



FUNCIONES DE IMPLEMENTACIÓN



"FACILITAR LA TRANSFORMACIÓN Y EL CAMBIO A TRAVÉS DE EDUCADORES Y TRABAJADORES JUVENILES CAPACITADOS Y ENTORNOS LABORALES INCLUSIVOS, MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA METODOLOGÍA INNOVADORA Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA VIDA Y COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD EN JÓVENES ADULTOS CON DISCAPACIDADES Y DIFICULTADES DE APRENDIZAJE, AL MISMO TIEMPO QUE SE APOYA SU TRANSICIÓN HACIA LUGARES DE TRABAJO INCLUSIVOS."



Esta tabla resume las funciones clave implicadas en la implementación del enfoque Good Job en empresas y lugares de trabajo. Cada función contribuye a construir un sistema de transición inclusivo que apoye a los jóvenes con discapacidades y dificultades de aprendizaje mientras se preparan para la vida adulta y laboral.

Rol	Propósito	Tareas clave	Perfil sugerido
Responsable Good Job	Supervisar y coordinar la implementación del enfoque Good Job en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar la implementación. • Coordinar entre el personal, las familias y los socios externos. • Garantizar la alineación con el clima, la cultura y las estrategias de la empresa. • Supervisar el progreso y evaluar los resultados. 	Miembro del equipo directivo, personal orientado a proyectos con grandes habilidades organizativas y de comunicación.
Responsable de Recursos Humanos	Fortalecer las capacidades del personal y garantizar la sostenibilidad y la calidad de la implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de formación del personal. • Ayudar a organizar talleres y sesiones de aprendizaje entre iguales. • Utilizar los recursos de Good Job en el contexto de la empresa. • Integrar prácticas de transición inclusivas en los planes de desarrollo del personal. • Apoyar el uso de la Herramienta de Evaluación Good Job. • Organizar eventos o campañas de sensibilización. 	Responsable de RR. HH. o de formación del personal, proactivo y empático, con competencias en formación e inclusión, utilizando las herramientas Good Job para apoyar a los empleados y fomentar una cultura de trabajo inclusiva.
Mentor/a en el lugar de trabajo	Guiar al trabajador con discapacidades y dificultades de aprendizaje durante la incorporación y el proceso de mentoría	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar instrucciones claras de trabajo y formación paso a paso. • Supervisar el progreso y ofrecer retroalimentación regular y constructiva. • Ajustar las tareas o dividirlas en pasos más pequeños cuando sea necesario. • Garantizar que el empleado comprende las normas y la seguridad del lugar de trabajo. • Coordinar el apoyo con RR. HH., la dirección y el compañero de apoyo. • Resolver problemas de forma temprana y proponer ajustes razonables. • Fomentar la independencia y apoyar el desarrollo de la confianza. 	Paciente, calmado y capaz de explicar las cosas con claridad, con buenas habilidades para resolver problemas, actitud de apoyo hacia la inclusión y la diversidad, miembro de confianza del equipo, idealmente en un rol de supervisión o liderazgo.
Compañero/a de apoyo en el trabajo	Proporcionar apoyo amistoso e informal a un trabajador, centrado en la inclusión diaria, el aumento de la	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida al nuevo compañero y ayudarle a integrarse socialmente. • Explicar las rutinas diarias, las normas del lugar de trabajo y la logística práctica. • Ofrecer recordatorios sencillos, aclaraciones y orientación informal durante la jornada laboral. • Fomentar la independencia y tranquilizar al compañero cuando las situaciones resulten confusas o estresantes. 	Amistoso, paciente, accesible, claro en la comunicación y respetuoso con las diferencias. Familiarizado con las rutinas diarias del lugar de trabajo, al mismo nivel que el compañero

	confianza y la ayuda práctica	• Compartir observaciones relevantes con el mentor del lugar de trabajo cuando se necesite apoyo adicional.	(no en un rol de supervisión ni evaluación).
--	-------------------------------	---	--

Cómo utilizar este marco de roles

- Utilizar estos 4 roles como pilares para la implementación: cada empresa puede adaptarlos según su tamaño y recursos.
- Una misma persona puede asumir varios roles, pero todos deben comprender cómo su contribución encaja en el conjunto.
- Al presentar estos roles, destaca que cada uno aporta de manera única a la creación de una cultura de transición inclusiva: es un trabajo en equipo, no una jerarquía.