



# MANUAL

ITINERARIOS  
PERSONALIZADOS  
PARA PERSONAS  
PRIVADAS DE LIBERTAD

**Guía elaborada por:** Esther Santos

Fecha: 2022.

Edita: Plena inclusión España.

Madrid. 2022.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

[info@plenainclusion.org](mailto:info@plenainclusion.org)

[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)

**Financiado por:**

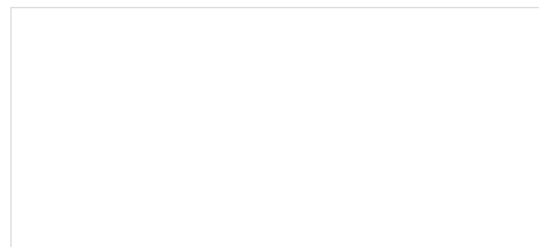


**Con la colaboración** de la Entidad Estatal de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.



# ÍNDICE

<b>1.</b>	Introducción .....	04
<b>2.</b>	¿Por qué surge este manual? .....	09
<b>3.</b>	Personalización y contexto.....	10
<b>4.</b>	<b>Empleo personalizado</b> .....	12
	Compromiso y evaluación centrada en la persona	
	Descubrimiento del talento personal	
	Planificación de la búsqueda de empleo	
	Negociación del puesto de trabajo	
	Apoyo dentro y fuera del lugar de trabajo	
<b>5.</b>	Experiencias .....	25
<b>6.</b>	Caja de Herramientas .....	31



# 1. INTRODUCCIÓN

Plena Inclusión lleva trabajando desde 1995 con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el ámbito penitenciario.

Es un objetivo de Plena inclusión España, a través de su programa de atención a personas reclusas y ex reclusas, evitar que las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo cumplan penas en el medio penitenciario. Esto supone incidir:

- ◇ en la concesión de medidas alternativas sustitutivas de las penas privativas de libertad y;
- ◇ en la implementación de medidas que permitan que la pena de privación de libertad impuesta pueda ir evolucionando hacia formas de limitación de la libertad más adecuadas a las necesidades de la persona.

En esta línea, desde la experiencia acumulada del trabajo realizado por Plena inclusión en su programa, podríamos decir que:

## ◆ 1.- Los establecimientos penitenciarios no son lugares adecuados para las personas con discapacidad intelectual.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados del estudio “A cada lado” realizado por Plena inclusión España, la mayoría de las personas con discapacidad intelectual que cumplen penas privativas de libertad o medidas de seguridad las cumplen en establecimientos penitenciarios (94,3%).

Dichos establecimientos no son lugares idóneos para las personas con discapacidad intelectual debido a que es un entorno muy desafiante para ellas lo que genera graves dificultades de adaptación al medio. Asimismo, en este entorno resultan especialmente vulnerables en sus interacciones con otras personas reclusas.

El cumplimiento de una pena o medida privativa de libertad de una persona con discapacidad intelectual en un centro penitenciario o psiquiátrico supone que habitualmente se produzcan algunas de las siguientes consecuencias:

- ◇ Agravamiento de los trastornos.
- ◇ Consumo grave de tóxicos.
- ◇ Abusos.
- ◇ Deudas.
- ◇ Inclusión en grupos delictivos.
- ◇ Nuevos delitos intrapenitenciarios.
- ◇ No desarrollan procesos de rehabilitación.
- ◇ Dificultades de adaptación al entorno penitenciario porque no comprenden las reglas formales o informales.

## ◆ 2.- La reeducación y reinserción social

De acuerdo con el artículo 25.2 de la Constitución Española, *“las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social.”*

Este artículo se encuentra incardinado en el Título I de la Constitución de derechos y libertades fundamentales lo que supone que es posible mantener e invocar el **carácter de derecho fundamental de la finalidad resocializadora de las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad** en nuestro ordenamiento constitucional.

Asimismo, el artículo 25.2 también adicionalmente establece que *“[e]l condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma **gozará de los derechos fundamentales** de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria”*.

## ◆ 3.- Falta de acceso generalizada a la educación y formación

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, en tanto que el derecho a la educación forma parte de los derechos fundamentales, el derecho a la educación y a la formación constituye uno de los capítulos de la Ley Orgánica Penitenciaria (artículos 55 a 58).

De acuerdo a esta norma, los establecimientos penitenciarios deben disponer de una escuela que instruya a los internos, el requisito de que dichas enseñanzas deben ajustarse a la legislación vigente en materia de educación y formación profesional. Asimismo, *“[l]a Administración organizará las actividades educativas, culturales y profesionales de acuerdo con el sistema oficial, de manera que los internos puedan alcanzar las titulaciones correspondientes.”*

Por supuesto, ya que estamos en sede de derechos fundamentales, estos derechos deberán ser interpretados de acuerdo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en vigor en España desde el año 2008 y, en consecuencia, las personas con discapacidad intelectual tienen derecho al acceso a la educación y formación sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás.

No obstante, la realidad es que la mayoría de las personas con discapacidad reclusas tienen niveles educativos muy bajos (no saben leer, no tienen lectura comprensiva, no saben cumplimentar un formulario) y que la oferta formativa de los establecimientos penitenciarios no está adaptada a sus necesidades.

De acuerdo con los resultados preliminares del Estudio “A cada lado” llevado a cabo por Plena inclusión únicamente acceden a la formación para el empleo, el 16,3% de los entrevistados en una muestra de 367 personas, mientras que el 80,2% no acceden y se desconoce en el 3,1%.

## ◆ 4.- El acceso a un empleo es una pieza clave en los procesos de reinserción de las personas que han estado privadas de libertad.

Las personas con discapacidad intelectual afrontan especiales dificultades de empleabilidad: su tasa de actividad es 46 puntos más baja que la de la población general (78% frente al 32%) y con relación al empleo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 43% más baja que la de las personas sin discapacidad (62,8% frente al 20%).

Además, cuando trabajan ocupan puestos de baja cualificación, con sueldos correlativamente bajos.

Generalmente, son personas que carecen de formación educativa y provienen de entornos caracterizados por la pobreza, desestructuración familiar, marginación y exclusión.

Además, haber cometido un delito y provenir del ámbito penitenciario genera un estigma que les hace objeto de una desconfianza social que no tiene nada que ver con su conducta o capacidades, sino que tiene que ver con los miedos y prejuicios hacia el entorno penitenciario. Esto obviamente incide muy negativamente en las posibilidades de acceder a un empleo.

A nivel internacional, la rehabilitación para alcanzar la reinserción social se entiende como el proceso individual que cada persona lleva a cabo para evitar la reincidencia. A pesar de que existe limitada información sobre los factores que inciden en el desistimiento de la comisión de nuevos delitos, existen estudios que avalan que los factores sociológicos, como el **trabajo estable** o el apoyo familiar y social, son determinantes para evitar la reincidencia.

Por ello, y como elemento esencial de procesos de reinserción social exitosos, podemos considerar que resulta nuclear fomentar la formación para el empleo y habilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual durante el tiempo de cumplimiento de la pena o medida, y maximizar sus posibilidades de encontrar un empleo una vez que salen en libertad.

## ◆ 5.- La posibilidad de individualización y flexibilización de la pena como herramienta al servicio de la finalidad de reinserción social

Tal y como ya se ha mencionado en el apartado 2, la ejecución de la pena privativa de libertad en nuestro sistema penitenciario tiene como objetivo principal la reeducación y reinserción social por mandato constitucional.

Para lograr cumplir esta función, España cuenta con un modelo penitenciario de ejecución denominado “*de individualización científica*” que permite colocar al interno directamente en cualquiera de los grados del sistema, salvo la libertad condicional, dependiendo la permanencia en cada fase o grado de las circunstancias personales del interno (artículo 72 LOGP).

El artículo 74 de la LOGP establece que el régimen abierto se aplicará a los penados clasificados en tercer grado que puedan continuar su tratamiento en régimen de semi-libertad. Es un régimen intermedio de preparación a la vida en libertad, y muy importante para preparar los procesos de retorno a la comunidad. de régimen abierto son los centros de inserción social, las secciones abiertas y las unidades dependientes.

Esta norma general admite excepciones. Concretamente, el artículo 100.2 del Reglamento Penitenciario, establece que “*con el fin de hacer el sistema más flexible, el Equipo Técnico podrá proponer a la Junta de Tratamiento que, respecto de cada penado, se adopte un modelo de ejecución en el que puedan combinarse aspectos característicos de cada uno de los mencionados grados, siempre y cuando dicha medida se fundamente en un programa específico de tratamiento que de otra forma no pueda ser ejecutado. Esta medida excepcional necesitará de la ulterior aprobación del Juez de Vigilancia correspondiente, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.*”

Es decir, la legislación penitenciaria permite combinar aspectos de los diferentes grados de tratamiento penitenciario con el fin de individualizar mejor la pena y favorecer el cumplimiento de esa finalidad de la pena de reinserción social. Por ejemplo, flexibilizar la clasificación interna de los internos hasta el punto de poder salir fuera a trabajar sin estar todavía en régimen abierto.

Pensemos que la privación de libertad en sí misma, supone un obstáculo en el trabajo de resocialización y reinserción ya que se intenta educar para la libertad en ausencia de esta.

## ◆ **6.- El empleo personalizado como herramienta para abordar procesos de reinserción con éxito a través del empleo**

Desde Plena inclusión venimos trabajando con metodologías de apoyo a personas en situación de exclusión desde hace años: enfoques centrados en las personas y en el desarrollo de sus proyectos de vida.

Enfoques como la Planificación Centrada en la Persona y el modelo de Calidad de Vida contribuyen a ofrecer un marco de desarrollo humano, donde cualquier persona, independientemente de sus necesidades de apoyo y de su especial circunstancia vital, podría diseñar, planificar y llevar a cabo un proyecto de vida digno y elegido.

En el ámbito del empleo, a través de nuestra experiencia práctica, tenemos evidencias prácticas de que tanto la metodología del empleo con apoyo como el empleo personalizado contribuyen a superar las importantes barreras de acceso al empleo que se encuentran las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

En el informe “A Cada Lado” publicado por Plena inclusión España en 2020, se establecía la problemática a la que nos enfrentamos a la hora de conocer la prevalencia de la discapacidad intelectual en el ámbito penitenciario. Un estudio realizado por el Centro de Psicología Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid a solicitud de Plena inclusión Castilla-La Mancha resalta que el proceso de detección de la prevalencia de discapacidad intelectual en las prisiones es complejo, pues estas no cuentan con los recursos necesarios para detectar la presencia de discapacidad intelectual y hay reclusos con problemas de salud mental y/o adicciones que enmascaran la existencia de discapacidad intelectual. Además, en el contexto penitenciario el factor de adaptación social está muy alterado, lo que dificulta la identificación de la discapacidad intelectual.

En el mismo informe de Plena inclusión publicado en 2020, se expone como las oportunidades de las personas con discapacidad intelectual en prisión están muy limitadas, como muestra solo el 55.2% de las personas acceden a talleres o cursos reglados; solo el 59.4% acceden a formación no reglada y únicamente acceden a la formación para el empleo el 16.3% de los participantes en el estudio vinculado al informe. Por otro lado, la mayor parte de las personas con discapacidad intelectual en prisión cumplen íntegramente las penas, sin salidas programadas, ni permisos, por lo que la prisión es el único entorno en el que se desenvuelven cuando cumplen sus penas.

Habiendo establecido la presencia de personas con discapacidad intelectual en prisión y la falta de oportunidades disponibles para ellas, el informe A Cada Lado (Plena inclusión, 2020), expone que la investigación internacional identifica diferentes factores protectores frente a la reincidencia, y que el empleo ha sido reconocido como un factor que tiene una correlación negativa con el crimen. La reducción de la reincidencia no solo protege a la sociedad en

general, sino que mejora la calidad de vida individual de las personas que han estado en situación de privación de libertad.

La Constitución en su artículo 25.2 establece que “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y la reinserción social...”.

De acuerdo con dicho precepto, la Ley Orgánica 1/1979 de 26 de septiembre, General Penitenciaria, en su artículo 1.º dice que las Instituciones Penitenciarias tienen como fin primordial la reeducación y la reinserción social de los sentenciados además de tener a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados. Igualmente, los artículos 60 y 62 del mismo texto legal afirman, por una parte, que: los servicios encargados del tratamiento se esforzarán por conocer y tratar todas las peculiaridades de personalidad y ambiente del penado que puedan ser un obstáculo para las finalidades indicadas en el artículo anterior (59) y, por otra, que: el tratamiento estará basado en el estudio científico de la constitución, el temperamento, el carácter, las aptitudes y las actitudes del sujeto a tratar, así como de su sistema dinámico-motivacional, y del aspecto evolutivo de su personalidad, conducente a un enjuiciamiento global de la misma, que se recogerá en el protocolo del interno.

Las personas con discapacidad intelectual precisan de una atención y apoyo especializado a efectos de prevenir posibles trastornos psicológicos y/o de conducta que bajo situaciones de riesgo amenacen con desbordar la capacidad de afrontamiento o respuesta del interno o interna.

La situación de estrés que en sí misma puede representar el internamiento prolongado o ingreso en prisión coloca a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo internas una potencial situación de riesgo a presentar desajustes emocionales, trastornos de conducta y/o aumentar los efectos negativos de la privación de libertad. La vulnerabilidad al maltrato o rechazo social, manipulación, abuso por otros internos, pueden llegar a ser consecuencias negativas entre otras y, si además tenemos en cuenta la falta de capacidad para desarrollar estrategias eficaces para tolerar las situaciones de estrés, pérdidas, desvinculación o frustración, es fácil que la cadena de acontecimientos mal sobrellevados pueda desencadenar crisis de ansiedad, depresión, o ira cerrando un posible círculo vicioso de riesgo a la inadaptación social.

Este manual tiene como objetivo orientar procesos de retorno a la comunidad exitosos y centrados en el proyecto vital de la persona para contribuir a su inclusión social y laboral contribuyendo a prevenir la reincidencia. Está basado en las potencialidades de la metodología de Empleo Personalizado.



## 2. ¿POR QUÉ SURGE ESTE MANUAL?

Este manual es el resultado de un pilotaje desarrollado en 5 comunidades autónomas que desarrollan programas de atención a personas que están o han estado privadas de libertad.

Este proyecto piloto perseguía los siguientes objetivos:

- ◆ 1. Promover un cumplimiento de la pena en un medio semi-abierto que permita generar mejores oportunidades de inclusión y participación de la persona en la comunidad.
- ◆ 2. Promover procesos de retorno a la comunidad a través de la utilización de los principios de individualización y flexibilización de la pena.
- ◆ 3. Apoyar el desarrollo de un proyecto/plan de vida de acuerdo con las características, fortalezas e intereses de la persona.
- ◆ 4. Identificar y promover la participación de la persona en la comunidad, a través de un rol social y laboral positivo y valorado.
- ◆ 5. Promover el desarrollo de un proyecto de desarrollo profesional a través de la metodología de empleo personalizado.
- ◆ 6. Prestar apoyos para la realización de formaciones, participación en actividades y acciones para la contribución, que permitan conocer y tener experiencias positivas en el mercado laboral.
- ◆ 7. Promover el acceso a un empleo remunerado.
- ◆ 8. Promover el acceso a condiciones de vida dignas y adecuadas al cumplimiento de la pena.

### ◆ Las acciones que fueron dirigidas a un colectivo con estas características:

- Personas en situación de privación de libertad o en libertad, sin haber acabado de extinguir su responsabilidad criminal.
- Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo
- Personas sin trabajo en situación de exclusión social.
- Personas que han estado privadas de libertad.

Por tanto, es un colectivo con especial vulnerabilidad que habitualmente puede concurrir con otros factores agravantes como: la falta de formación, sin hogarismo, ausencia de red social y/o familiar, problemas de salud... . Esto significa, que el éxito de los itinerarios personalizados de empleo, implica tener garantizado los apoyos necesarios en otras áreas imprescindibles y básicas en la vida de la persona.

### 3. PERSONALIZACIÓN Y CONTEXTO PENITENCIARIO

La personalización es un conjunto de estrategias y acciones que nos permiten ofrecer recursos y apoyos diferenciados para cada persona.

El pensamiento centrado en cada persona nos invita a conocer de manera profunda quién es esa persona, cuál es su contexto, cuáles son sus aspiraciones, qué apoyos necesita para tener una buena vida.

Centrarse en las fortalezas de cada persona, consiste en identificar lo que sabe hacer, lo que es importante para la persona, en lugar de poner el foco en sus necesidades de apoyo.

Cuando diseñamos estrategias para facilitar proyectos de vida deseados, no sólo basta con apoyar a la persona para que reconozca sus fortalezas y sus necesidades. Es indispensable poner el foco en identificar relaciones, recursos y oportunidades que existen en el entorno donde convive la persona. La finalidad es que la personas tengan una buena vida a través de lo que pueden hacer, lo que su comunidad les puede ofrecer y lo que ellos ofrecen a su comunidad.

Cuando hablamos de comunidad nos referimos a cualquier cosa que proporcione conexiones y sentido de pertenencia. Puede ser donde la persona vive u otra comunidad que sea de interés para la persona.

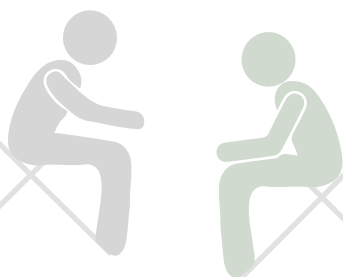
Dentro de los Centros Penitenciarios la vida de la persona se ciñe a la instancia en su módulo, los módulos son los distintos espacios en los que se divide una prisión y las personas que viven allí se ubican según indican los equipos de tratamiento de los centros. Por ejemplo, en el módulo de preventivos estarán las personas que han entrado en prisión, pero todavía no han tenido juicio y no saben cuál será su condena. Al salir del Departamento de Ingresos, primer módulo por el que pasan las personas a su llegada al centro, a cada persona le enseñan su celda y el módulo en el que va a vivir. Le dan productos para su higiene, sábanas, mantas y ropa para vestirse si no tiene. En la celda tendrá un espacio para guardar sus cosas y tener su propia ropa. En el módulo también hay un patio donde puede pasar las horas libres, escuela, comedor y zonas para hacer deporte.

Por tanto, el entorno penitenciario no es personalizado ya que la capacidad que tiene la persona en decidir que quiere hacer en cada momento es muy limitada.

Hay oportunidades de actividades, talleres y formaciones dentro del ámbito penitenciario a las que las personas pueden solicitar su inclusión en ellas. Es necesario implementar estrategias para que las oportunidades que puedan presentarse acordes a la motivación del interno o interna sean provechadas de manera satisfactoria.

El contenido y el proceso de inscripción a las actividades ocupacionales o formativas dentro de prisión no contempla las medidas de accesibilidad que pueda necesitar la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Por esto hay que analizar y contemplar los apoyos necesarios para el éxito. Una estrategia de apoyo puede ser indagar sobre las personas que acuden a la actividad e identificar posibles apoyos naturales. Además, es imprescindible la

coordinación y sensibilización con el profesional responsable de la actividad para proporcionar información sobre las necesidades de apoyo de la persona. Que la persona participe en este tipo de acciones contando con los apoyos necesarios potencia la identificación de habilidades y destrezas.



## 4. EMPLEO PERSONALIZADO

El Empleo Personalizado es una **combinación flexible de estrategias, servicios y apoyos** diseñados para aumentar y generar oportunidades laborales para demandantes de empleo con más necesidades de apoyo y necesidades complejas a través de la autorrepresentación y la negociación personalizada.

Diseñado y sistematizado desde 2001 por la Oficina de Discapacidad del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos (ODEP), el Empleo Personalizado surge como estrategia bajo el paraguas del enfoque centrado en la persona y como complemento al Empleo con Apoyo.

Empleo Personalizado significa individualizar las relaciones de empleo entre empleados y empleadores de modo que ambos satisfagan sus necesidades. Se basa en la exploración del talento de cada persona, el uso de su capital social y la negociación personalizada con el empleador.

El empleo personalizado se implementa siguiendo unas fases:

- ◇ **1. Descubrimiento:** proceso por el que la persona demandante de empleo identifica talentos, fortalezas, intereses y condiciones ideales de un puesto de trabajo. El profesional de apoyo implementa una serie de estrategias para facilitar el proceso como es la observación de la persona en su entorno y conversaciones con la persona y sus allegados/as.
- ◇ **2. Planificación:** fase en la que se identifican empresas y recursos comunitarios para seguir indagando en los talentos, desarrollando habilidades e identificando en qué tipo de negocios la persona puede encajar. Se prestarán apoyos con el fin de tener experiencias de formación y laborales positivas.
- ◇ **3. Negociación:** se identifican necesidades en las empresas que puedan ser cubiertas por la persona demandante de empleo.
- ◇ **4. Apoyo:** se planifican estrategias y recursos de apoyo que la persona necesita tanto dentro como fuera del lugar del trabajo en su incorporación. Además, se realiza un seguimiento continuado con la persona que ha conseguido contrato, empresa y otros agentes implicados.

## Implementación paso a paso en personas que están o han estado privadas de libertad

Si no tiene experiencia en Empleo personalizado y quiere hacer uso de este manual se recomienda leer previamente la Guía de Empleo Personalizado.

Este manual sólo recoge adaptaciones y aspectos claves a tener en cuenta al aplicar Empleo Personalizado según la experiencia del proyecto Retoma Tu Vida.

A la hora de presentar el proyecto a las posibles personas participantes tenemos que tener en cuenta que la intervención se puede desarrollar: dentro de los centros penitenciario; fuera de los centros penitenciarios; dentro y fuera de los centros penitenciarios.

El Empleo Personalizado es más exitoso si se ofrece a personas antes del cumplimiento de las tres cuartas partes de su condena.

### ◆ Compromiso y evaluación centrada en la persona

A la hora de elegir o decidir si un candidato es idóneo para participar en un proceso de empleo personalizado hay que tener en cuenta algunos aspectos que pueden influir en la implementación de las acciones.

Si la persona va a desarrollar su proyecto de vida en una comunidad autónoma diferente a la que se encuentra el Centro Penitenciario las acciones que se realizan con la comunidad no van a tener un impacto en la vida de la persona.

Según la condición de cumplimiento se considera oportuno considerar a personas que hayan complicado las tres cuartas partes de su condena.

Sería conveniente que el centro penitenciario facilitase y diese la oportunidad al interno de participar en talleres productivos, acciones formativas y actividades dentro del Centro Penitenciario si es posible.

El profesional que facilita el proceso de empleo personalizado debería poder coordinarse y conversar con otros profesionales que estén en contacto con el interno.

Lo ideal es que un profesional del equipo de tratamiento, de manera voluntaria, se vincule y se convierta en referente para todo el proceso.

### ◇ Pasos

**1.** Identifica a la persona e invítale a participar.

Deja claro cuáles son sus compromisos y responsabilidades dentro del programa. Evita generar falsas expectativas relacionadas con la revisión de condena.

**2.** Comunicación y coordinación de otros agentes implicados.

Presentamos algunas figuras de relevancia a tener en cuenta dentro del Centro Penitenciario.

**3.** Firma **compromiso** de participación por todos los agentes implicados

- **Funcionarios de vigilancia:** son los responsables de garantizar la seguridad dentro de entorno penitenciario. Tiene conocimiento sobre las actividades que realiza cada interno, su comportamiento habitual, el tipo de relaciones y conexiones que establece con los demás. Esta figura puede transmitir mucha información sobre el comportamiento natural de la persona dentro de prisión en el día a día.

- **Educador:** El educador de prisiones es la persona responsable de planificar y realizar actividades en el centro. Suele ser el profesional más cercano y con mayor conocimiento de la persona.
- **Trabajador social:** es la persona indicada para recopilar información sobre el contexto familiar, recursos y trámites a tener en cuenta para un proyecto de vida laboral.
- **Psicólogo:** forma parte del equipo de tratamiento. Realiza informes y deriva a programas de tratamientos cuando se precisa.
- **Jurista:** Es importante tener información sobre el asesoramiento que recibe el interno sobre su condena. El cumplimiento y las causas pendientes pueden afectar mucho la implementación de la metodología.
- **Subdirector de tratamiento:** Es el coordinador del equipo técnico, educadores, trabajadores sociales.... Tiene que tener información sobre el proyecto. Su colaboración es esencial para la coordinación con el resto de agentes y planificación de propuesta de actividades para la participación y formación.

Lo importante conocer a la persona en todos sus ámbitos y revisar otras necesidades de apoyo que pueden incidir en el éxito de la implementación de un itinerario personalizado de empleo.

Las herramientas propuestas para esta primera parte son:

Ficha básica de participante completada por profesional

Compromiso de participación para la persona e IIPP: Es necesario identificar y establecer mecanismos de coordinación, vías de comunicación y acciones colaborativas con los equipos de los centros penitenciarios

### **Evaluación inicial centrada en la persona**

El objetivo de la evaluación es valorar cuál es su situación, qué necesidades tiene e identificar el abanico de oportunidades posibles, muchas veces condicionada por su situación penitenciaria.

El sistema de evaluación ha de contemplar deseos, preferencias, necesidades y conocimiento sobre los recursos actualmente disponibles o los que sean susceptibles de poderse contar. Desde un pensamiento centrado en cada persona, esta evaluación ha de poner el foco en los resultados personales anhelados por la persona objeto de la evaluación.

Para la identificación de los resultados personales y el desarrollo del proceso, la persona ha de tener el control sobre lo que pasa en su vida, ser dueño de las decisiones y pasos que se dan para su proyecto de vida social y laboral.

Que en cada fase la persona sea protagonista, origina un aumento de confianza en sí misma y mejora el empoderamiento y control sobre su propia vida. Desear una buena vida es posible

si existe en el imaginario de la persona, si tiene ocasión de vislumbrar oportunidades para establecer conexiones y se le proporcionan situaciones que faciliten la contribución a otras personas y a la sociedad.

Proponemos indagar en algunos aspectos previos para recopilar información relevante que será de utilidad para analizar las estrategias y recursos de apoyo necesarios antes de iniciar el proceso de empleo personalizado:

Identificación  
de capital social  
existente

Evaluación en el medio

### Descubrimiento

- ◆ La exploración del talento y la genialidad de cada persona denominada como fase de “Descubrimiento” (discovering en inglés) es fundamental para generar un plan de búsqueda de trabajo, de formación o de identificar necesidades de apoyo y ajustes razonables.

Entendemos por talento como aquella actividad concreta en la se muestra un alto interés y una destreza evidente.

El descubrimiento es un proceso de escucha e indagación profunda. Para esta tarea es importante poder recabar la mayor información posible contando con todas las fuentes a nuestra disposición. A la par de esta indagación sobre los talentos de las personas, se debe definir su capital social. Este capital social se define para generar redes significativas para el empleo. Es decir, identificar las personas con las que tiene contacto el demandante de empleo para generar relaciones que faciliten encontrar una oportunidad de trabajo o el desarrollo de competencias laborales.

El objeto es tener un conocimiento más amplio de la persona con Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo. Se pretende recoger una amplia información sobre la persona en diferentes áreas de su vida. Se realiza un análisis exhaustivo de los intereses, capacidades y apoyos de la persona a través de la observación o información en cada uno de los contextos donde desarrolla su vida y teniendo siempre en cuenta que ella es la protagonista y creadora de esa indagación.

Las personas no nos comportamos igual en unos ambientes u otros. La observación para identificar habilidades, intereses y condiciones ideales de puesto se ha de hacer en contextos naturales.

La observación y participación en entornos institucionalizados nos puede dar una visión distorsionada de la persona. La experiencia del Retoma tu vida nos demuestra que muchas personas se comportan de manera muy distinta en contextos de régimen de libertad. Se recomienda indagar en su historia de vida para conocer diferentes recursos o personas referentes de la persona antes de entrar en prisión o entre condena y condena. Esto posibilita facilitar el proceso de autoconocimiento e información útil para que el profesional diseñe acciones para el descubrimiento.

Aplicar la fase de descubrimiento en situaciones de privación de libertad es importante porque aporta una serie de ventajas que facilitan los procesos de apoyo en régimen abierto:

- Posibilita que la persona tenga una vida más participativa dentro de prisión.
- Aumenta la motivación al sentirse protagonista de su vida.
- Facilita generar vínculo de confianza con el profesional de apoyo.

◇ **Pasos** para el descubrimiento del talento personal.

1. Empieza con la persona en el entorno penitenciario (CP O CIS) en el que esté y con sus personas referentes (elegidas e informadas por ella).
2. Explora su contexto (talleres productivos, programas terapéuticos, destinos del módulo) para encontrar pistas de sus intereses, habilidades y tareas que hace.
3. Planifica y participa en actividades con la persona para que demuestre sus habilidades y tareas.
4. Propón actividades nuevas
5. Haz de esta búsqueda de información un proyecto junto con la persona.
6. Mira a la persona en acción, no solo lo que la gente dice de ella.

◇ Los **objetivos** específicos en esta fase.

- Identificar los intereses, talentos, habilidades y metas personales de los candidatos.
- Desarrollar un mapa de relaciones donde se detecten aliados con la persona en este proceso (familia, amigos, profesionales, otros).
- Elaborar un Perfil Vocacional (PV) desde la contribución y el protagonismo de cada persona.
- Reconocer tres áreas vocacionales para cada demandante de empleo.
- Encontrar oportunidades para la acción en el presente que permitan mejorar el capital social de cada persona y facilite oportunidades de conexión con empresas o contextos para el desarrollo profesional.
- Realiza el perfil vocacional.



### ◇ Una **propuesta:**

- Realiza una **línea de vida** con la persona destacando personas y recursos que formaron parte de su vida para conseguir mayor información de sus vivencias e intereses.
- **Identifica actividades** dentro del módulo o Centro de Inserción Social (CIS). Acompaña y observa. Propón a la persona que piense como sería para él o ella un día ideal.
- **Realiza pequeños coloquios** con las personas que pasa su día a día dentro del centro penitenciario o CIS.
- **Identifica** lugares y actividades nuevas relacionados con sus intereses.
- En paralelo realiza un **contacto informativo con empresas**, recursos o ideas de negocio (no para buscar empleo, sino para obtener información). Conversa con la persona, pasa tiempo con ella. Es importante acompañarla en cualquier momento de su vida, la situación más insignificante puede proporcionar información relevante.
- **Identifica** 3 áreas vocacionales (refinadas en el proceso)
- **Revisa** archivos y documentos del pasado

### ◇ **Herramientas**

**Registro fase de descubrimiento:** se trata de un documento que sirve para estructurar, organizar y planificar qué tareas se van a desarrollar en esta fase y quiénes serán los responsables de llevarlas a cabo. Es útil para facilitar el autodescubrimiento de la vocación profesional de quien demandan empleo y poder observar estrategias de apoyo necesarias, entrenamientos, análisis de contextos... .

**Identificación de capital social:** Esta herramienta se utiliza para identificar el capital social con el que cuenta la persona tanto fuera como dentro de prisión. Nos ayudará a saber con qué personas podemos contar para realizar entrevistas y/o generar el círculo de apoyo.

### ◆ **Planificación de la búsqueda de empleo**

Una vez identificados los talentos, intereses y las condiciones ideales de puesto procedemos a implementar un plan para la búsqueda de empleo.

Para ello, realizaremos un mapeo de barrio junto a la persona para identificar negocios y recursos relacionados con los temas vocacionales identificados en la fase de descubrimiento. Elaboraremos el inventario del capital social de la persona y un plan para mejorarlo. Tenemos que tener en cuenta factores de protección y factores de riesgo de su entorno. Analizar las relaciones y lugares frecuentados por la persona ayudan a identificar elementos que

promuevan su inclusión socio laboral y las amenazas existentes que le puedan llevar a la reincidencia.

Una actividad puede ser que cada profesional de la entidad complete su mapa de relaciones, preguntarles si estarían de acuerdo en usarla para desarrollar presentaciones para los buscadores de trabajo.

El mapeo de barrio y el inventario de capital social servirá como base de datos para indagar oportunidades para la formación y el empleo.

Además de buscar recursos para el empleo es importante garantizar que existen recursos y mecanismos de apoyo que abarquen otras necesidades de la persona como es la vivienda, vida saludable, relaciones sociales favorables... .

Es importante hacer un buen análisis del contexto donde se desenvuelve la persona. En ocasiones, el ambiente que rodea a la persona que ha estado en situación de privación de libertad ha sido proclive a esa condición. En estos casos, es importante valorar que el proyecto de vida laboral pueda darse en lugares alejados del ambiente que ha propiciado delinquir.

El empleo personalizado se sustenta en conocer el sector empresarial antes de negociar una propuesta de trabajo.

La mejor estrategia es el trabajo en red. Cuantas más conexiones más oportunidades de encontrar un trabajo.

### ◇ Pasos para la planificación.

#### 1. Realiza un Plan de mejora del capital social:

El primer paso es realizar un **mapeo de relaciones**

- El especialista de empleo apoya al demandante de empleo en hacer una lista de todas las personas que conoce: familia, amigos, vecinos, empleados de empresas de interés, gente que le apoya, todos
- Escribid el tipo de trabajo que tiene cada persona
- La persona demandante de empleo elige un equipo de apoyo que le ayude en la búsqueda de empleo.

Una actividad puede ser la de que cada profesional o persona allegada complete su mapa de relaciones, preguntarles si estarían de acuerdo en usarla para desarrollar presentaciones para los demandantes de trabajo

2. Se realiza una lista de empresas relacionadas con las áreas vocacionales, intereses y habilidades de la persona.

3. Analiza y explora, junto a la persona, que oportunidades existen en el entorno relacionadas con la lista de empresas identificadas.

4. Planifica y participa en actividades que promuevan el desarrollo de competencias relacionadas con sus áreas vocacionales (talleres productivos, programas terapéuticos, destinos del módulo, acciones de voluntariado, formaciones... .)

5. Entrevistas informativas a empresas con el objetivo de identificar trabajos que se realizan en ese negocio, habilidades y formación requerida, cultura empresarial y condiciones del puesto de trabajo para ver si encajan con la persona que demanda empleo.

6. Se realiza un filtrado del tipo de empresas para determinar si esa persona sería adecuada en un posible puesto. Se busca también si estos empresarios pudieran conocer a alguien dentro de su sector con el que poder contactar para conseguir más información.

7. Garantiza que recibe apoyos en otras áreas de su vida imprescindibles para el éxito de su desarrollo profesional (Asociaciones o instituciones, recursos del área social, recursos de la administración sanitaria).

Los objetivos específicos en esta fase son:

- Identificar, gestionar y ampliar las redes de contactos de cada demandante de empleo.
- Propiciar una buena vida en comunidad con un plan de acción que recoja propuesta de mejora relacionadas con el entorno, acciones de mejora en la sistematización de los apoyos que se prestan desde el recurso u organización que implementa empleo personalizado y acciones de mejora en los planes personales de cada demandante de empleo.
- Implementar acciones, cuando sea necesario, para el desarrollo personal y mejora de competencias profesionales.
- Elaborar un currículum, portfolio digital o herramienta de autorrepresentación en la que aparezca las habilidades y contribuciones que el demandante de empleo pueda hacer al empresario.
- Recabar información sobre el sector empresarial para que la persona pueda decidir cómo enfocar su plan de búsqueda de empleo

#### ◇ Una **propuesta** para la planificación

- **Elabora el inventario de capital:** identifica relaciones y evalúa la efectividad y calidad de los contactos.
- **Elabora un listado** de 20 lugares de negocio por cada área vocacional. Se trata de identificar sectores empresariales relacionados con las áreas vocacional identificadas en la fase de descubrimiento.  
Si se ve necesario también se puede indagar en recursos que faciliten el desarrollo de competencias laborales. Pueden ser programas destinadas a la formación o acciones para la contribución en la comunidad.
- **Realiza entrevistas informativas,** junto con la persona que demanda empleo, en lugares donde se desarrollan actividades relacionadas con sus áreas vocacionales. En este momento no se busca trabajo sino información de cómo funciona la empresa, los tipos de puesto y las competencias necesarias para desarrollarlo.
- **Revisa el perfil vocacional** con la persona y su círculo de apoyo para la búsqueda de empleo.
- **Diseña** el mejor formato que permita al demandante de empleo autorrepresentarse para demostrar sus habilidades, intereses y contribuciones al empresario (currículo vitae, portfolio digital, video currículum...)

## ◇ Herramientas

**Identificación de activos en comunidad:** recoge aquellos lugares y recursos que existen en la comunidad local que sean beneficiosos y/o necesarios para la persona buscadora de empleo.

**Perfil vocacional:** recopila toda la información de la persona sobre talentos, intereses, contexto y lugares donde se desenvuelve.

**Inventario del capital social:** establece una lista de los contactos que tiene la persona. Una vez se evalúa la efectividad y disposición de esos contactos, se puede ir ampliando con relaciones nuevas que surjan en la fase de descubrimiento. También se pueden organizar acciones concretas para aumentar el inventario de capital social.

**Plan de acción para un proyecto de vida laboral:** su fin es establecer acciones de mejora por cada área vocacional. Pueden ser acciones formativas, de voluntariado, además de la búsqueda de empleo.

**Registro de entrevistas informativas:** recopila información útil sobre las empresas visitadas sirviendo de guía para planificar la búsqueda de empleo.

**Portfolio digital/currículo vitae:** el demandante de empleo ha de buscar el mejor formato que facilite su autorrepresentación en las empresas. Lo importante es que represente las contribuciones

**La lista de los 20:** recopila 20 ideas de negocios alineados con los temas vocacionales.

### **Claves para el descubrimiento y la planificación**

Aunque en este manual explicamos estos procesos de manera disgregada, en la práctica es una misma etapa. Las acciones descritas en la parte descubrimiento se solapan y coinciden en el tiempo con las actividades de planificación.

Estas fases implican pasar mucho tiempo con la persona, acompañar en las actividades que realiza, conocer el contexto, identificar relaciones positivas y activos comunitarios.

Es un proceso activo que se inicia acompañando a la persona en su rutina diaria.

Contar con un círculo de apoyo que facilite la fase descubrimiento y la planificación en la búsqueda de empleo es esencial para el éxito de empleo personalizado.

Si este proceso se inicia sólo con el profesional y la persona demandante de empleo, una tarea clave es generar un equipo de apoyo. El empleo personalizado, en general, es más efectivo cuando involucra a un equipo de gente que conoce a la persona que busca trabajo y le importa su bienestar.

Además, es importante que quién demanda empleo participe y tenga el control de lo que sucede en cada paso de su proceso de empleo personalizado.

A la hora de identificar y visitar empresas, recursos y negocios relacionados con sus áreas vocacionales, la persona que busca trabajo tiene que estar y se ha de preparar la entrevista informativa.

Si existe sintonía con la empresa, se establece una buena relación con el empresario o se identifican tareas que encajen con las habilidades de la persona que busca empleo, podremos pasar a la fase de negociación.

### ◆ **Negociación del puesto de trabajo**

Aunque la esencia de Empleo Personalizado es “que si no es negociado, no es personalizado”, la experiencia de “Retoma Tu Vida” considera que la negociación personalizada debe tener en cuenta aspectos más relacionados con su situación penitenciaria que con las negociaciones personalizadas basadas en los talentos. Esto sucede cuando la persona que demanda empleo puede acceder a puestos de trabajo ofrecidos por las empresas, o cuando hay oportunidades de conseguir un empleo mediante acciones de prospección basada en la captación de ofertas.

La motivación y necesidad de conseguir un empleo conlleva a que la persona no busque tanto su desarrollo del talento personal mediante un trabajo, sino el medio que le haga poder restablecer una vida buena.

No obstante, es imprescindible que la descripción del puesto de trabajo encaje con las contribuciones que pueda hacer el trabajador y las demandas de la empresa.

El enfoque de Empleo Personalizado indica que la negociación comienza cuando se ven las formas en las que el demandante de empleo puede contribuir a la empresa en formas que son satisfactorias para la empresa.

#### ◇ **Pasos** para la negociación

1. **Elabora** un listado de las habilidades y competencias de la persona que demanda empleo.
2. **Conoce** las necesidades del lugar del trabajo.
3. **Crea una lista** de tareas que pueda desarrollar el demandante de empleo en la empresa.
4. **Identifica** puestos vacantes o negocia un puesto personalizado a través de la indagación de necesidades no cubiertas en la empresa.

Los objetivos específicos en esta fase son:

- Mostrar las contribuciones que el demandante de empleo puede hacer en el entorno laboral.
- Indagar en las necesidades de la empresa y ofertas de puestos
- Ofrecer una propuesta de empleo que satisfaga las necesidades de la empresa o contribuya a sus objetivos.

## ◇ Una **propuesta**

- Piensa de qué manera la persona demandante de empleo puede contribuir a la empresa.  
El listado de tareas que la persona puede desarrollar puede ser muy extensa o breve. Se puede considerar realizar una lista de tareas por cada departamento de la empresa.
- Prepara la entrevista de negociación: si no somos capaces de ver claramente cuál es la contribución que hace la persona al negocio, difícilmente la negociación será exitosa.
- Explicita los beneficios que conllevarán a la empresa.
- Expón cuál será tu papel de apoyo
- Resume cómo pueden ser llevadas a cabo las tareas resaltando las habilidades del demandante de empleo.

## ◇ **Herramientas**

**Listado de tareas:** describe las tareas específicas que se pueden llevar a cabo en la empresa. Es importante que estén bien descritas y reflejadas de manera concisa.

**Guía para la negociación:** sirve guía para la preparación de la negociación personalizada.

## ◆ **Apoyo dentro y fuera del lugar de trabajo**

Tras conseguir un puesto de trabajo hay que identificar los apoyos necesarios tanto dentro como fuera del lugar de trabajo que la persona precisa en cualquier ámbito que pueda incidir en el mantenimiento del puesto de trabajo.

Planteamos algunas preguntas que ayudan a identificar estos apoyos:

- ◇ ¿Cuál es el objetivo final?
- ◇ ¿Cómo llegamos allí de manera más efectiva y eficiente?
- ◇ ¿Qué tipo de problemas vemos si no llegamos a nuestros objetivos?

El rol de profesional cuando diseña estructuras de apoyo se basa en: analizar, enseñar, apoyar. El preparador laboral debe apoyar al nuevo trabajador para garantizar la comunicación con el resto de estructuras de la empresa, sin convertirse en el interlocutor principal. Para ello es importante analizar los momentos en que la persona y empresa necesitan apoyo e identificar estrategias de apoyo continuo cuando sea necesario sin que estas dependan del apoyo de un profesional de apoyo constante.

## ◇ Pasos

1. **Identifica** funciones y tareas asociadas a aumentar la productividad.
2. **Identifica y facilita** los apoyos naturales.
3. **Ayuda al empleador** a identificar todas las tareas que requieren entrenamiento.
4. **Supervisa** la formación del nuevo empleado.
5. **Garantiza** que los apoyo requeridos fuera del entorno laboral están cubiertos.

## ◇ Una **propuesta**

- Revisa el listado de tareas.
- Analiza que tareas precisan apoyo y entrenamiento.
- Mantén un contacto cercano tanto con el empleado como con el empleador durante la formación laboral posterior al empleo para resolver problemas y continuar evaluando su rendimiento, el comportamiento en el trabajo y la producción (por ejemplo, establecer una agenda de reuniones regulares).
- Realiza el seguimiento mediante registros de todos los ámbitos que puedan impactar en el empleo.
- Renegocia con el empleador, según sea necesario, las tareas, responsabilidades adicionales, ascensos y promociones, y el apoyo proporcionado después del inicio del trabajo.

## ◇ **Herramientas**

**Plan de apoyos para el mantenimiento del puesto de trabajo:** es un registro con los tipos de apoyos necesarios y los responsables de proporcionarlos. También contempla el seguimiento de los mismos y otros aspectos.

## **Claves para la negociación y el apoyo**

La persona demandante de empleo, el preparador laboral y el empresario son los que acuerden en qué aspectos del negocio el futuro trabajador puede realizar su mayor contribución.

El éxito en la prestación de apoyos cuando la persona ha encontrado un empleo, implica establecer vínculos de confianza con todos los agentes implicados: empresarios, trabajador, compañeros de trabajo, agentes externos a la empresa....

Los apoyos dentro del puesto de trabajo han de estar alineados con la cultura de la empresa y su plan de formación. El nuevo trabajador ha de beneficiarse de ese ese plan de formación contando con los apoyos necesarios para su aprovechamiento.

Los apoyos dentro y fuera del lugar del trabajo pueden darse de diferentes formas.

Se trata de garantizar que se prestan los apoyos efectivos y necesarios.

El plan de apoyos ha de contemplar siempre mecanismos para la participación en una vida comunitaria positiva, más allá de lo laboral.





## 5. EXPERIENCIAS

### ◆ Testimonio de **Plena inclusión Madrid**

¿Quién es la persona?

Manuel

¿Cuáles son sus áreas vocacionales?  
¿Cómo se han identificado?

**Sector servicios:** Dentro del Centro Penitenciario le ha gustado siempre ser muy servicial tanto del personal de vigilancia de Instituciones Penitenciarias como del resto de profesionales y compañeros, una vez salió en 3º grado al Centro de Inserción Social estuvo realizando tareas prácticas como auxiliar de documentación al funcionariado.

**Atención al cliente:** En las entrevistas con su familiar de referencia (madre) nos decía que era una persona muy ordenada y siempre pendiente de la gente. Se le ofreció realizar prácticas dentro de un Centro Comercial como reponedor y aceptó realizándolo de forma satisfactoria.

¿Qué ha conseguido en el proceso de empleo personalizado?

Ha conseguido un puesto de trabajo acorde a sus preferencias y virtudes junto con un horario totalmente adaptado y negociado con la empresa en prevención de situaciones de estrés para Manuel, de lunes a viernes de 10.00h a 14.00h.

Ha conseguido formar parte de un grupo de ocio del ayuntamiento para ampliar su círculo de amistades y satisfacer esa necesidad que también había sido detectada en la fase de descubrimiento.

¿A qué desafíos se ha enfrentado la persona? Aspectos clave a tener en cuenta

Se ha enfrentado a la relación con su madre por pasar horas fuera de casa cuando le solicitaba que solo estuviera atendiéndola a ella después de haber salido de prisión, se ha enfrentado a inseguridades por miedo al rechazo si le veían la pulsera que lleva en el pie por estar en artículo 86.2, entre otros.

## ◆ Testimonio de **Plena inclusión Castilla y León**

### ¿Quién es la persona?

Laura, tiene 54 años y cumplía una pena privativa de libertad de 5 años. Anteriormente a la entrada en el centro penitenciario su situación en comunidad era de una de persona sin hogar, sin apoyo familiar ni institucional. Consumía de forma habitual alcohol.

### ¿Cuáles son sus áreas vocacionales? ¿Cómo se han identificado?

Laura es muy introvertida y le cuesta confiar en las personas. Su vida laboral anterior al Centro penitenciario ha sido de un breve periodo de tiempo (2 meses en total) en el sector de limpieza, cuando tenía 20 años, por lo que ha estado más de 30 años sin trabajar ni recibir formación.

En su situación penitenciaria no disfruta de permisos. Se le concede el Art. 100.2 del R.P. (3 meses anteriores a la libertad definitiva entra en el CIS)

#### Áreas vocacionales:

Las áreas vocacionales se realizan dentro del CP sin círculo de apoyo ya que Laura no tiene relación con las compañeras de módulo ni con ningún trabajador del CP.

**Sector Limpieza y Desinfección:** En el Centro penitenciario ha trabajado en el destino retribuido de limpieza de zonas comunes y dependencias de comunicaciones (Vis a vis íntimos y familiares) durante 6 meses. Por lo que siente motivación en esta área ya que es reconocida por el trabajo que ha realizado y con el que se siente motivada.

**Sector Cuidado de personas mayores y dependientes:** le gustaría trabajar cuidando y ayudando a personas mayores. Muestra mucha empatía hacia las necesidades que tienen las personas dependientes y su afán en poder ayudar.

### ¿Qué ha conseguido en el proceso de empleo personalizado?

Ha conseguido un trabajo dentro del ámbito de la limpieza en un Centro de personas mayores dependientes, cubriendo una baja laboral. Ha comenzado a asistir a actividades de ocio, donde ha comenzado a relacionarse y conocer a nuevas personas fuera del ámbito de exclusión donde siempre se ha relacionado.

### ¿A qué desafíos se ha enfrentado la persona? Aspectos clave a tener en cuenta

En uno de los encuentros realizados en el CIS, se reúne con su hijo menor, quien ha solicitado este encuentro para retomar el contacto con su madre y mostrarle su apoyo. El hijo desde ese momento comienza a ser su gran apoyo, siguiendo todo el proceso de incorporación al empleo.

Laura comienza a adquirir hábitos de imagen personal satisfactorios, ya que dentro del CP mostraba conductas de poca importancia hacia su imagen personal.

Comienza a vivir en un piso tutelado compartido con dos compañeras, esto es un gran cambio y avance para su adaptación en comunidad ya que anteriormente vivía en la calle (persona sin hogar) en un ambiente y relaciones totalmente desestructuradas.

Uno de los desafíos más importantes a nivel personal es la adquisición de confianza hacia ella misma y hacia las oportunidades en el entorno, ya que, en la búsqueda y entrevistas de empleo, creía nunca conseguiría un trabajo, debido a su baja autoestima y malas experiencias.

Durante el periodo de trabajo desempeñado, se ha observado un deterioro cognitivo en cuanto a la orientación espacio temporal, necesitando un apoyo intenso con supervisión de las zonas a limpiar y de los tiempos. Actualmente se encuentra en fase de evaluación por la posible pérdida o deterioro cognitivo.



## ◆ Testimonio de **Plena inclusión Canarias**



¿Quién es la persona?

Francisco

¿Cuáles son sus áreas vocacionales?  
¿Cómo se han identificado?

Jardinería: En su etapa en el Centro Penitenciario ya mostró interés por la jardinería, por lo que tras prestarle los apoyos necesarios consiguió un puesto de trabajo remunerado en prisión encargándose de la limpieza de todas las jardineras, poda y regado de las mismas.

Una vez sale en tercer grado con pulsera telemática sigue manifestando que le gustaría seguir trabajando en este sector por lo que comienza a trabajar en la limpieza de los jardines de un parque a media jornada.

Hostelería: Quería poder tener un trabajo a jornada completa y las ofertas que le salían en el sector de la jardinería no cumplían ese requisito, por lo que se buscó otro sector en el que le gustaría trabajar y el de la hostelería es algo que también le gustaba, ya en el centro penitenciario lo había manifestado, aunque al salirle el empleo de jardines no llegó a trabajar en cocina.

Ha conseguido trabajo en un hotel a jornada completa.

¿Qué ha conseguido en el proceso de empleo personalizado?

Ha conseguido dos puestos de trabajo, el primero lo deja ya que quiere una jornada completa que es lo que le ofrece su segundo empleo, en el cual se siente muy feliz y contento. Es la primera vez en su vida que tiene un contrato de trabajo de 8 horas al día.

En la fase de descubrimiento la persona manifestaba su deseo de poder independizarse de su hermana, aspecto este que también ha conseguido y que en sus propias palabras le ha supuesto “una tranquilidad muy grande”.

¿A qué desafíos se ha enfrentado la persona? Aspectos clave a tener en cuenta

Su mayor inquietud estaba en la orden de expulsión que pesaba sobre él una vez finalizara su condena, que afortunadamente se pudo solucionar, ya que su miedo era tener que volver a un país donde no tenía a nadie.

Así mismo tenía la sensación de estar siendo una carga para su hermana que le había firmado la acogida, se mostraba agradecido, pero sentía la necesidad de poder vivir de manera independiente y valerse por sí mismo, algo que como hemos comentado se consiguió.

## ◆ Testimonio de **Plena inclusión Madrid**

¿Quién es la persona?

Antonio

¿Cuáles son sus áreas vocacionales?  
¿Cómo se han identificado?

Animales: Siempre nombra a su perra con muchísimo cariño, su hermana como persona de referencia también menciona que Antonio tiene una vinculación con los animales, pero sobre todo con los perros desde muy pequeño.

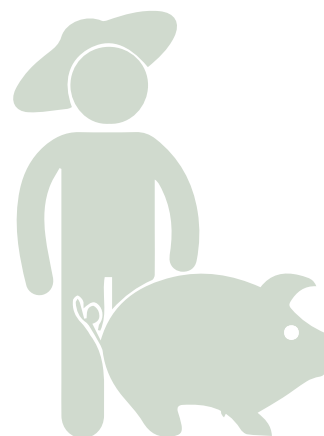
Agricultura: Antonio siempre se ha criado en el campo y menciona sentir libertad y descanso estando al aire libre rodeado de naturaleza, después de realizar varias salidas terapéuticas se detecta que donde se encuentra más cómodo y tranquilo es en plena naturaleza.

¿Qué ha conseguido en el proceso de empleo personalizado?

Valorar su amor por los animales para poder trasladarlo a un empleo, pensaba que esta preferencia tan solo podía trasladarla a su vida personal y nunca se había planteado para conseguir un puesto de trabajo de este tipo.  
Realiza actividades de forma voluntaria dos días a la semana en la perrera de su municipio.

¿A qué desafíos se ha enfrentado la persona? Aspectos clave a tener en cuenta

Mantenerse abstinentes en el consumo de tóxicos al inicio del proyecto. Al regresar al mismo municipio, con las mismas amistades y su baja autoestima ha regresado al consumo de tóxicos, tema que dificulta su compromiso y descuida su imagen. Le ha salido un juicio pendiente después de salir de prisión en el que la petición vuelve a ser ingreso en prisión y le ha bajado mucho la motivación por el cambio de estilo de vida.



## ◆ Testimonio de **Plena inclusión Castilla y León**



### ¿Quién es la persona?

Agustín tiene 34 años, no tiene vinculación familiar ni lugar de residencia en el momento de excarcelación. En principio irá a vivir a un recurso de acogida para personas sin hogar hasta que pueda alquilar una habitación con sus propios medios. Es consumidor habitual de drogas. Todo el Programa se realiza dentro del Centro penitenciario ya que no tiene concedidos permisos ni se le aprueba ninguna medida para adelantar su excarcelación.

### ¿Cuáles son sus áreas vocacionales? ¿Cómo se han identificado?

Las áreas vocacionales se identifican dentro del Centro Penitenciario con entrevistas directas, no se crea círculo de apoyo ya que no dispone de amistades ni personal de referencia dentro del CP.

Naturaleza (Medio ambiente): Tiene experiencia en trabajos de temporero en el campo, le gusta el ámbito forestal, la jardinería y plantas de reciclaje.

Trabajo relacionado con el ámbito físico: Agustín muy deportista y le gusta mantenerse en forma. Le gustaría trabajar en gimnasios, en carga y descarga de materiales (de construcción, transportes en general...), gasolineras....

Cocina y restauración: Refiere le gustaría formarse en el ámbito de cocinero.

### ¿Qué ha conseguido en el proceso de empleo personalizado?

Dentro del Centro penitenciario se realiza toda la recogida de información y establecimiento de las áreas vocacionales, consiguiendo una motivación para Agustín cuando llegue su excarcelación, marcándose una hoja de ruta sobre su vida laboral pudiéndose definir y organizar hacia el trabajo que se comenzará a realizar en Comunidad, en los ámbitos de su elección.

### ¿A qué desafíos se ha enfrentado la persona? Aspectos clave a tener en cuenta

A la excarcelación Agustín va a vivir al piso de acogida, contactando con una monitora nos comenta que está teniendo conductas disruptivas ya que sigue consumiendo drogas. Al contactar con él comenta va a abandonar el recurso ya que está teniendo problemas a los dos días de estar en él, ha dejado de tomar la medicación pautada para encontrarse estable. Esa primera semana de su salida del centro penitenciario no contesta más al teléfono, perdiendo el contacto de forma definitiva ya que abandona el recurso sin informar de ello.

## 6. CAJA DE HERRAMIENTAS



Compromiso de participación

Información personal

Identificación capital social

Evaluación en el medio

Registro fase de descubrimiento

Identificación de activos en la comunidad

Perfil vocacional

Inventario de capital social

Plan de acción para un proyecto de vida laboral

Registro de entrevistas informativas

Guía para la negociación

Plan de apoyos para el mantenimiento de puesto de trabajo

## Compromiso de participación



Yo (Nombre)..... con  
DNI..... al cubrir y firmar esta ficha  
me inscribo en el  
proyecto de Empleo Personalizado.

En este proyecto,  
me van a apoyar para  
intentar conseguir un trabajo.  
Para participar en el proyecto  
me comprometo a ir a reuniones,  
también me comprometo a ir a empresas  
para conocer como trabajan,  
o a participar en talleres  
en el centro penitenciario  
con una buena actitud.

Me comprometo a no cometer delitos,  
durante mi participación en el proyecto  
a tener buen comportamiento  
con mis compañeros y compañeras,  
funcionarios  
y a ser respetuoso con las profesionales  
que me apoyan en este proyecto.

Si no cumplo, estos compromisos  
puedo volver a prisión, o al CIS  
o a la situación de cumplimiento  
en la que estaba antes de participar  
en este proyecto.





## Información personal

(1/2)

### Datos personales

Participante:		
Fecha nacimiento:	Lugar de origen:	
Fecha de alta proyecto:		
Fecha de baja proyecto:	Motivo:	
Fechas:		
2ºGrado 100.2	3ºGrado	L. Condicional:

### Discapacidad / Dependencia / PNC / Modificación de la capacidad Otras fuentes de ingreso

Discapacidad:	K-Bit/ En trámite:
Dependencia:	Grado:
Modificación capacidad jurídica:	
PNC:	
Otras fuentes de ingreso:	
Otros datos de interés:	

### Estudios

Alfabetización:	Certificado Escolar:	Graduado Escolar:
E.S.O:	PCPI/ Formación Profesional Básica	
FP (GM):	FP (GS):	
Cursos realizados fuera del centro penitenciario:		
Cursos realizados dentro del centro:		
Otros datos a destacar:		

### Información penitenciaria

NIS:

Condenas previas (primario/reincidente):

Fechas condena actual:

1/4

2/3

3/4

4/4

Módulo en el que convive (Respeto, Terapéutico, Celular, Enfermería, Ordinario, otros...):

Permisos disfrutados/año:

Incidencias en el Permiso:

Salidas programadas (posibilidad de solicitar trámites para en búsqueda de recursos)

Sanciones/ Fecha de cumplimiento y Cancelación:

### Adicciones

Con Sustancia:

Abstinentes Fecha/Riesgo:

En tratamiento:

Entidad:

Sin sustancia:

Abstinentes Fecha /Riesgo:

En tratamiento:

Entidad:

Otros datos de Interés:



## Identificación de capital social existente

### Dentro del Centro Penitenciario

Apoyo interno (técnico/a de referencia; educador/a; psicólogo/a; trabajador/a social, vinculación con otras entidades...).

Apoyo externo (personas con las que comunica, familiares, amigos, pareja, personal de otras entidades...):

Observaciones:

### Fuera del Centro Penitenciario (CIS / Libertad condicional / Libertad)

Apoyo externo (personas con las que comunica, familiares, amigos, pareja, personal de otras entidades...):

Apoyo interno (técnico/a de referencia; educador/a; psicólogo/a; trabajador/a social, vinculación con otras entidades...):

Observaciones:



## Evaluación en el medio

(1/2)

Dentro del Centro Penitenciario y/o medio abierto / libertad

### HH. Comunicativas:

En actividades individuales (entrevistas con profesionales, otros/as internos/as):

En actividades grupales (con otros/as compañeros, monitor/a):

Fortalezas:

Debilidades (aspectos a mejorar):

### HH. Instrumentales:

#### Autonomía Personal

Imagen personal (higiene, cuidado de ropa):

Gestiones básicas (llamadas telefónicas, dinero, solicitud a través de instancia...):

Gestión del tiempo (levantarse, realización de tareas, actividades...):

#### Espacio personal y comunitario

Limpieza de celda:

Orden de pertenencias:

Limpieza de espacios comunes:

Fortalezas:

Debilidades (aspectos a mejorar):

**Hábitos laborales:**

Asiste de forma habitual al lugar de trabajo:

Es puntual:

Tiene una actitud colaboradora:

Tolerancia a la frustración:

Mantiene el ritmo de forma constante:

Es autónomo/a en el puesto de trabajo:

Tiene iniciativa o precisa indicaciones para ejecutar la tareas:

**Trabajo/s remunerado/s previo al ingreso en Centro Penitenciario:**

Puesto/s desempeñado/s:

Fecha de inicio:

Fecha fin:

Motivo de finalización:

**Trabajos realizados en el Centro Penitenciario:**

Puesto/s desempeñado/s:

Fecha de inicio:

Fecha fin:

Motivo de finalización:

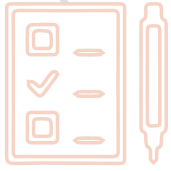
**Trabajos realizados en prisión no remunerada:**

Puesto desempeñado/s:

Fecha de inicio:

Fecha fin:

Motivo de finalización:



## Registro fase de descubrimiento

(1/5)

GRIFFIN-HAMMIS ASSOCIATES  
DISCOVERY STAGING RECORD (DSR)

**Instrucciones.** Este formulario es utilizado para establecer, estructurar, capturar y registrar los mayores eventos de Descubrimiento. La persona que registra debe prestar especial atención a cómo las tareas son normalmente realizadas, modificaciones, tecnología, apoyos o estrategias de entrenamiento específicas que deberían de ser empleadas. Las notas a mano deberían ser usadas en el campo durante la actividad de Descubrimiento con la información resumida a continuación.

Nombre:
Contactos familiares:
Teléfono/E-mail:
Información adicional de contacto:
Miembros del equipo:
¿Cuál es la responsabilidad de cada miembro del equipo?
Consultores/Expertos a contactar:
Comentarios:

**Fase 1: Observación en el Hogar y Barrio**

¿Quién se asegura que esta fase es completada?

Fecha límite:

**Paso previo:** revisar registros, archivos, valoraciones, alertas, entrenamiento, toda información que pueda ser relevante:

**Entrevistas iniciales:** empieza con el hogar de la persona y/o en el hogar de la familia (si residen allí). Fecha:

Personas entrevistadas y relación con la persona:

Resumen de información (notas, imágenes):

**Observaciones de hogar, habitación, propiedad, pertenencias que puedan ser relevantes:**

Tareas y quehaceres específicos que se realizan en casa:

**Hobbies, deportes, colecciones, intereses que se hayan relevado durante la visita en el hogar:**

**Actividades de la familia, amigos, comunidad en las que la persona se implica regularmente:**

**Mapeo del barrio** (recursos, empleadores, opciones de transporte, vecinos de interés, actividades, espacios de participación social)

**Talentos, intereses, habilidades y tareas observadas/reveladas:**

**Actividades, situaciones y lugares que deben ser evitados:**

**Fase 2:** Otros a ser entrevistados

## Nombre / Relación / Rol

1. Persona responsable	Fecha límite:
2. Persona responsable	Fecha límite:
3. Persona responsable	Fecha límite:
4. Persona responsable	Fecha límite:
5. Persona responsable	Fecha límite:
6. Persona responsable	Fecha límite:

## Equipos formadores de la escuela / rehabilitación a ser entrevistados

Persona responsable Fecha límite:

## Otros miembros de la familia y amigos a ser entrevistados

Persona responsable Fecha límite:

## ¿Qué se aprendió de cada uno?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Equipos formadores de la escuela / rehabilitación – información aprendida:

Otros miembros de la familia y amigos a ser entrevistados – información aprendida:

**Patrones emergentes** (Tareas, Intereses, Talentos, Habilidades):

Cuestionario relacionado con prestaciones sociales (solo aplicado a EEUU):



**Fase 2:** Descubrir visitas

Identifica 5 lugares donde la persona pueda ser observada en actividades que contextualizan sus intereses, talentos y habilidades – TOMA FOTOS

1. Persona responsable	Fecha límite:
2. Persona responsable	Fecha límite:
3. Persona responsable	Fecha límite:
4. Persona responsable	Fecha límite:
5. Persona responsable	Fecha límite:
6. Persona responsable	Fecha límite:

Anota tus observaciones por cada lugar, fecha, las tareas específicas en las que se implica y necesidades de apoyo específicas

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Resumen de apoyos necesitados en esas actividades (especifica):

¿Qué entornos y actividades deben ser evitadas y por qué?

¿Qué lugares, habilidades y actividades necesitan más exploración?

¿Dónde y cuándo esta exploración ocurre?

Seguimiento necesario incluyendo quién es responsable y fechas a ser completado:

**Fase 3:** Áreas Vocacionales (no puestos de trabajo o ideas de negocio)

Temas emergentes que combinan Tareas, Intereses, Talentos y Habilidades

1.

2.

3.

Identifica 3 lugares por cada tema donde la gente trabaja con similares temas:

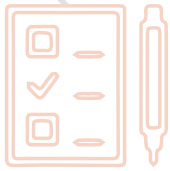
Tema 1.	1
	2
	3
Tema 2.	1
	2
	3
Tema 3.	1
	2
	3

Selecciona 2 lugares y acuerda entrevistas informativas

1. Persona responsable	Fecha límite:
2. Persona responsable	Fecha límite:

Fechas de entrevista y notas

1.
2.



## Identificación de activos en la Comunidad para la inclusión social y laboral

### Recursos en la comunidad que pueda utilizar la persona y a los que pueda ser derivada

Entidades de Formación:
Entidades de atención a drogodependencias:
CEE:
CEAS:
Oficina de Empleo:
Entidades de atención a drogodependencias:
Recursos Residenciales:
Ayuntamiento:

### Gestiones a realizar para facilitar el acompañamiento y la inserción socio-laboral

Competencias básicas digitales (manejo de teléfono móvil, internet, ordenador, solicitud de cl@ve permanente/pin):
Alta como demandante de empleo:
Creación de cuenta bancaria y gestión de dinero en metálico:
Búsqueda de solución habitacional/recurso residencial:
Empadronamiento:
Derivación a Servicios Sanitarios (Atención Primaria, tarjeta sanitaria)
Derivación a Servicios Sociales de Atención primaria y/o especializada:
Uso de transporte público /solicitud de tarjeta discapacidad para viajes:
Otros:



## Perfil vocacional

### Fase de Descubrimiento y Planificación

(1/4)

Foto persona demandante de empleo	Nombre:
	Fecha:

#### ◆ Pasos a seguir:

- ◇ 1. Revisar la información previa de la persona en los registros.

Importante:

Reunión círculo de apoyo con la gente que considero importante en mi vida.

\*\*\* Ver protocolo

Resumen de la reunión:

- ◇ 2. Observación en el hogar o lugar de residencia

Importante:

Tareas que realizo en casa o lugar donde resido:

- ◇ 3. Observación en el barrio/comunidad.

Importante:

Actividades que realizo:

- ◆ **4.** Mapeo del barrio (recursos, empleadores, opciones de transporte, vecinos de interés, espacios de participación). Esta información la recoge la persona que me apoya.

- ◆ **5.** Mis hobbies, intereses, colecciones.

Realizadas previo al ingreso en Centro Penitenciario:

Realizadas en prisión (deporte, talleres ocupacionales, pasatiempos...)

- ◆ **6.** Mis habilidades y talentos.

- ◆ **7.** Identificamos 5 lugares, como mínimo, donde puedo ser observada en actividades relacionadas con mis intereses, talentos y habilidades.

FOTOS (si la persona que demanda empleo quiere)

- ◆ **8.** Áreas Vocacionales (NO puestos de trabajo o idea de negocio).  
3 Temas que combinan mis intereses, talentos y habilidades.

Tema 1:

Tema 2:

Tema 3:

- ◆ **9.** Resumen de mi Perfil Vocacional (resumen de lo observado hasta ahora).  
(Intereses, talento, habilidades, cómo aprende mejor, recursos personas, condiciones ideales de empleo, necesidades de apoyo en el desplazamiento, horario ideal...)

◇ 10. Plan de desarrollo de trabajo.

Lista de 20 lugares donde personas con similares áreas vocacionales trabajan, por cada área vocacional que se ha propuesto en el punto 9.

	Tema 1	Tema 2	Tema 3
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

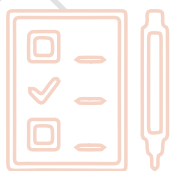
◇ 11. Crear mi **portfolio digital** o documento que mejor me represente (currículo vitae, vídeo currículo....)

◇ 12. Seleccionar 3 o 4 negocios de la lista desarrollada en el plan, punto 11, y organizar entrevistas informativas (entrevistas para conocer el sector, NO para pedir trabajo).

--	--	--	--







## Plan de acción para un proyecto de vida laboral

Utilizando la información recogida durante la fase de Descubrimiento, identifica pautas de acción para la participación en acciones que mejoren las posibilidades de acceso al empleo (experiencias no remuneradas en recursos comunitarios, acciones formativas, networking, etc.)

<b>Nombre de participante</b>	
<b>Persona responsable</b>	

Pautas de acción ¿A qué área vocacional responde?

Pautas de acción ¿A qué área vocacional responde?

Pautas de acción ¿A qué área vocacional responde?



## Registro de entrevistas informativas

Utilizando la información recogida durante la fase de Descubrimiento y resumida en este Registro (RFD), selecciona 3 o 4 negocios u organizaciones y organiza Entrevistas Informativas para la generación de empleo.

<b>Nombre de participante</b>	
<b>Persona responsable</b>	

Persona responsable:	Fecha:
Nombre de negocio:	
Contacto de persona y puesto:	
Teléfono:	e-mail:
Sector económico:	

### En relación al Perfil Vocacional de la persona

Vocación de la persona:

¿A qué área vocacional responde?

¿Qué opina la persona sobre esta empresa? ¿Qué le gusta?

Capital social de la empresa

¿En qué otros negocios o empresas podemos seguir buscando información?

### Si surge posibilidad laboral

OFERTA DE TRABAJO:

Descripción de trabajo:

Salario:

Días:

Horas:

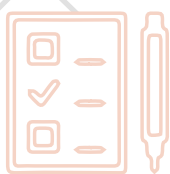
Fecha ofrecida:

Aceptado

Fecha rechazada

Fecha de análisis de trabajo / tarea:

Fecha de comienzo:



## Guía para la negociación

(1/2)

### ◆ Siete pasos para la negociación

Una vez realizada una lista de tareas, negocia una propuesta de empleo en siete pasos:

1. Presenta las tareas de la lista que pueden ser asignadas.
2. Resume cómo pueden ser desarrolladas esas tareas por el demandante de empleo.
3. Resalta las habilidades del demandante de empleo y cómo pueden ser beneficiosas para la finalización de la tarea.
4. Enfatiza los beneficios para la empresa tras la reasignación de tareas específicas al solicitante de empleo.
5. Explica cuál será tu papel de apoyo.
6. Haz las preguntas directamente ¿le parece que esto puede funcionar en su empresa?, ¿tiene más preguntas?, ¿hay algo más que pueda hacer par que esto le convezca?, ¿podríamos fijar un día de inicio?
7. Reitera los beneficios potenciales del acuerdo de negociación para el empresario: cómo va a mejorar la productividad de otros trabajadores, ahorrar dinero, generar más ventas, etc.

### ◆ Reflexiona previamente

Teniendo en cuenta las claves de una buena negociación, reflexiona sobre cada una de ellas antes de pasar a preparar la negociación en sí.

Características	Rasgos	A tener en cuenta...
Foco en la necesidad del empleador	Minimizar la “venta” del buscador de empleo y maximizar las interacciones que lleven a conocer las necesidades del empleador	
Enfoque de consultoría	Identificar áreas en las que el empleador necesite ayuda, ofreciendo alternativas para cubrir esta necesidad.	
Aumentar demanda	Identificar funciones y tareas asociadas a aumentar la productividad	
Consultoría continuada	Reconocer que la relación con el empleador no termina con la creación del puesto y ofrecer el apoyo al trabajador/a.	
Servicio orientado al cliente	Enfatizar la sensibilidad con la necesidad del empleador (pedir feedback)	
Mejorar la posición financiera del empleador	Encontrar una manera para que el empleador gane dinero, ahorre dinero o mejore las relaciones internas/externas	

◆ **Planifica como va a ser la reunión**

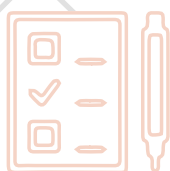
Siguiendo el esquema de pasos para una reunión exitosa, piensa que tienes que visibilizar en la reunión.

Presenta las tareas de la lista que pueden ser reasignadas (las que has definido en el ejercicio del Módulo 6)	
Resume cómo pueden ser desarrolladas esas tareas por la persona demandante de empleo	
Resalta las habilidades del demandante de empleo y cómo pueden ser beneficiosas para finalizar la tarea	
Enfatiza los beneficios para el empleador y a la empresa tras la reasignación de tareas específicas al solicitante	
Explicas cuál será tu papel de apoyo al demandante de empleo	

◆ **Define indicadores de éxito**

Define qué consideras que puede ser un éxito en la negociación de antemano. Puedes hacerlo contestando a las siguientes preguntas. Justifica tus respuestas.

¿Qué tareas va a realizar el /la solicitante?	
¿Cuál será su jornada laboral?	
¿Cuánto trabajo diario se le va exigir?	
¿Cuál será el salario?	
¿Qué tipo de medidas serán necesarias para que pueda trabajar?	
¿Cómo ayudará esto al negocio?	



## Plan de apoyos para el mantenimiento del puesto de trabajo

**Fuente:** Elaboración propia de Plena inclusión España.

**Instrucciones:** tras la consecución y concreción de una oportunidad laboral, identifica de forma resumida los apoyos tanto dentro como fuera del puesto de trabajo que la persona necesita. Se trata de una propuesta de herramienta que posibilita guiar la gestión de apoyos, por lo que se recomienda valorar si el servicio ya cuenta con otro método de recogida de esta información con esta finalidad.

### ◆ Apoyos dentro y fuera del puesto

Apoyos fuera del puesto			
Tarea	Tipo de apoyo	El apoyo se retira ...	
		Si / No	Fecha

Apoyos dentro del puesto			
Tarea	Tipo de apoyo	El apoyo se retira ...	
		Si / No	Fecha

Apoyos naturales		
Nombre	Cargo	Tipo de apoyo

### ◆ Monitoreo

Fecha	Interlocutor	Preparador	Observaciones

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ◇ Cardona i Bonet, Laura (APPS); Casado Serrate Maite(FEAPS); Fernández Aranaz, Gema (FEPROAMI), Guzmán Córdoba, Carmen (AMPROS); Quevedo Rodríguez, Juan Luis (APSA); Ramos Feijoo, Clarisa (Universidad de Alicante). **Guía de intervención para personas con discapacidad intelectual afectadas por el régimen penitenciario.**
- ◇ Plena inclusión, (2019) **La Prisión Paso a Paso**, [Libro Apoyos\\_-2030.pdf](#)
- ◇ Plena inclusión Asturias. **Primeros pasos en prisión.**
- ◇ Plena inclusión, (2018). **Guía Empleo Personalizado.**
- ◇ Plena inclusión, (2021) [Libro Apoyos 2030.](#)
- ◇ Skillforcare, Person centred and community based working strength based approach guide. [Home - Habilidades para el cuidado \(skillsforcare.org.uk\)](#)
- ◇ Gómez Calberas, Yaiza “Investigación empírica sobre la aplicación del artículo 100.2 del Reglamento Penitenciario en el centro penitenciario Quatre Camins”. [Enlace.](#)

