

#MásSueñosMenosLímites: un proyecto de empleo personalizado, basado en los sueños.

Objetivos de la práctica

Descripción de la buena práctica

#MásSueñosMenosLímites es un proyecto de empleo y formación personalizado dirigido a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (PCDID). Parte de una premisa transformadora: colocar el sueño y el proyecto de vida de la persona en el centro de toda acción laboral. Frente a modelos tradicionales que parten de la oferta de empleo, este proyecto inicia el proceso a partir del sueño de la persona, diseñando un itinerario a medida mediante herramientas visuales innovadoras: el portfolio y el videocurrículum.

Una de las claves del proyecto está en su carácter relacional y creativo. La persona interpela directamente a la empresa o entidad donde desea trabajar. Si en la proyección del videocv hay un match (se trata de algo muy parecido a cualquier proceso relacional), se negocia y se adapta el puesto según las capacidades, deseos y circunstancias personales, construyendo un modelo de inclusión laboral desde el deseo y no desde la oferta.

Este modelo que parecía utópico, ha generado más de 250 oportunidades entre formación y empleo desde su puesta en marcha en 2019.

Objetivos

- 0.1.** Situar los sueños de las PCDID en el centro del modelo de inclusión laboral, creando un proceso de empleo personalizado y escalable a otras entidades del tercer sector.
- 0.2.** Generar oportunidades laborales y formativas significativas para las PCDID, a través de itinerarios personalizados que parten del deseo y la motivación, visibilizando capacidades y talentos con herramientas innovadoras y audiovisuales.
- 0.3.** Implicar al tejido empresarial, como agente activo del cambio del propio mercado laboral para las PCDID.

Desarrollo de la práctica

¿Dónde surge?

#MásSueñosMenosLímites es una práctica transformadora que se desarrolla desde 2019 en Fundación AMÁS. Surge a partir de una investigación interna en la que participaron personas con discapacidad intelectual, sus familias y profesionales de la entidad. De este proceso emergió una **DEMANDA** clara y contundente de las PCDID y sus familias: acceder a oportunidades de empleo y formación alineadas con sus sueños y proyectos de vida, en lugar de limitarse a las ofertas disponibles o a los nichos tradicionales del mercado para personas con discapacidad.

Desde el equipo técnico también se identificó una **NECESIDAD** organizativa: **comenzar a transformar, al menos parcialmente, el modelo de inserción laboral hacia un enfoque verdaderamente personalizado.** Al igual que otros servicios de

apoyo ya habían evolucionado hacia la individualización, se percibía imprescindible hacer lo mismo en el ámbito del empleo, respondiendo de forma concreta a los intereses, motivaciones y expectativas de cada persona.

Finalmente, el contexto autonómico también generó una **OPORTUNIDAD** decisiva. En ese momento, la Comunidad de Madrid lanzó un nuevo convenio que introducía las denominadas Plazas de Apoyo y Seguimiento. **Estas plazas incluían un refuerzo económico para entidades que acompañaran a personas en itinerarios laborales, y permitían además la compatibilidad entre la plaza en centros ocupacionales y un empleo estable, hasta un 65% de jornada, sin límite temporal.** Este cambio normativo resultó clave para hacer viable el modelo #MásSueñosMenosLímites, permitiendo que muchas personas pudieran mantener el vínculo con su centro a la vez que comenzaban una experiencia laboral significativa.

Fases de la puesta en marcha y desarrollo

El modelo #MásSueñosMenosLímites se estructura en seis fases que se desarrollan de manera cíclica, simultánea y adaptada a cada persona. Este enfoque promueve medidas de acción positiva al colocar el sueño y la voluntad de la persona en el centro, rompiendo con las lógicas convencionales de selección basadas únicamente en la productividad o la demanda de mercado.

- **1. Indagación sobre el sueño y proyecto de vida:**

A través de entrevistas personales, revisión de trayectorias formativas y laborales, y sesiones de trabajo con el entorno de apoyo, se realiza una indagación profunda y motivacional. El objetivo es identificar con claridad el sueño profesional y vital de cada persona, poniendo especial énfasis en sus intereses, valores y expectativas.

- **2. Creación conjunta de herramientas visuales (Videocv y Portfolio)**

Junto a la persona participante, se elaboran dos herramientas clave:

- ▶ **El videocurrículum**, grabado y editado por una persona con discapacidad intelectual ya integrada en el equipo profesional, representa visualmente sus capacidades, motivaciones y contexto.

- ▶ **El portfolio**, que reúne sus habilidades, experiencias, preferencias y valores.

Ambas herramientas tienen una función esencial: salvaguardar el sueño de la persona frente a posibles sesgos profesionales, institucionales o del mercado.

- **3. Búsqueda de empresas interpeladas por el sueño**

El equipo, junto al coordinador, identifica empresas o entidades cuya cultura, misión o actividad puedan conectar con el sueño identificado. Para ello se utilizan redes profesionales como LinkedIn, el CRM de la Fundación AMÁS, y la red de contactos generada por años de alianzas. Esta búsqueda parte de la demanda de la persona, no de la oferta disponible.

- **4. Proyección del videocurrículum en la empresa:**

Se concierta una presentación personalizada del videocurrículum y el portfolio, sin la presencia directa de la persona. Esto permite que la empresa valore sin prejuicios y evita situaciones emocionales que puedan resultar incómodas o frustrantes para la persona candidata.

- **5. Negociación de oportunidad y adaptación del puesto:**

Si la empresa muestra interés, se inicia una negociación flexible. El objetivo es adaptar el puesto a las fortalezas, horarios, expectativas y necesidades de apoyo de la persona, sin comprometer su proyecto de vida. Este punto es clave como medida de acción positiva que apuesta por la inclusión sin renunciar al bienestar.

- **6. Apoyo y seguimiento personalizado**

Durante todo el proceso de incorporación, un preparador laboral acompaña a la persona en el entorno de trabajo, ofreciendo apoyo natural y ajustado. Además, se realiza un seguimiento semanal tanto con la empresa como con la persona trabajadora para evaluar la evolución, ajustar apoyos y garantizar una experiencia laboral positiva y sostenible.

Contratiempos y dificultades

- **Resistencia familiar:** Algunas familias desconfían de empleos fuera del entorno protegido de la entidad (CEE). Aunque es curioso, porque el proyecto ha dado ya casi media docena de oportunidades a personas que han pasado del CEE a la empresa ordinaria que cumplía sus sueños.
- **Falta de mujeres participantes:** Detectada menor representación femenina en las oportunidades, se ha generado el subproyecto #MásMujeresConSueños con acciones formativas y una embajadora contratada.
- **Resistencia de los modelos de empleo:** Muchas veces el mayor enemigo para el cambio está en la propia entidad, sector o profesionales, los primeros años fue costoso convencer sobre la viabilidad del modelo.
- **Dificultad para contactar con algunas multinacionales o empresas:** Muchas veces con compromisos previos (incluso conveniados) que tienen con grandes grupos (Grupo Social ONCE) o Fundaciones de grandes empresas (Fundación Randstad, Fundación ADECCO, etc.) y esto bloquea que la demanda individual pueda llegar a la misma.
- **Dificultades por la falta de financiación:** Una vez finalizado el boom del empleo personalizado, allá por 2018-2019, se hace complejo encontrar fondos para financiar el proyecto. A nivel público es imposible y a nivel privado es aleatorio (aunque así es como conseguimos la sostenibilidad)

Lecciones aprendidas

- **El proceso debe ser fiel al sueño de la persona:** desviarse por la oferta o la productividad vacía el sentido del modelo.
- **Las herramientas visuales salvan el deseo de la persona** ante la lógica del mercado, son una herramienta de defensa que actúa como una medida de acción positiva sobre las oportunidades reales de la persona.
- **Un modelo personalizado no sólo cambia vidas, también transforma el mercado laboral,** generando espacios más inclusivos, flexibles y diversos. No es la primera vez que la empresa nos dice literalmente: "gracias por traernos gente que ama la empresa o lo que hacemos, a nosotr@s nos cuesta mucho llegar a ellas".
- **El modelo debe ser replicable y compartido:** ya se ha transferido a más de 5 entidades del tercer sector, no sólo de discapacidad intelectual. Creemos que es un modelo 100% replicable y cuyo modelo sostenible no es más caro que otros.

Sistema de evaluación

- **Aplicación pre/post de la Escala de Calidad de Vida.** Realizada cada 3 años a las personas dentro de la Fundación AMÁS. * Más info en "Principales resultados obtenidos".
- **Indicadores cuantitativos:** Nº de personas atendidas, Nº de oportunidades generadas, Tasa de permanencia laboral. * Más info en "Principales Resultados Obtenidos".
- **Indicadores cualitativos:** Satisfacción del participante (encuestas anuales), cambios en el entorno, feedback de empresas (café de empresas- encuestas) y familias.

Evidencias visuales

- [Web del proyecto y campaña](#)
- [Testimonios en vídeo de PCDID participantes](#)
- [Fundaciones y empresas colaboradoras](#)
- [Vídeo Clip Proyecto](#)
- [Repercusión proyecto y campaña en medios](#)

Método empleado para la puesta en marcha

1. Enfoque Centrado en la Persona

Se priorizan los sueños y proyectos de vida de cada participante, estableciendo un nuevo estándar de dignidad y empoderamiento. Esta perspectiva inspira a otras entidades a replantear sus servicios desde un enfoque de derechos y autonomía personal.

2. Metodología Innovadora y Replicable

El uso de herramientas audiovisuales como el videocurrículum y el portfolio, junto con procesos cíclicos de detección, negociación y acompañamiento, configura un modelo modular y adaptable a distintos colectivos: jóvenes en riesgo, personas migrantes, mayores, entre otros.

3. Colaboración Empresa-Tercer Sector

Transformar a las empresas en co-creadoras de soluciones inclusivas fortalece alianzas estratégicas, facilita la cofinanciación y fomenta el codesarrollo. Esta sinergia mejora la sostenibilidad de los proyectos sociales.

4. Economía Circular Social

La inserción laboral basada en las aspiraciones de las personas genera un círculo virtuoso: las empresas refuerzan su reputación y, a su vez, se produce un retorno en forma de cohesión comunitaria e inversión social.

5. Herramientas de Acción Positiva

La incorporación de medidas como el videocurrículum, el portfolio y las negociaciones personalizadas contribuye a reducir desigualdades históricas en el acceso al empleo. Estas prácticas ofrecen referentes concretos para políticas de inclusión y responsabilidad social corporativa.

6. Seguimiento y Evaluación Orientados al Impacto

La aplicación de la Escala de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo, junto con indicadores de inserción, permite generar evidencia cuantitativa y cualitativa. Esto refuerza la rendición de cuentas, impulsa la mejora continua y facilita la captación de recursos.

7. Cultura de Innovación Abierta

El proyecto promueve la experimentación constante y el intercambio de buenas prácticas entre entidades sociales, mediante encuentros, webinars y documentación compartida. Así se fortalece el tejido asociativo y se eleva el nivel de profesionalización del sector.

Principales resultados obtenidos.

Año	Oportunidades de Empleo	Oportunidades Formativas	Oportunidades Totales	Beneficiarios Directos
2019	43	6	49	26
2020	15	5	20	18
2021	27	13	40	33
2022	37	8	45	33
2023	41	13	54	35
2024	42	9	51	30
Totales	205	54	259	175

Otros resultados destacados

- ▶ **Mejora de la calidad de vida de gran parte de las personas participantes:** El 80% de las personas que participan en el proyecto en muestras del 100% aumentan en al menos 3 dimensiones de la Calidad de Vida.
- ▶ **Total, de oportunidades generadas:** 259 desde 2019.
- ▶ **Total, de beneficiari@s directos atendidos:** 175 PCDID.
- ▶ **Resultado de continuidad:** 17 PCDID MANTIENEN SU PUESTO DE TRABAJO desde que comenzó el proyecto hasta la actualidad.
- ▶ **Colaboraciones empresariales:** Más de 65 EMPRESAS contactadas e interpeladas directamente desde el sueño de cada persona.
- ▶ **Innovación metodológica:** Introducción del VIDEOCURRÍCULUM Y PORTFOLIO como herramientas visuales personalizadas y medida de acción positiva.
- ▶ **Inclusión de personas en el equipo:** INCORPORACIÓN DE UN ANTIGUO BENEFICIARIO COMO TÉCNICO AUDIOVISUAL (PCDID) para realizar, rodar y editar los videocv.

Productos- resultado:

- ➔ [Resultados 2019-2024](#)
- ➔ [Dossier actualizado 2022-2023](#)
- ➔ [Dossier actualizado 2024-25.](#)
- ➔ [Vídeo Clip Proyecto](#)
- ➔ [Repercusión proyecto y campaña en medios](#)

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

1. Enfoque Centrado en la Persona

Priorizar los sueños y proyectos de vida de cada participante establece un nuevo estándar de dignidad y empoderamiento, que puede inspirar a otras entidades a replantear sus servicios desde una óptica de derechos y autonomía.

2. Metodología Innovadora y Replicable

El uso de herramientas audiovisuales (videocurrículum y portfolio) y procesos cíclicos de detección, negociación y acompañamiento ofrece un modelo modular que otras organizaciones pueden adaptar a distintos colectivos (jóvenes en riesgo, migrantes, mayores, etc.).

3. Colaboración Empresa-Tercer Sector

Transformar a las empresas en co-creadoras de soluciones inclusivas refuerza alianzas estratégicas y abre canales de cofinanciación y codesarrollo, mejorando la sostenibilidad de proyectos sociales.

4. Economía Circular Social

Convertir la inclusión laboral en un ciclo virtuoso: al insertar a participantes según sus aspiraciones, se refuerza la reputación de las empresas y retorna inversión social en forma de cohesión comunitaria.

5. Herramientas de Acción Positiva

Introducir medidas de acción positiva (videocv, portfolio, negociación ad hoc) contribuye a equilibrar desequilibrios históricos de acceso al empleo, marcando pautas claras para políticas de inclusión y RSC en el sector.

6. Seguimiento y Evaluación Orientados al Impacto

La aplicación de la Escala de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo, junto con indicadores de inserción, genera evidencia cuantitativa y cualitativa que potencia la rendición de cuentas, la mejora continua y la captación de nuevos recursos.

7. Cultura de Innovación Abierta

El proyecto fomenta la experimentación continua y el intercambio de buenas prácticas entre entidades, promoviendo encuentros, webinars y documentación compartida que fortalecen el tejido asociativo y elevan el nivel de profesionalización del tercer sector.

Conclusiones

#MásSueñosMenosLímites ha cambiado el destino de más de 250 personas con discapacidad intelectual, facilitándoles empleos y formaciones alineadas con sus sueños y mejorando significativamente sus dimensiones de calidad de vida, tal como confirma la Escala de Schalock y Verdugo. Este logro refuerza la misión de Fundación AMÁS de promover la inclusión plena y convierte al proyecto en un modelo replicable y sostenible, adaptable a distintos colectivos vulnerables.

La colaboración de más de 65 empresas y la creatividad de nuestras campañas #ZoombadosPorUnSueño han difundido estos éxitos en medios nacionales y locales, alentando un movimiento social que desafía estereotipos y visibiliza el valor de la diversidad. Si una organización modesta como Fundación AMÁS demostró que es posible este cambio, imaginemos el alcance colectivo: tecnificar este modelo en toda España, articular una red de aliados y traducir cada sueño en oportunidades tangibles. Creemos en la innovación y en la magia de transformar vidas, y en que, al empoderar a una persona, elevamos a toda la sociedad hacia un mercado laboral y una comunidad verdaderamente inclusivos.