía final.
	14 de marzo del 2022: rueda de prensa y presentación oficial de la “Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos” en el salón de actos de Egibide-Molinuevo. (véase a continuación apartado 11. Celebración)
	Distribución de la Guía de Buenas Prácticas en Entornos Laborales. (véase a continuación apartado 12. Difusión)

9. PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS JÓVENES

Para el desarrollo de las actividades se ha utilizado una metodología de aprendizaje colaborativo basado en retos (ETHAZI) que potenció la participación y motivación del alumnado.

Para ello se planteó una situación problemática relacionada con la realidad laboral que tenía que ser resuelta por los propios grupos de alumnado. Cada situación fue trabajada por diferentes equipos de trabajo, lo que promovió una experiencia activo-colaborativa. Cada uno de los mismos propuso una solución diferente para el problema resuelto (la realización de una guía para promover el empleo inclusivo), lo que fomentó la motivación a la hora de participar. Además, el propio diseño interrelacionaba distintas asignaturas, lo que le dio más sentido a la tarea educativa. Asimismo, cabe destacar la participación de agentes externos en el proceso: por un lado, la idea y propuesta de realizar la guía surgió a partir de la asociación Har-Eman, que explicó al alumnado la importancia del trabajo que se disponían a realizar; Por otro lado, en diferentes momentos del proceso entrevistaron a empresas y personas con discapacidad intelectual in situ.

Todos los elementos arriba mencionados han generado una alta motivación por participar en el proyecto y por realizar un buen trabajo. El lanzamiento de la tarea a partir de un agente externo hizo que sintieran la genuina necesidad de involucrarse, así como tener la certeza de que el producto final sería difundido entre las empresas con el objetivo de aportar avances en la inclusión de personas con discapacidad en el empleo ordinario. Igualmente, las entrevistas que realizaron a mitad del proceso consiguieron que pusieran cara a las personas interesadas y escucharan de primera mano sus necesidades. Ello supuso un aliciente para hacer un buen trabajo más allá de la nota académica.

Por resumir, el reto planteado al alumnado fue atractivo y motivador en sí mismo. Han sentido la tarea como propia, lo que ha facilitado su protagonismo y responsabilidad en el desarrollo de la guía.

10. TRABAJO EN RED

Se colaboró con distintas asociaciones y entidades públicas y privadas para llevar a cabo los objetivos del proyecto:

Har-Eman: asociación alavesa que nace con el objetivo de generar conciencia colectiva sobre las aportaciones positivas que las personas con discapacidad intelectual tienen en los entornos inclusivos. La petición de realización de la guía nace a partir de esta asociación. Además, se han involucrado en la revisión de la misma y su presentación y difusión.

Lectura Fácil: entidad sin ánimo de lucro que trabaja para hacer accesible la lectura, la cultura y la información a todas las personas. Esta asociación fue la encargada de adaptar los textos de la guía de buenas prácticas con los principios y postulados de Lectura Fácil para hacer que el documento fuera accesible para todas las personas independientemente de sus dificultades lectoras.

CFGS de Marketing y Publicidad: el CFGS de Marketing de Egibide realizó la formación sobre herramientas digitales para diseñar documentos digitales. Además, supervisaron el proceso de edición de la guía, atendiendo a las dudas que les surgían a los diferentes grupos.

Fundación Vital: Fundación que tiene como objetivo el fomento y desarrollo de la cultura, promoción y divulgación científica, técnica y deportiva con la gestión de programas de carácter asistencial, social, docente y cultural. Además de poner la financiación, han participado activamente en el acto de cierre y la difusión de la guía en el tejido empresarial alavés.

Gureak: grupo empresarial vasco que fomenta oportunidades laborales para personas con discapacidad. Han participado en la supervisión de los contenidos de la guía, así como en su acto de cierre y difusión.

Ehlabe: asociación vasca de entidades no lucrativas que fomentan la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Han participado en la supervisión de los contenidos de la guía, así como en su acto de cierre y difusión.

Caype: empresa alavesa del sector de papelería y material de oficina. El alumnado fue a entrevistar a distintos agentes de su entorno laboral inclusivo (ya que tienen a personas con discapacidad intelectual en plantilla).

Tecnalía: empresa alavesa del sector industrial. El alumnado fue a entrevistar a distintos agentes de su entorno laboral inclusivo (ya que tienen a personas con discapacidad intelectual en plantilla).

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: El alumnado entrevistó a distintos agentes de la unidad de reprografía y la unidad administrativa de cementerios, ya que tienen a personas con discapacidad intelectual en la plantilla. Además, el coordinador del servicio de calidad del dpto. de RRHH colaboró en la supervisión de los contenidos, acto de cierre y difusión de la misma.

Fundación Michelín: fundación que participó en el acto inicial poniendo ejemplos de entornos laborales inclusivos de la misma empresa.

Kreatical: empresa de diseño gráfico que se encargó de las ilustraciones, maquetación y diseño último de la guía, tomando en cuenta las guías realizadas por el alumnado.

Cámara de Comercio de Álava: participación en el acto de presentación de la guía, así como en la difusión para hacerla llegar a las empresas alavesas.

Indesa: organización sin ánimo de lucro creada para proporcionar empleo estable y de calidad a personas con discapacidad. Asistencia a la presentación de la guía.

Apdema: asociación creada para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Asistencia a la presentación de la guía. Realización de taller

de lectura fácil para el alumnado.

11. CELEBRACIÓN

El lunes 14 de marzo del 2022 a las 12:30 se realizó la **presentación** oficial de la “**Guía de buenas prácticas para acompañar a personas con discapacidad intelectual en entornos laborales inclusivos**” en el salón de actos de Egibide-Molinuevo. Intervinieron en la presentación la Asociación Har-Eman, profesorado de Integración Social implicado en el proyecto, alumnado de 2º de Integración Social, creadores de la guía, un trabajador de una empresa ordinaria con discapacidad intelectual y la Fundación Vital. Cerró el acto el Director de FP de Egibide.

Previamente a la presentación, a las 11:30h, se realizó una **rueda de prensa** donde participaron 2 representantes del alumnado, el director de FP de Egibide y la Fundación Vital.

En cuanto al **público asistente**, además del alumnado y profesorado de los ciclos formativos superiores de Integración Social y de Marketing y Publicidad, acudieron representantes de las distintas empresas colaboradoras con y sin discapacidad intelectual, personas en representación del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, del Instituto Foral de Diputación de Álava, de Centros Ocupacionales de personas con discapacidad intelectual, y la asociación APDEMA.

Véase fotos de la rueda de prensa y de la presentación en el salón de actos de Egibide-Molinuevo ese día:

<https://photos.app.goo.gl/RtaPisLLbxue7N3b6>

12. DIFUSIÓN

Difusión del proyecto realizado: El uso de los medios de comunicación (radio, prensa...), webs y redes sociales (Facebook, Twitter...) han sido las vías por las que el proyecto se ha dado a conocer más allá del propio centro. Adjuntamos un breve resumen del impacto en los medios de comunicación:

[El Correo](#)

[Diario Noticias de Alava \(avance en 2021\)](#)

[Diario Noticias de Alava](#)

[Radio Vitoria](#) (informativos)

[Onda Cero Vitoria](#) (minuto 57´ - 1:05”)

[Radio Euskadi](#) (minuto 1´)

[EDUCSI](#)

[NOTICIA EN EGIBIDE](#)

[NOTICIA EN HAR-EMAN](#)

[Trabajando los valores en FP Euskadi](#)

Difusión de las guías: El objetivo principal de este proyecto es que las guías, tanto en papel como vía online, llegase al mayor número de empresas ordinarias de Álava. El reparto de las guías a través del profesorado del módulo de Formación en Centros de Trabajo FCT y FP Dual en Egibide, que están en contacto con las empresas, ha sido la vía más directa para su difusión en papel. Se han enviado también ejemplares al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a Diputación Foral de Álava y a la Cámara de Comercio de Álava.

13. RECURSOS NECESARIOS

Respecto de los recursos humanos, el proyecto ha sido realizado por el alumnado del CFGS de Integración Social, con la supervisión de 3 profesoras del mismo ciclo. Una de ellas ha tenido una dedicación equivalente a 2 horas lectivas semanales para la coordinación y desarrollo del proyecto. También se ha contado con la supervisión de los contenidos por parte de la asociación de Lectura Fácil y el trabajo de un profesional del diseño gráfico. Finalmente, diferentes agentes del tejido alavés han participado en diferentes momentos del proyecto (explicado en el apartado 10.).

En lo concerniente a los recursos de infraestructura y equipamientos, se han utilizado las aulas y los ordenadores de Egibide para hacer las reuniones de coordinación y elaborar las guías de buenas prácticas. El acto de presentación se realizó en el salón de actos de la misma institución.

En relación con los recursos materiales, se realizó una impresión de 1500 ejemplares de la guía para su posterior difusión.

Los gastos del proyecto se desarrollan a continuación; todos los ingresos provienen de la financiación de la Fundación Vital.

ACTUACIÓN	COSTE (+IVA)
Dedicación del profesorado responsable del proyecto (3 personas) (Dedicación equivalente a 2 horas lectivas semanales): <ul style="list-style-type: none"> - Formación. - Preparación y desarrollo del proyecto. - Elaboración de materiales. 	5500 €
<ul style="list-style-type: none"> - Creación de línea gráfica, paletas de color, elección de tipografías, retícula para las páginas y diseño de portada. - Maquetación de 40 páginas en dos idiomas (castellano y euskera) + portada en 15x21cm formato vertical cerrado. - Ilustraciones e iconos originales en un número aproximado de 38 unidades. - Creación de archivos de calidad de imprenta (artes finales) y creación de pdf optimizado para compartir y enviar por email, presentaciones proyectadas, etc. 	1900€
Impresión de 1500 ejemplares: 40 páginas de 15x21 cm, vertical, en papel interior de 135gr estucado brillante, grapado con cubiertas de 250gr estucado plastificado mate.	1063,59€
Adaptación Lectura Fácil “Guía Inclusión laboral personas con discapacidad intelectual”: <ul style="list-style-type: none"> - Adaptación LF/IE. - Orientaciones para diseño. - revisión de maquetas LF/IE. 	1391,5€
TOTAL	9854,59 €

14. EVALUACIÓN

La realización de un trabajo proveniente del entorno, con un producto real y unos efectos positivos en el colectivo de personas con discapacidad intelectual, ha hecho que el alumnado trabaje con verdadera motivación, lo que ha promovido una mejor forma de asimilar conceptos y adquirir habilidades. Se aprende más cuando el trabajo a realizar puede tener efectos positivos en la vida de otras personas, y eso ha quedado claro en este proyecto de Aprendizaje Servicio, ya que a la vez que estaban aprendiendo, estaban dando un servicio a la sociedad.

Además de la adquisición de conceptos, han adquirido habilidades de aprendizaje colaborativo, tales como la capacidad de trabajo en equipo, toma de iniciativa, resolución de conflictos, pensamiento creativo y utilización de nuevas tecnologías. El propio alumnado valora muy positivamente la participación en el proyecto como forma de aprender y aportar valor al entorno.

Asimismo, para el **equipo educativo** ha sido una oportunidad de conocer el resto de asignaturas del ciclo y de aprender a coordinarse como equipo de manera interna y externa. Los resultados académicos también han sido muy positivos, por lo que el equipo se muestra muy satisfecho con el proyecto.

De igual modo, las empresas y entidades colaboradoras han subrayado la importancia de la labor realizada, teniendo en cuenta los positivos efectos a nivel académico y social, pues se pone un granito de arena en el camino de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en empleo ordinario.

Finalmente, se consideran los **objetivos del proyecto** como ampliamente alcanzados. Se ha elaborado una guía de calidad con la colaboración de múltiples agentes externos, se ha conseguido financiación para que 1500 ejemplares sean repartidos en las empresas, los resultados académicos han sido muy buenos y todas las personas participantes han mostrado su satisfacción con el desarrollo del proyecto. Todo ello, unido al producto final y su servicio a la sociedad, hace que haya sido una experiencia muy positiva.

15. VÍDEO

<https://youtu.be/QUQmgYv6AgM>

16. ENLACES

[Enlace](#) a guía versión pdf.

[Enlace](#) a guía versión locutada