Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN VALENTIA HUESCA
CIF:G22417570
Travesía Ballesteros 10 Bajo.
22005 - Huesca
Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Datos a 31-12-2022

Trabajadores de alta: 435
Con discapacidad: 78
Sin discapacidad: 357

Trabajadores con contrato indefinido: 357

Plantilla media de alta: 391

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Las medidas de conciliación están pensadas para favorecer que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral. El plan de conciliación de Valentia aporta medidas respecto a las definidas por convenio.

En este sentido Valentia contempla la atención de las necesidades individuales de cada persona, se señalan a continuación alguna de las mejoras ofrecidas:

- 15 días adicionales a lo que establece la norma de permiso de paternidad y maternidad, por nacimiento o adopción.

- 3 días laborables adicionales de vacaciones al año a los 25 establecidos por el convenio.

- Acompañamientos a consulta médica de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, tutorías, salidas a médico del propio trabajador? computando este tiempo como tiempo de trabajo.

- Atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida: ampliación de dos a tres años (un año más) de excedencia.

- Ampliación de uno a dos días en los permisos no retribuidos.

Respecto a la percepción de las mujeres y hombres de la plantilla de Valentia en relación a las facilidades de trabajo ofrecidas, el 69% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión considera que la entidad ofrece facilidades para conciliar la vida laboral, personal y familiar, en situaciones concretas.

Además en relación al uso de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres de la plantilla de Valentia, un 71% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión señalaba que han hecho uso de las medidas de conciliación reguladas en el Convenio Colectivo.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

La valoración se realiza a través de encuestas

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Si mediante la realización de encuestas de Clima Laboral, donde se analizan diferentes factores.

En el marco de la comisión Personas para Personas (P4P), se realizó un análisis, a través de grupos focales de necesidades y expectativas teniendo en cuenta los perfiles profesionales,. De este análisis surgen las encuestas para los grupos de profesionales sin necesidades de apoyo y un trabajo específico con apoyo externo para el grupo de profesionales con necesidades de apoyo.

Las conclusiones de las encuestas generan propuestas de actuación concretas en todos los grupos de profesionales.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

En los puestos de trabajo que no son de atención directa a personas con discapacidad intelectual, existe flexibilidad horaria para la entrada y salida al trabajo y la posibilidad de realizar teletrabajo.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

No aplica

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

PENDIENTE DE RELLENAR

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Permiso para acudir al médico en horario de trabajo por causa del propio trabajador o acompañando familiares en primer grado de consanguinidad, sin que esto suponga reducción en salario u horas trabajadas

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se ha constituido una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se reúne de forma periódica, para velar por el cumplimiento de las medidas propuestas en el plan,

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

La entidad cuenta con un modelo de empleo para personas con discapacidad intelectual

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Disponible en la página web de la entidad el Compromiso con la responsabilidad social, Código ético y Plan de Igualdad entre otros documentos.

https://valentiahuesca.org/transparencia

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la

diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de

estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Medimos el voluntariado y acción sociales de Valentia desde tres enfoques:
- Las acciones de voluntariado que realiza Valentia como entidad
- Las acciones de voluntariado que realizan las personas vinculadas a Valentia
- Nuestra bolsa de voluntarios

VOLUNTARIADO DE VALENTIA:
Como entidad, y alineándonos con el ODS 17 ?Alianzas para lograr los objetivos?, tenemos establecidas diferentes líneas de colaboración con entidades no lucrativas,

principalmente de la provincia de Huesca, con las que realizamos intervenciones de cara a contribuir a la satisfacción del interés general.

Ejemplos de estas labores de voluntariado, que nos parece muy interesante reseñar por su mantenimiento en el tiempo son:

- la colaboración con la Protectora el Arca de Santi de Monzón y otras protectoras de la provincia, siendo punto de información y contacto, desde nuestro centro de jardinería Brotalia, para la adopción responsable de mascotas
- la participación como vendedores en el Mercadillo Solidario de Libros que organiza de forma anual la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Zaragoza
- la participación como voluntarios en la Feria Anual de Teatro y Danza organizada por el Ayuntamiento de Huesca

Como acciones puntuales en 2022, destacamos:

En junio, fuimos voluntarios, con motivo del Día Mundial de los Océanos, en una recogida de basuras en el entorno de Valdabra junto a la Fundación Decathlon

En noviembre, participamos como voluntarios en la campaña de recogida de alimentos organizada por FESBAL (Federación Española de Bancos de Alimentos).
https://www.facebook.com/Valentiaorg/posts/pfbid0ErFRMvxZXEpUa3eJo3WVHmfsigFQyV4rhrmi8HgHzddQ1citHDeQkbr19BjW5rXyl?locale=es_ES

Y nuestra acción de voluntariado estrella: LA CAPACIDAD DE APORTAR:

Por tercer año consecutivo, en diciembre realizamos la campaña ?La capacidad de aportar?, un programa con el objetivo de contribuir a que los niños con riesgo de exclusión social de diferentes entidades del tercer sector de Huesca, pudieran recibir el regalo que habían pedido por Navidad. Gracias a esta iniciativa, las personas con discapacidad, sus familias y voluntarios, pueden aportar toda su ilusión en beneficio de otras muchas personas que también lo necesitan, trabajando, con todo su empeño para colaborar en una Navidad igual para todos.

Video promocional: https://youtu.be/ugjM3Q4pqfM?si=19ZA2iEGIlswvWyD

Video agradecimiento: https://youtu.be/_NvAQRrpUB0?si=4bca6W5nh6Q_6xnS

VOLUNTARIADO DE LAS PERSONAS DE VALENTIA:
Todas las personas vinculadas a la entidad, perceptores de servicios y apoyos y profesionales pueden participar en acciones de voluntariado.

Existe un grupo de profesionales de los centros de Valentia que comparte tiempos y espacios diferentes, con las personas con discapacidad intelectual a las que atienden, siempre que ellas así lo deseen. En este caso, las actividades y apoyos que estos profesionales realizan de forma voluntaria son completamente diferentes a las que ofrecen como profesionales, siempre basándonos en que la base del voluntariado es que nunca

supla el trabajo de ningún profesional. El voluntario no puede tener ningún beneficio económico por su colaboración, pero tampoco puede equipararse en ningún caso a una actividad profesional.

Apoyándonos en nuestra misión, con el objetivo de conseguir que cada persona con discapacidad intelectual pueda mejorar su calidad de vida y alcanzar su proyecto personal, se ha establecido un grupo de voluntarios entre las personas perceptoras de servicios y apoyos.

Dentro del Servicio Impulsa, se ofrece un programa piloto de voluntariado, en el que las personas usuarias son quienes realizan acciones de voluntariado en diferentes ámbitos. En 2021, 7 personas con discapacidad intelectual participaron como voluntarios en la 35º Feria Internacional de Teatro y Danza de Huesca, celebrada del 27 al 30 de septiembre. Este año, en la 36º edición, que se ha celebrado del 25 al 29 de septiembre, han participado 9 personas con discapacidad intelectual. Estas personas colaboran en diferentes actividades, como son la elaboración de bolsas, tareas de acompañamiento, registro?

VOLUNTARIADO EN VALENTIA:
El voluntariado en Valentia contribuye a construir una sociedad más solidaria y es una parte fundamental en la atención a las personas con discapacidad. Disponemos de tres programas.

- PROGRAMA TUTELAR: El voluntariado tutelar busca favorecer la inclusión social de la persona con discapacidad proponiendo opciones que se adapten a la edad y gustos personales de la persona con discapacidad.

La persona voluntaria se convierte en apoyo natural y agente de cambio, elimina prejuicios y potencia la ampliación y mejora de su círculo de relaciones.

Para conseguir estos objetivos se establece entre ellos un vínculo estable y estrecho en el que compartan tiempos y espacios y que esté basado en el respeto mutuo y la igualdad.

- PROGRAMA TELEMÁTICO: A raíz de la pandemia sanitaria de forma natural, se generó este nuevo programa en el que la persona voluntaria colabora a través de las plataformas informáticas.

- PROGRAMA DE APOYO A CENTRO O SERVICIO: El voluntariado de apoyo a centros o servicios tiene la finalidad de colaborar, apoyar y acompañar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que atiende la Fundación Valentia Huesca en la provincia de Huesca en actividades, talleres o programas que se desarrollan de forma puntual o continua.

Estas acciones pueden ser: lúdicas de fin de semana, actividades diarias, actividades semanales, actividades deportivas, acompañamiento en actividades comunitarias, eventos organizados por la fundación y talleres.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

El Arca de Santi y otras protectoras de la provincia
FESBAL
Fundación Decathlon
Ayuntamiento de Huesca
Valentia

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Se programan diferentes actividades a lo largo del año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

En Valentia consideramos la formación como un valor clave para facilitar el acceso al mundo laboral. Consideramos el trabajo remunerado como un cauce privilegiado de emancipación para cualquier persona, y a la vez, como un proceso de integración social.

En el año 2010, llevamos a cabo nuestra primera Escuela Taller Atades Huerta, en la que 10 personas con discapacidad intelectual se formaron en el ámbito de la agricultura ecológica, lo cual nos permitió crear puestos de trabajo para la puesta en marcha de una nueva línea de producción y comercialización de productos hortícolas ecológicos. Tras los buenos resultados obtenidos, hemos ido ampliado la oferta formativa y el público al que dirigimos.

En la actualidad, ofertamos formación a personas con discapacidad intelectual (tal como recogen nuestros fines estatutarios) y a personas en riesgo de exclusión, apoyando de este modo la difusión de la cultura en Aragón, con el fin de mejorar las competencias profesionales de los alumnos, favoreciendo su acceso al mundo laboral. Llevamos a cabo escuelas taller y talleres de empleo en colaboración con el INAEM. Desde el 01 de octubre de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2022 hemos llevado a cabo los siguientes talleres de empleo:

- A la sombra del Monte Oroel, 10 alumnos, especializado en trabajo forestales.
- Kilómetro Cero, 10 alumnos, especializado en industria alimentaria
- Todo en Orden, 10 alumnos, especializado en administración.

Desde nuestra entidad, contamos además con diferentes convenios y alianzas con otras entidades no lucrativas, como Ymca y Caritas, a través de las cuales favorecemos el acceso al mundo laboral de colectivos vulnerables, mediante la realización de prácticas, el desarrollo de acciones formativas y la incorporación a bolsas de empleo.

Hemos consolidado además el ?Servicio Impulsa?, dentro del área de inserción socio laboral, un modelo propio de Valentia que combina la formación ocupacional con la adquisición y desarrollo de habilidades para favorecer la inserción socio laboral, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Desde hace cuatro años, tenemos un contrato de investigación y desarrollo con el

departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza por el que implementamos un programa didáctico para potenciar las habilidades de aprendizaje en personas adultas con discapacidad intelectual, basado en la gamificación y el neurodesarrollo.

El objetivo principal de este proyecto consiste en mejorar la calidad de vida de personas adultas con discapacidad intelectual mediante estrategias psicoeducativas innovadoras como la gamificación. Esta se refiere al uso de elementos del diseño de los videojuegos en contextos no-lúdicos para modificar comportamientos en las personas mediante acciones sobre su motivación. El diseño gamificado se está aplicando en un grupo de 61 alumnos con discapacidad intelectual y 12 docentes de formación para el empleo. Se utiliza el método de investigación-acción y un diseño longitudinal, aunando tanto la metodología cualitativa como cuantitativa, para valorar si la aplicación de esta metodología sigue mejorando ciertas variables como el rendiimiento académico, las competencias sociales, comunicativas y creativas, la atención, las funciones ejecutivas y la actitud de trabajo en equipo.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad intelectual que carecen de recursos para sufragar el coste de las acciones, con competencias laborales, que necesitan formación y apoyos de cara a favorecer el acceso al mundo laboral.

Docentes de formación para el empleo

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Cada una de las modalidades se realiza a lo largo del año