



La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad

JULIÁN PALOMO YUSTE
Responsable de Formación y Empleo
COCEMFE Servicios Centrales

1.- Estereotipos

Existe una “**visión social de la discapacidad**” que podríamos definirla como aquella concepción en la que entran en juego los estereotipos que actúan en todos los ámbitos del medio social y a los que se han contribuido:

Por un lado: las concepciones tradicionales de la discapacidad, pasando desde la que entiende a la persona con discapacidad como sujeto de protección o tutela, un ciudadano mantenido perpetuamente en minoría de edad; hasta la nueva concepción que enfatiza la autodeterminación, la integración, la igualdad de derechos y las capacidades.

Por otro: la forma tanto política y social como se han abordado los enfoques de actuación a los que han ido dando lugar las diversas concepciones sobre discapacidad.

Una visión social **facilitadora** (aquella que no tiene prejuicios irreales e imaginados ni actitudes discriminatorias, sobre las personas con discapacidad y ve las capacidades) favorecerá la inclusión social.

Una visión social **desfacilitadora** (aquella que tiene prejuicios irreales e imaginados y actitudes discriminatorias, sobre las personas con discapacidad y no ve las capacidades) dificultará la inclusión social.

Ir generando una “**visión social facilitadora**” es una tarea que abarca todos los ámbitos que configuran la exclusión social de las pcd y en la que la implicación coordinada de la Administración y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad tienen un papel decisivo.

No hay que olvidar que los medios de comunicación tienen un importante cometido que jugar a la hora de ir consolidando esta tarea, el Real Patronato sobre Discapacidad ha propuesto unas pautas de estilo que muestran cuál es el tipo de comunicación positiva que puede contribuir a mejorar la imagen de discapacidad que transmiten los medios:

- Mostrar a las personas con discapacidad en una variedad de situaciones sociales ordinarias, enfatizando la diferencia de la discapacidad sólo cuando sea necesario.
- Admitir la curiosidad natural y la ocasional incomodidad que las personas sin discapacidad experimentan frecuentemente al interactuar con personas con discapacidad. Es útil introducir el humor como forma de reducir esa incomodidad (folleto de Romeu para la ONCE).
- Incluir a las personas con discapacidad como parte de la población general en el ámbito de los medios de comunicación, y no sólo cuando su historia sea el eje principal.

- Evitar una imagen conmovedora y desamparada de las personas con discapacidad.
- Evitar la terminología degradante, sin entrar en sofisticadas y eruditas discusiones semánticas.
- Describir a las personas con discapacidad en el mismo estilo polifacético que a las demás personas.
- Mostrar los éxitos y dificultades de las personas con discapacidad sin exagerar o llenar de emotividad la situación.
- Los artículos y crónicas que informen sobre servicios disponibles para el público deben hacerlo también sobre la disponibilidad de los mismos o de servicios similares para personas con discapacidad.
- “Desespecializar” los programas y tratamientos informativos sobre personas con discapacidad, pues dirigiéndonos solamente a la comunidad relacionada con la discapacidad no hacemos más que educar a los ya convertidos.

2.- Conceptos: deficiencia, discapacidad y minusvalía

Existen diferentes definiciones para estos conceptos según la fuente de origen que utilicemos. Se pretende a través de esta exposición que el lector posea una concepción lo más rigurosa y amplia posible de la diferente terminología utilizada en el área de la discapacidad.

En la *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999: avance de resultados* realizada por el INE, se cuantifican e identifican los distintos tipos de discapacidades de la población española de acuerdo a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Por su parte, la *Clasificación internacional del funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, CIF(2001)*, como su propio nombre indica, clasifica el funcionamiento y la discapacidad asociados a la condiciones de salud, es una clasificación de “componentes de salud” en la que se adopta una posición neutral en relación con la etiología. Esta clasificación tiene una aplicación universal, es decir, es válida para todas las personas.

Además de estas dos fuentes, se hace mención a las definiciones y terminología que aporta la *Real Academia Española de la Lengua*, como referente lingüístico de nuestra sociedad, y a los conceptos populares y legales.

2.1.- Deficiencia:

- *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999: avance de resultados* realizada por el INE:

Cualquier pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de ese órgano, que haya dado lugar a una o varias discapacidades.

Tipos de deficiencias: mentales; visuales; del oído; del lenguaje, habla y voz; osteoarticulares; del sistema nervioso; viscerales y; otras.

La deficiencia es lo que produce la discapacidad por lo que una deficiencia puede provocar más de una discapacidad.

- *Clasificación internacional del funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, CIF(2001):*

Problema en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida, representa trastornos a nivel de un órgano.

No influye su etiología e incluye tanto situaciones congénitas como adquiridas

- *Real Academia Española de la Lengua:*

Hace referencia de manera general a un defecto, carencia de alguna cualidad propia de algo, o imperfección en algo o en alguien.

Específicamente habla de deficiencia mental como un funcionamiento intelectual inferior a lo normal que se manifiesta desde la infancia y está asociado a desajustes en el comportamiento

2.2.- Discapacidad:

- *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999: avance de resultados* realizada por el INE:

Hace referencia a toda limitación grave que afecte o vaya a afectar durante más de un año a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia. Se considera que una persona padece una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas.

Se consideran 36 discapacidades que se clasifican en 10 grupos. Ver; oír; comunicarse; aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas; desplazarse; utilizar brazos y manos; desplazarse fuera del hogar; cuidar de sí mismo; realizar las tareas del hogar y; relacionarse con otras personas.

La severidad de la discapacidad hace referencia al grado de dificultad para realizar una determinada actividad, con o sin ayudas. Teniendo en cuenta la severidad se establecen tres grados de discapacidad: total, cuando la persona no puede realizar la actividad; severa, cuando tiene gran dificultad para realizar la tarea y; moderada, cuando realiza la actividad sin dificultad alguna por recibir ayudas, técnicas y/o personales, o con poca dificultad.

- *Clasificación internacional del funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, CIF(2001):*

Son las consecuencias de las deficiencias desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, es decir, engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación social.

Representa trastornos en la persona y puede surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo. El término discapacidad debe utilizarse para referirse al colectivo.

- *Real Academia Española de la Lengua:*

La discapacidad es la cualidad de discapacitado.

Se considera a una persona como discapacitada cuando tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

Proviene de dis; negación, y de capacidad; aptitud. Desde un punto de vista semántico, discapacidad alude a la “no capacidad” “no suficiencia” de la persona que la padece, es un concepto erróneo.

- *Concepto popular:*

Aquella propiedad que adjetiva a la persona y que hace referencia a un defecto físico.

- *Concepto legal:*

Es un concepto amplio y hace referencia a la limitación que tiene una persona para desarrollar actividades de la vida diaria.

2.3.- Minusvalía:

- *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999: avance de resultados* realizada por el INE:

Desventaja que la enfermedad origina en el individuo en su relación con las demás personas que forman su entorno, debido al incumplimiento o a la dificultad de cumplir las normas o costumbres que impone la sociedad.

- *Clasificación internacional del funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, CIF(2001):*

En 2001 la OMS, Organización Mundial de la Salud, cambió las valoraciones de la discapacidad y su conceptualización, de manera que desapareció el término de minusvalía.

- *Real Academia Española de la Lengua:*

Discapacidad física o mental de alguien por lesión congénita o adquirida.

- *Concepto legal:*

Desde un punto de vista jurídico nos referiremos a: persona con un grado de minusvalía. Hasta el año 1999, se hablaba de condición o certificado de minusvalía (esto ha dejado de existir jurídicamente), actualmente,

jurídicamente sólo podemos hablar de la existencia de un reconocimiento de grado de minusvalía (es sólo en el concepto jurídico donde vamos a encontrarnos aún el concepto de minusvalía).

El RD 1971/1999, es el Real Decreto que viene a sustituir lo anteriormente comentado, “desaparece la Condición de Minusvalía”, y sólo existe a partir de la entrada en vigor del mencionado, “personas con un grado de minusvalía reconocido”

Por tanto, desde un punto de vista legalista, sólo nos referiremos o hablaremos de minusvalía cuando hablemos legalmente de su reconocimiento.

Tenemos otros términos relacionados con la discapacidad:

- Limitación: en la *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999: avance de resultados* realizada por el INE se hace referencia a toda dificultad grave o importante que afecte a niños menores de 6 años y tenga su origen en una deficiencia.
Clasificación de las limitaciones: retrasos importantes para mantenerse sentado, de pie o empezar a caminar; dificultades importantes para ver; ceguera total; dificultades importantes para oír; sordera total; dificultades para mover los brazos o debilidad o rigidez en los brazos; dificultades para caminar o debilidad o rigidez en las piernas; ataques, rigidez del cuerpo o pérdida de conocimiento; dificultades para hacer las cosas como los demás niños de su edad; dificultades por ser un niño lento o estar alicaído; dificultades para comprender órdenes sencillas; dificultad para nombrar un objeto; hablar con dificultad; problemas o enfermedades diagnosticadas que precisen de cuidados o atenciones especiales.
- Funcionamiento: la *Clasificación internacional del funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, CIF(2001)* lo considera como un término global que hace referencia a todas las funciones corporales, actividades y participación.
- Invalidez – Incapacidad: atendiendo al *Concepto legal*, la padece aquella persona que tras los trámites legales pertinentes, se le ha reconocido una disminución para su trabajo.

Deficiencia: Cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica. Las deficiencias representan trastornos a nivel orgánico.

Discapacidad: Cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades representan trastornos funcionales a nivel de la persona.

Minusvalía: Desventaja social que experimenta una persona como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, lo que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en función de su edad, sexo y otros factores culturales. Esto quiere decir que dos personas con idéntica discapacidad pueden tener o no minusvalía en función de que encuentren o no barreras para insertarse en su medio social con normalidad. Las minusvalías representan trastornos o problemas a nivel de la inserción en la sociedad.

3.- Referentes históricos

La historia de cómo se han abordado las deficiencias físicas o psicológicas en las diversas culturas conocidas, desde la antigüedad hasta el presente, es ilustrativa de la pluralidad de puntos de vista en torno a unas limitaciones aparentemente objetivas, como la ceguera, el retraso mental o la esclerosis de los huesos. En general, los historiadores plantean que ha habido grandes transformaciones en los modelos de tratamiento, si bien en cada etapa histórica han coexistido las actitudes de apoyo y de rechazo hacia las personas afectadas, que frecuentemente dependían de la posición socioeconómica de las familias, reforzándose los cuadros de exclusión en los hogares más pobres.

La transformación más importante tuvo lugar cuando se dio el paso de un enfoque **mágico-religioso** a otro **técnico-secularizado**. El primer enfoque prevaleció en todas las culturas antiguas –hasta la Grecia clásica-, fue habitual en la Edad Media europea –hasta el Renacimiento- y todavía pervive –más o menos agazapado- en las actitudes y prácticas de una parte de la población. Para explicar la locura o los grandes trastornos físicos o sensoriales se recurría a la intervención de poderes sobrehumanos por algún mal cometido; en consecuencia el tratamiento oscilaba entre el recurso a remedios que habían demostrado su eficacia en casos similares (normalmente mediante la magia y la intervención de brujos o chamanes, pero también mediante masajes, baños, hierbas, etc.) y la postración pasiva y culpabilizada ante unos síntomas que eran objeto de rechazo y a veces muerte (el infanticidio de los niños afectados por deficiencias fue habitual en bastantes culturas).

El enfoque **técnico-secularizado** explicó las discapacidades como resultado de algún accidente, es decir, eran fenómenos naturales que requerían una terapia adecuada, lo mismo que las demás enfermedades. La medicina naturalista de Grecia fue la precursora de esta corriente de pensamiento, con Hipócrates como figura clave, que llegó a Europa a través de España de la mano de los árabes: <el reencuentro de Europa con la tradición naturalista griega se produce a través de España, puente de transmisión de la cultura árabe, y, más concretamente, a través de las instituciones manicomiales que en esta época se van a crear siguiendo la tradición de los sanatorios mentales de Fez, Metz, Bagdad y el Hospital Mansur de El Cairo>. Los primeros psiquiátricos con un enfoque rehabilitador establecidos en Europa se crearon en Valencia (1409), Zaragoza (1425) y Sevilla (1436). En estas instituciones se aplicaban tratamientos orientados a la reinserción social de los pacientes, entre los que se podían encontrar rudimentos de psicoterapia y laborterapia, educación especial de sordomudos y ciegos, etc. El humanismo renacentista reforzó estas tendencias, y las instituciones manicomiales, de dimensiones reducidas y orientadas a la rehabilitación, se expandieron por toda Europa.

Sin embargo, la orientación de esta revolución humanista en el tratamiento de las discapacidades se llenó enseguida de sombras. El internamiento se masificó, dando lugar al hacinamiento, y las tareas terapéuticas se sustituyeron por la custodia y cronificación de los atendidos. Como analizó magistralmente Foucault, en los siglos XVII y XVIII se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad, pero <se fabricó la locura> y las primitivas cadenas se sustituyeron por correas y control panóptico.

Entre fines del siglo XIX y la II Guerra Mundial se produjeron importantes progresos en la identificación y explicación de muchos trastornos, que se relacionan tanto con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o de socialización infantil). Además, los gobiernos se implicaron más activamente a favor de la atención educativa y asistencial de las personas con discapacidades, si bien prevaleciendo el etiquetamiento y una política más bien paternalista (protección social a través de pensiones) que reforzaron la dependencia de las instituciones y nuevas formas de discriminación social u laboral.

Por último, en la segunda mitad del siglo XX se produjeron nuevas transformaciones que ponían el acento, sobre todo, en el origen social de las discapacidades y, como correlato, en la prevención, la rehabilitación y la inserción comunitaria. Frente a la intervención individualizada tradicional y el internamiento en los casos más graves (psiquiátricos), ahora se favorecen los centros de salud y los servicios comunitarios; y frente a los <centros especiales> de educación o trabajo, se defiende la inclusión y normalización escolar y laboral con lo apoyos necesarios. Por su parte, las personas con discapacidad y sus familias se constituyen como movimiento social o grupo de presión cada vez más activo, a través de asociaciones, para defender sus derechos.

A lo largo del siglo XX, el liderazgo en este campo pasó de Europa a Estados Unidos, donde se produjeron importantes progresos en el estudio y tratamiento clínico de la deficiencia mental que luego se expandieron al resto de las deficiencias. En especial, se han desarrollado sistemas de intervención que tratan de evitar el efecto estigmatizante de un enfoque bio-médico y asistencialista, para lo que se conjugan dos principios:

- A) Las discapacidades deben definirse en su contexto social concreto (no sólo ni principalmente a partir de tests o pruebas médicas).
- B) Los servicios de diagnóstico y rehabilitación deben definir con precisión tanto las limitaciones como las capacidades de estas personas con vistas a establecer los medios que deben aplicarse para su reinserción.

En definitiva, los enfoques más actuales tratan de desplazar el etiquetado tradicional, que se establecía en base a parámetros objetivos no modificables, por un diagnóstico de los elementos que concurren en cada caso y de los apoyos que necesitan dichas personas para conseguir la mejor inserción posible. El movimiento People First (<las personas primero>) condensó esta crítica al etiquetado tradicional mediante un eslogan bien elocuente: <Etiquetad las latas, no las personas>

MÓDULO II

1.- Los procesos de inserción laboral

TODOS estamos de acuerdo que la participación en las actividades productivas es uno de los principales instrumentos para la integración social y la autonomía de las personas.

Pero, las condiciones favorables o desfavorables del mercado de trabajo están continuamente sujetas a las fluctuaciones económicas preponderantes en un momento determinado. El mercado de trabajo es algo dinámico, está continuamente en movimiento. Estas condiciones afectan a toda la población en general, pero para las personas con discapacidad (pcd) las posibilidades de inserción están sujetas no sólo a las fluctuaciones económicas sino a los condicionantes de “la propia discapacidad” ,.

Son muchos los datos que revelan que las personas con discapacidad se encuentran en una posición relativamente débil a la hora de competir por un puesto de trabajo. La divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigidas por el mercado laboral es uno de los problemas esenciales a las que se enfrenta el colectivo. Estas, se incrementan por el hecho de que la formación no ha estado suficientemente ajustada a las oportunidades de empleo. Sin embargo, una de las mayores dificultades de integración laboral provienen de las barreras físicas y psicológicas (estereotipos) que todavía anidan en la sociedad.

1.1- Las personas con Discapacidad ante el Mercado de Trabajo

Está claro que la integración social y el desarrollo personal se logran fundamentalmente, en nuestro sistema de organización social, a través de la integración laboral y económica mediante el acceso al empleo.

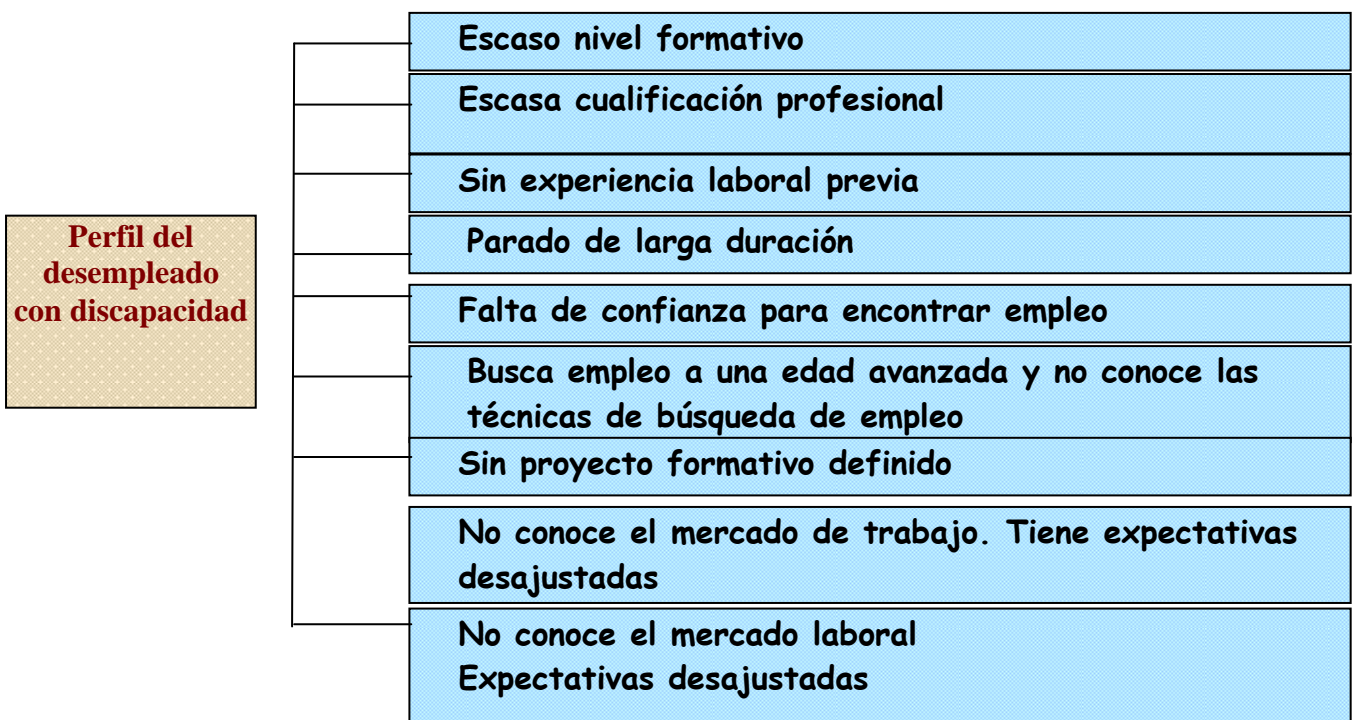
Disponer de un empleo viene a ser el instrumento idóneo para una existencia personal digna, premisa para la autonomía personal, económica y familiar.

Pero si acceder a un empleo es complicado para cualquier persona, lo es más aún para las personas que poseen algún tipo de discapacidad, ya sean físicas, psíquicas o sensoriales. Además el tipo de discapacidad, su gravedad o severidad y el sexo, entre otras cosas, condicionan también las posibilidades de inserción laboral.

Una breve reseña sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, nos indica que esta se caracteriza por:

- Bajas Tasas de actividad.
- Altas tasas de desempleo.

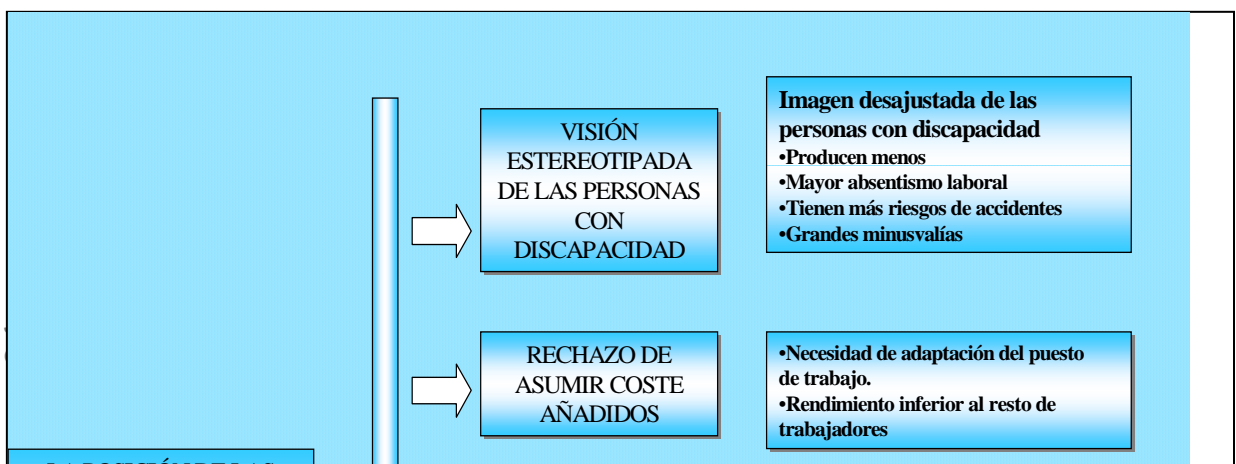
En definitiva el colectivo de personas desempleadas con discapacidad se caracteriza por:



1.2- Las empresas

También existen dificultades en el mercado de trabajo a la hora de incorporar a personas con discapacidad por parte de las empresas. Estas desconocen y/o tienen una visión estereotipada de las personas con discapacidad, son reacias a asumir los costes añadidos que suponen que se van a derivar de estas contrataciones, y consideran insuficientes o no conocen las ayudas existentes

Así la idea generalizada en el mundo empresarial es una imagen de “gran discapacidad”, piensan que las personas discapacitadas van a producir menos, van a tener mayor absentismo laboral, corren más riesgos de accidentes, necesitan de adaptación al puesto de trabajo y por tanto su rentabilidad es menor además de suponer una “complicación para la empresa”



El entorno laboral

La dinámica de la sociedad actual, las nuevas tecnologías, la competencia empresarial, ha producido una sucesión de cambios en las empresas, lo que incide notablemente en la estructura de personal y en la selección de trabajadores.

La empresa es consciente que se encuentra inserta en un **entorno cambiante** y muy inestable. Como consecuencia de ello, uno de los aspectos que más se valora y cuida es su capacidad de estar al día y de poder responder a nuevos retos

Desde el principio, esta debe competir para estar en el mercado, conseguir una cuota en el mismo y, sobre todo, para permanecer en él, lo que empuja a innovar sus productos y modernizar sus estructuras, tanto las de costes como las de personal.

Las nuevas competencias profesionales

La Persona con Discapacidad como Trabajador;

Empezamos con una pregunta ¿Qué actitud ha de tener este candidato ante el mercado de trabajo? Aunque parezca una obviedad, ha de tenerse presente, que una cuestión básica es: **LA MOTIVACIÓN.**

A la vez que la motivación, la persona con discapacidad, y al igual que cualquier otro aspirante, tiene que **adecuar su perfil profesional a los requerimientos del puesto**, para apreciar la transformación de las nuevas competencias profesionales en las actuales estructuras profesionales, se hace preciso diferenciar los siguientes términos

CAPACIDADES > CUALIFICACIONES > COMPETENCIAS PROFESIONALES.

En los años 60 – 70 se demandaban esencialmente **capacidades**; Primaba la noción de tarea, era más importante la instrucción,

A partir de la década de los 80, comenzó a demandarse **cualificaciones profesionales**, que incluyen conocimientos y destrezas para ejercer una amplia gama de actividades laborales. Una de las principales consecuencias fue valorar más las cualificaciones individuales frente a las estructurales.

Desde el inicio de la década de los 90, se impuso un profundo replanteamiento de los perfiles profesionales, que de forma progresiva tiende a definirse en términos de **competencias de acción**. Los empresarios franceses introdujeron este vocablo técnico, para describir los resultados del proceso de aprendizaje. Acertaron en contemplar los resultados de los sistemas formativos, no tanto en función de los conocimientos y habilidades propiciadas, cuanto más de las competencias adquiridas (Gick. A y Pallarés T; 1997 Jolis.,N. 1997)

En el fondo, **la competencia** discrimina el saber necesario para afrontar determinadas situaciones y el ser capaz de enfrentarse a las mismas situaciones reales, es decir, saber movilizar conocimientos y cualidades, para hacer frente a los problemas, derivados en el ejercicio de la profesionalidad.

En Resumen: para ser un profesional, un trabajador en la empresa ordinaria, y mantener el puesto de trabajo, no solo se necesita saber (competencia técnica) y saber hacer (competencia metodológica). Además, ha de saber estar – competencia participativa- y saber ser- competencia de personalidad (Barreda. R 1995)

MÓDULO – III-

1.- Factores que inciden en los procesos de inserción laboral

Con el objeto de conocer las variables y factores -que mejor determinan la integración laboral y social de los usuarios, se ha realizado un **estudio de investigación** para actuar sobre aquellas que adquieren unos valores más negativos o condicionan de una forma más categórica -la incorporación a actividades productivas.

¿Cuál ha sido el objetivo de este estudio ?

- Abordar la situación laboral y concretar los factores que inciden en las personas con discapacidad física, en su proceso de inserción laboral, tomando como campo de observación los Servicios de Integración Laboral de COCEMFE como muestra representativa -del colectivo de personas con discapacidad física que buscan empleo.
- Conocer la situación actual de los usuarios/as integrantes de las bolsas de empleo de los Servicios de Integración Laboral, especialmente aquellos usuarios catalogados de **“difícil inserción”**, y establecer un marco de actuación e intervención concreto para personas con discapacidad física.
- Ofrecer una referencia de la situación laboral de las personas con discapacidad física.

Para ello, se ha tomado como **objeto de estudio**, los tres bloques de actores directamente involucrados en la inserción laboral:

- usuarios con discapacidad física inscritos en las bolsas de empleo.
- Empresas
- Técnicos (Promotores laborales de los Servicios de Integración Laboral)

Qué aportaciones hace el Estudio

Es un informe específico sobre discapacidad física, acuñando nuevos términos en la nomenclatura referida al estudio de integración laboral de personas con discapacidad, a la vez pone de manifiesto y corrobora de una forma empírica, aquellas variables que condicionan de una manera determinante los procesos de inserción laboral, teniendo en cuenta, según definición de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aquellos factores personales y ambientales condicionantes.

DIAPOSITIVA 1



El Estudio acuña, , nuevos términos como:

Variables objetivas de contratación: Son coincidentes para todas las personas con o sin discapacidad. El acceso al trabajo está marcado por los niveles de competencia que suponen las variables objetivas de contratación. ; Formación, edad, experiencia laboral.

Variables subjetivas de contratación: Específicas en la Población con discapacidad. Entran en juego en la medida en que la participación de las personas con discapacidad en lo “general” se ven condicionadas por “ la propia discapacidad”

Estas variables están relacionadas con:

el entorno

y con el sujeto

(transporte / accesibilidad, pensión oferta formativa, actitudes sociales hacia la discapacidad, apoyo asociativo, Administración, SIL....)

(Percepción de autocompetencia, motivación, autoestima, grado de confianza, toma de decisiones.....)

La incidencia de estas variables se manifiesta de forma específica en función del **nivel de afectación de la discapacidad** que tenga el sujeto. Por tanto, el efecto que tienen los factores personales y ambientales en la integración laboral es lo que define el **nivel de afectación de la discapacidad**.

Estableciendo un orden jerárquico de incidencia de las variables objetivas y subjetivas de contratación, junto con el nivel de afectación, las definimos en :

DIAPPOSITIVA 2



Variable categórica. Substantial, lo que una cosa es en sí. Será el eje sobre el que giran el resto de variables.

Variable determinante: Calificación que limita la extensión de un concepto. Limita la extensión de la variable categórica.

Variable influyente: Produce ciertos efectos de menor importancia sobre las anteriores. Es la menos relevante

VARIABLE CATEGÓRICA:

nivel de afectación de la discapacidad: Está relacionado con el sujeto y con el entorno. Como he comentado antes, se define como **nivel de afectación de la discapacidad** el efecto que tienen los factores personales y los factores ambientales en la integración laboral de personas con discapacidad.

VARIABLES DETERMINANTES:

- Variables objetivas de contratación: formación, edad (factores personales)
- Jl - Variables subjetivas de contratación:
 - e -- relacionadas con el sujeto (factores personales)
 - relacionadas con el entorno (factores ambientales)

VARIABLES INFLUYENTES:

Experiencia laboral (factores personales)

De esta forma, la configuración práctica, tanto de las variables objetivas y subjetivas de contratación, como de los factores de capacidad y discapacidad, determinan que las posibilidades de acceso al empleo no sean iguales para la “población en general” que para la “población con discapacidad”. Aquellas participan de “lo general” y estas de “lo particular”.

No en vano la **Encuesta sobre Discapacidades Deficiencias y Estado de Salud**, como las **políticas sociales**, ponen de manifiesto “lo particular” del colectivo y la **necesidad de instrumentos posibilitadores** que favorezcan la inclusión en lo general y la igualdad de oportunidades

Con los resultados obtenidos se establece un marco de referencia para todas aquellas entidades y agentes sociales que trabajan para mejorar la calidad de vida del colectivo, a la vez que, aportan nueva información y sugieren la necesidad tanto de seguir investigando aquellos aspectos complejos implicados en la integración laboral como de diseñar estrategias de intervención, en muchos casos personalizadas e individualizadas, que a través de la intermediación laboral, actúen directamente en los procesos de inserción e integración laboral, especialmente de aquellos usuarios catalogados como de “difícil inserción”.

DATOS OBTENIDOS RELATIVOS A: (DIAPOSITIVA 3)

LOS USUARIOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA NO CONVOCADOS. (ANÁLISIS CUANTITATIVO)

El porcentaje de usuarios con discapacidad física no convocados suponen el 30% de los usuarios que tienen discapacidad física.

MOTIVOS POR LOS QUE NO SON CONVOCADOS A OFERTAS DE EMPLEO.
% de usuarios que acaban de inscribirse en el SIL
% de usuarios que no demandan empleo
% de usuarios con procedencia rural
% de usuarios con demandas concretas de ocupación
% de ofertas concretas de ocupación (la empresa)
% de usuarios con movilidad reducida
% de usuarios con grandes discapacidades

Según los técnicos de los Servicios de Integración Laboral, los criterios que se tienen en cuenta desde el SIL para no convocar a determinados usuarios/as a ofertas de empleo son:

- % de usuarios que acaban de inscribirse en el SIL, por lo cual el periodo de permanencia en la bolsa es corto y no se han llegado a realizar acciones que posibiliten la inserción.

- % de usuarios/as que integran las bolsas de los SILs, pero que ellos mismos manifiestan que no quieren que se le convoque para trabajar.

Solo demandan formación.

Acuden al SIL por desconocimiento.

- % de usuarios/as condicionados por la procedencia geográfica. Los SILs están ubicados en zonas urbanas:

- I - Por experiencia no se ofrecen ofertas de empleo a usuarios/as que no habiten cerca del lugar de trabajo. Por lo que a aquellos que no residan cerca de zonas empresariales o de actividad económica no se les suele convocar.

- II.- Usuarios/as que habitan en zonas rurales. Esto conlleva: desplazamiento a las zonas de trabajo. Utilizar gran parte del salario en desplazarse. Malas comunicaciones. En su caso, transporte no adaptado.

- menor posibilidades de acceso a formación ocupacional.

- % usuarios que demandan un trabajo con determinadas características y no abandonan esa actitud:

- I. Mujer con cargas familiares: horario determinado, centro de trabajo cercano al lugar de residencia.

- II. Actitud pasiva para una reorientación profesional.

- % perfil profesional-experiencia profesional:

- I. Necesidad de ajustar el perfil solicitado por la empresa a las condiciones del usuario, con el fin de ir asegurando una fidelización empresarial.

- Se rechazan opciones como:

- algunas deficiencias

- edad

- falta de experiencia profesional

- % tipo de deficiencias que genera la discapacidad.

- I. Deficiencias que dificultan la movilidad y por consiguiente los desplazamientos: sillas de ruedas, paraplejías, tetraplejías.....

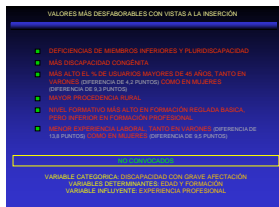
- II. Grandes discapacidades

- dependencia familiar – protección.

El perfil de los usuarios de la bolsa de trabajo con discapacidad física, no convocados para cubrir ofertas de empleo, es el mismo que el de la totalidad

de la bolsa. Las diferencias entre los primeros y ésta se establecen en aquellas variables que determinan unas mayores posibilidades de inserción. En los usuarios no convocados estas variables adquieren unos valores más desfavorables con vistas a la inserción

Estos valores son: **DIAPOSITIVA 4**



deficiencias de miembros inferiores y pluridiscapacidad más discapacidad congénita.

más alto el porcentaje de usuarios mayores de 45 años, tanto en varones (diferencia de 4,2 puntos) como en mujeres (diferencia de 9,3 puntos).

mayor procedencia rural.

nivel formativo más alto en formación reglada básica, pero inferior en formación profesional

Menor experiencia laboral, tanto en varones (diferencia de 13,8 puntos) como en mujeres (diferencia de 9,5 puntos).

(pinchar en la misma diapositiva)

Comparado con el conjunto de la bolsa, concluimos que el factor “**no convocados**” responde a las siguientes variables y por el siguiente orden jerárquico: (**Pinchar otra vez**)

Variable categórica: discapacidad con grave afectación.

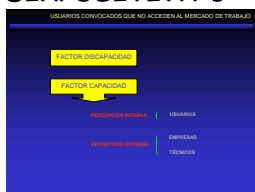
Variables determinantes: edad y formación.

Variable influyente: experiencia profesional.

RESPECTO A LOS USUARIOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA CONVOCADOS QUE NO ACCEDEN AL MERCADO DE TRABAJO. (ANÁLISIS CUALITATIVO)

A partir del **análisis de los resultados** obtenidos, se interfiere la existencia de una constante que está marcada por el factor discapacidad: las consecuencias que genera en el propio sujeto, en su entorno, en la imagen social de la discapacidad y en la empresa.

DIAPOSITIVA 5



De esta forma;

A mayor incidencia del **factor discapacidad**, menor posibilidad de acceso al mercado de trabajo.

A mayor incidencia del **factor capacidad**, (La interacción entre las funciones y las estructuras corporales no dañadas y los factores psicosociales favorables) mayor posibilidad de acceso al mercado de trabajo

Tomando como referencia los tres actores objeto de estudio (usuarios, empresas y técnicos promotores de los SIL), vemos cual es la percepción que cada uno de ellos tiene sobre esta realidad:

Por un lado la percepción interna que viene determinada por el **sujeto** como actor directo en los procesos de inserción.

Por otra parte la percepción externa está determinada por **la empresa y la intermediación**, siendo ambos, actores indirectos en los procesos de inserción.

DIAPPOSITIVA 6 (USUARIOS)

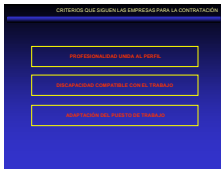


Respecto a los usuarios:

- Hay una constante que se repite, que es el estereotipo de la discapacidad. Los usuarios perciben un rechazo por parte de los empresarios.
- Consideran que la edad y la formación son variables que influyen en el acceso al empleo. En relación con la experiencia laboral, consideran que no es determinante para acceder a un empleo, pero facilita el acceso al trabajo.
- Salario, transporte y pensión, en interacción, son las tres variables expresadas por los usuarios como motivos por los que pueden rechazar un puesto de trabajo. La interacción de estas tres variables, determina que una oferta laboral sea ventajosa o desventajosa.

Respecto a las empresas, la contratación de las pcd está basada en la productividad, polivalencia y rendimiento, haciendo hincapié en las discapacidades de menor afectación

DIAPPOSITIVA 7 (EMPRESAS)



Los criterios que siguen las empresas para la contratación de personas con discapacidad física son:

la profesionalidad unida al perfil (edad, formación, aptitudes y habilidades personales) que demande la empresa.

También se tiene en cuenta si la discapacidad le permite realizar el trabajo encomendado. Una discapacidad compatible con el trabajo a desarrollar, al tiempo que nos da beneficios en la contratación, resulta más favorable para la empresa.

Es más favorable la contratación de personas con discapacidades que no requieran la necesidad de adaptación del puesto de trabajo.

(Los Servicios de Integración Laboral son valorados por los empresarios como dispositivos de gran utilidad ya que facilitan el acceso de personas preparadas y eficaces para el puesto ofertado.)

DIAPPOSITIVA 8 (TÉCNICOS)



De la información obtenida de los técnicos de los SILs como actores indirectos en los procesos de inserción laboral, se desprende:

que la motivación del sujeto es fundamental en la actitud hacia la búsqueda de empleo.

el hecho de que los usuarios no accedan a un empleo está condicionado por: la falta de motivación, los horarios de trabajo, transporte / accesibilidad, las exigencias del puesto y la percepción de pensión

en el no acceso al mercado de trabajo de personas con discapacidad física se dan:

Unos **factores personales** (baja autocompetencia percibida, baja autoestima, falta de motivación, falta de confianza, dificultad en la toma de decisiones)

Y **factores ambientales** (oferta formativa, procedencia rural o urbana unida al transporte y percepción de pensión). Falta de confianza y miedo a fracasar en el empleo, unido todo ello a un sacrificio demasiado

importante para el desplazamiento al trabajo, son condiciones que dificultan enormemente la toma de decisión par aceptar una oferta.

ASPECTOS IMPLICADOS EN LA INTEGRACIÓN LABORAL



De forma global podemos decir que “Percepción Interna y Externa en los Procesos de Inserción” agrupa los aspectos implicados en la integración laboral de las personas con discapacidad física, (**pinchar**) concluyendo que el “**nivel de afectación de la discapacidad**”, el cual está relacionado con el sujeto y con el entorno, se configura (**pinchar**) como la **variable categórica** que determina los procesos de inserción laboral.

El análisis de resultados y las conclusiones obtenidas suponen la base teórica y lógica y el marco de referencia para elaborar propuestas metodológicas y estrategias de intervención “reales” en torno a aquellas variables y factores que condicionan o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad física, especialmente de aquellos usuarios demandantes de empleo de los Servicios de Integración Laboral, catalogados como de “difícil inserción”, y en los que en la mayoría de los casos tienen “movilidad reducida”.

Perfilar de una forma real y práctica, estrategias de intervención efectivas, supone / requiere la implicación de todos los actores participantes a lo largo del proceso de integración laboral de las personas con discapacidad:

Las personas con discapacidad física,
las empresas,
la intermediación laboral,
las Administraciones,
las entidades representativas del sector

MÓDULO IV (Cómo se interviene en esta realidad)

1.- Referencias en el contexto europeo y modelos de intervención

1.1.- El contexto europeo. la inserción laboral de las personas con discapacidades

Todos los países de la Unión Europea aceptan las orientaciones generales de la Organización Mundial de la Salud así como directrices y programas de las Naciones Unidas relativas a las personas con discapacidades. En especial, las políticas nacionales de los años ochenta y noventa tomaron como principal

referencia el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982 y que proponía expresamente <la participación plena de los individuos con discapacidad en la vida social, con oportunidades iguales a las de toda la población>. Sin embargo, las estadísticas de los diversos países presentan conceptos y metodologías diferentes que hacen muy difícil la comparación internacional y la planificación de políticas generales comunes. La propia Comisión Europea ha planteado la necesidad de una información estadística y demográfica, elaborada con criterios homogéneos, que permita conocer la prevalencia de personas con discapacidad en los países de la Unión y, en particular, su grado de inserción en el mercado laboral.

1.2.- Evolución de la política española sobre discapacidades

La introducción en España de las tendencias que acabamos de describir se produjo a la zaga de otros países europeos. En especial, los años cuarenta y cincuenta del siglo XX supusieron para las personas con discapacidad, lo mismo que para otros sectores de la sociedad española, un periodo de involución o estancamiento que hizo recaer sobre las familias el peso de la atención a las personas afectadas por graves deficiencias o bien restableció fórmulas ya obsoletas de segregación crónica y ordenada de los casos más graves, como eran los centros psiquiátricos de aquella época. Más adelante, en los años sesenta y setenta se inició una relativa apertura internacional y un incipiente despegue del Estado social, paralelo al crecimiento económico, lo que trajo consigo un notable aunque disperso desarrollo legislativo en materia de atención a personas con discapacidad. Asimismo, data de aquellas décadas la fase más expansiva de las asociaciones de afectados que paulatinamente se coordinaron entre sí y crearon una trama de apoyo mutuo y presión ante la administración pública.

Un acontecimiento clave en este proceso fue la promulgación de la Constitución democrática de 1978 (en especial el art. 49, que reconoce expresamente el derecho de las personas con discapacidades a su <completa realización personal e integración social>) y, cuatro años después, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI). La nueva legislación exige al gobierno una política activa de integración social de las personas con discapacidad (prevención, tratamiento y rehabilitación) a fin de que puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales, si bien la LISMI establece desde el principio una distinción significativa: <completa realización personal y total integración de los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales> y <asistencia y tutela para los disminuidos profundos>. Esta distinción supone el reconocimiento de que la plena realización personal sólo es posible para una parte del colectivo, mientras que los <disminuidos profundos> serán destinatarios de medidas protectoras especiales. Se abren así dos vías de inserción para las personas con discapacidad; una que responde al criterio de rehabilitación y normalización y la otra que se basa en políticas de etiquetado y protección especial. En la práctica, como veremos, se dará más importancia al <sistema público de protección social y económica> (Título V de la LISMI) que a la <rehabilitación e integración laboral> de las personas con discapacidades (Títulos VI y VII de la citada ley).

El sistema social vigente en España para clasificar a las personas con minusvalía se diseñó en 1984 y, en principio, pretendía acomodarse al concepto de <minusvalía> elaborado por la OMS cuatro años antes. Sin embargo, el baremo se basa casi exclusivamente en medir objetivamente la presencia y grado de <deficiencias> y no un diagnóstico de los agravantes sociales (culturales, económicos y ambientales que entorpecen una inserción social sin discriminaciones. En consecuencia, se produce una medicalización de la política de discapacidades que implica considerar la <minusvalía> como una característica presuntamente objetiva e inmodificable de los sujetos diagnosticados como tales. A diferencia de lo que ocurre con otros sistemas clasificatorios, el certificado de minusvalía no se plantea con punto de partida para dejar de serlo, es decir, para llegar a superar con las ayudas institucionales oportunas la discriminación que se padece, sino como el reconocimiento de una situación irreversible de limitación.

Desde una perspectiva histórica, las políticas específicas basadas en esta forma de entender y gestionar la <minusvalía> se corresponden con las pautas etiquetadas y asistencialistas de principios de siglo. Sin embargo, la última transformación operada en el campo de las discapacidades, que fue asumida por el reciente Plan de acción integral para personas con discapacidad (1997-2002), prima los principios de rehabilitación y normalización y por consiguiente, las llamadas políticas activas a fin de lograr una integración social satisfactoria de dichas personas. Desde esta clave, las limitaciones funcionales derivadas de las deficiencias no se consideran una anormalidad sino, más bien, una diferencia (como tantas otras que existen entre las personas) que no tiene por qué impedir una inclusión social normalizada.

Las políticas sociales deberían orientarse en tal caso, no a sancionar la impotencia y aliviar con ayudas y pensiones vitalicias esa supuesta <incapacidad> intrínseca de la persona, sino a corregir las barreras, prejuicios y otros factores que tienen como efecto dificultar o impedir su inserción social.

2.- Modelos de intervención : El modelo Psicosocial:

Dependiendo de donde nos situemos, del posicionamiento ante la discapacidad, podemos generar medidas que nos lleven a superar estas dificultades o por el contrario mantenerlas, es decir de contención del desajuste o de superación activa de las desigualdades.

La mayoría de los países basan su intervención en el llamado, y ya cuestionado, **modelo "MEDICO"** de discapacidad, que se centra en las deficiencias del individuo y su capacidad para realizar ciertas tareas cotidianas, incluidas las actividades profesionales, y que busca soluciones mediante programas de readaptación personalizados, en este modelo la persona con discapacidad es un mero usuario, el eje de intervención es la propia enfermedad.

En su lugar se plantea un modelo “SOCIAL” de discapacidad, que presta atención a los obstáculos resultantes de factores sociales, políticos, económicos y culturales, así como a las barreras relacionadas con el entorno físico; este modelo social busca soluciones por medio de medidas encaminadas a eliminar esos obstáculos y barreras, aquí el eje de intervención es el contexto social.

Yo propongo un modelo “PSICO – SOCIAL” integral, que contemple a la persona desde su INDIVIDUALIDAD, la discapacidad como un factor asociado y, el contexto social como entorno de inclusión de la diversidad, de tal manera que la discapacidad se considere en un marco de igualdad de derechos, más que de asistencia social.

Debe ser entendido como un sistema abierto que busca como ser activo, a través de su interacción con el medio, la satisfacción de sus necesidades de seguridad y supervivencia. La alteración de una de las dos esferas de este modelo hace que el individuo entre en desventaja en derechos.

En este marco de igualdad de derechos, es donde deben encajar las políticas activas dado que una de las mayores dificultades es el acceso al empleo.

3.- Los servicios de integración laboral

Dentro de este modelo se circunscriben los Servicios de Integración Laboral como unidades de atención a personas con discapacidad, centradas en la formación y el empleo, compuestas por un equipo multiprofesional, cuyo objetivo es conseguir la inserción de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, tanto ordinario (empleo y autoempleo), como en empleo protegido. Para ello, y por una parte, adecua las capacidades de los demandantes de empleo, a través de procesos de orientación y formación, para optimizar su inserción, y por otra parte, asesora y sensibiliza a las empresas, para que valoren las capacidades de nuestro colectivo, no sus incapacidades, a la hora de acceder al puesto de trabajo.

Estos Servicios tienen como objetivo promover la integración sociolaboral de las personas con discapacidad física, primando su incorporación al mercado de trabajo ordinario, o en Centros Especiales de Empleo cuando ello sea necesario, además de apoyar la puesta en marcha de proyectos de autoempleo. Ofrecen:

- Información personalizada a los usuarios y a las empresas
- Orientación acorde al perfil socioprofesional de cada persona
- Intermediación laboral entre empresas y trabajadores
- Asesoramiento sobre normativas legales y apoyos a la contratación
- Promoción y asesoramiento de proyectos de autoempleo
- Formación y búsqueda activa de empleo

3.1.- Metodología

La metodología está fundamentada en las siguientes premisas de intervención:

- Superación de las dificultades asociadas a los factores de discapacidad.
- Superación de los factores de desmotivación hacia el empleo en personas con discapacidad.
- Potenciación de los factores de capacidad relacionados con el empleo en personas con discapacidad.
- Sensibilización social.

Teniendo como regla estos pilares basados en la plena integración social de las personas con discapacidad, la metodología se centra:

Respecto a los usuarios, en: Aquellos aspectos de la persona que más le dificultan los procesos de inserción laboral.
Potenciar las competencias sociolaborales de acuerdo a los intereses personales y la situación del mercado de trabajo.
Fomento de habilidades sociales y personales para la ocupación.

Respecto al entorno en: Mediación con el tejido empresarial y agentes sociales

Respecto a la intermediación, en: Información,
Asesoramiento,
Apoyo y Seguimiento.

Y se basa en los principios de:

Individualidad:	Atención personalizada.
Autonomía:	Es la persona la que decide su propio itinerario, y gestiona las acciones necesarias para realizarlo.
Proceso:	La incorporación al mercado de trabajo es un proceso en el que se han de tomar sucesivas decisiones para ir solventando carencias y aprovechando /aumentando los recursos personales al objeto de “incorporarse” y “permanecer” en el mercado de trabajo.
Mediación:	Se cumple un papel de mediadores entre las empresas y las personas con discapacidad, para: Optimizar las vías de comunicación entre oferta y demanda de empleo. Facilitar la incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario. Asesorar a las empresas sobre las ventajas de incorporar personas con discapacidad. Facilitar la selección de personal. Informar / asesorar a las personas para la búsqueda activa de empleo. Informar/ asesorar para mejorar la formación de base, o profesional.

Investigación y difusión de “Buenas prácticas”:	De la experiencia se obtienen resultados y conclusiones que conforman un decálogo de “buenas prácticas”.
Sinergias:	De la experiencia compartida entre todos los agentes y actores intervinientes, se generan “sinergias” que facilitan el acceso al mercado de trabajo de personas con discapacidad, o de colectivos con especial dificultad.

3.2.- Descripción del proceso de actuación

Desde que el usuario es derivado a través de su oficina del INEM, o contacta directamente con el Servicio de Integración laboral, se inicia un proceso de actuaciones por parte de las diferentes áreas / departamentos que tiene como objetivo trazar un “Itinerario Personalizado de Incorporación al mercado de trabajo” en sucesivas etapas, y ajustado al “perfil inicial” de la persona.

❶ Acogida / Valoración /Orientación

- Se le cita con día y hora, con documentación básica
- Se le acoge y deriva a la persona adecuada: Generalmente el Orientador
- Se le informa sobre el SIL , su funcionamiento y en este caso de la aceptación a participar en el nuevo Programa Experimental.
- Se establece un periodo de comunicación superficial a fin de establecer un clima aceptablemente cordial
- Se realiza una “Entrevista Ocupacional” en profundidad, donde se valora el perfil personal, y socioprofesional (nivel de formación, experiencia profesional, aptitudes, actitudes hacia el empleo, motivación, limitaciones que supone la discapacidad, intereses profesionales). Se establece uno o varios “objetivos profesionales”. Se elabora un itinerario personalizado y un conjunto de actuaciones para conseguirlo, un proceso integral de orientación el usuario. Se establecen fórmulas de seguimiento en la Orientación
- Se deriva al Área adecuada, una vez realizado su itinerario de orientación. (Formación y/o Empleo)

❷ Informatización /Inclusión en la Base de Datos

Una vez realizada la entrevista ocupacional, la información relevante se sistematiza en una “ficha estándar” que se incluye dentro del PROGRAMA INFORMATICO ESTRELLA, elaborado por el IMSERSO, y pasa a formar parte de la Base de Datos.

Se incluyen en soporte informático los datos personales y los relativos a formación, experiencia laboral, ofertas de formación o de empleo a las que se

le ha dirigido, y cualquier otra información que se considere de interés para el Servicio de Integración.

Los datos de los usuarios están protegidos de acuerdo a la normativa vigente por la Agencia de Protección de Datos y solo se utilizan para aquellos fines para los que la persona ha concedido autorización.

③ Plan de Formación

Para aquellos usuarios que se considere oportuno se establece con ellos un Plan de Formación individualizado en función de los intereses y necesidades personales, y acorde con el Itinerario elaborado en la Entrevista inicial. Este Plan de Formación estará ajustado a la oferta formativa disponible o prevista en los próximos meses

Los usuarios incluidos en procesos formativos serán objeto de seguimiento por el Area de Formación. El objeto de dicho seguimiento será: recoger las incidencias de los alumnos en el período formativo, evaluación del nivel de conocimientos adquiridos, las destrezas alcanzadas y las habilidades sociales desarrolladas.

Reactualización de la información relevante en la ficha “personal” del usuario.

④ Proceso de Búsqueda de empleo:

Para aquellos usuarios que se considera oportuno que comiencen un proceso de búsqueda activa de empleo se realizan diferentes acciones en función de la persona:

Proceso de búsqueda activa de empleo de forma autónoma:

Información y asesoramiento

Establecimiento y diseño de una estrategia de búsqueda

Calendarización

Evaluación periódica de actuaciones y resultados

Reelaboración de la estrategia de búsqueda

Establecimiento de actividades complementarias (técnicas de búsqueda de empleo, BEAR, taller de entrevista, apoyo en la elaboración del curriculum, ...)

Incorporación a la Base Datos (Bolsa de empleo)

Incorporación a los procesos de selección de candidatos posibles para las ofertas de empleo que llegan al Servicio

El SIL le cita cuando surge una oferta de trabajo adecuada a su perfil socioprofesional

Le deriva a la empresa ofertante

El usuario responde al SIL sobre el resultado de la selección.

Si el usuario participa de varios procesos de selección y no accede a ningún puesto de trabajo se le cita a una entrevista de contraste /seguimiento con el Orientador. Se elabora un diagnóstico sobre las causas de no selección y se revisan determinados aspectos del curriculum personal / social / formativo a fin de hacer correcciones y tomar decisiones adecuadas

Si el usuario después de un tiempo razonable en la bolsa no se ajusta a las ofertas que se demandan en el mercado de trabajo o a las que llegan al Servicio, ni ha conseguido empleo por su cuenta, se revisa su curriculum a fin de hacerle una propuesta de reciclaje profesional.

Seguimiento en la incorporación al mercado de trabajo

Una vez la persona se ha incorporado al mercado de trabajo, se realizan tareas de seguimiento con objeto de conocer el empleo conseguido, la cualificación profesional, el tipo de contrato, la duración de este, el cumplimiento de la legalidad, el aprovechamiento adecuado de las subvenciones/ ayudas para la contratación de discapacitados, etc...

Si lo ha hecho por cuenta propia, se le pide información a fin de incorporarlo a la base de datos.

Si lo ha hecho a través de las ofertas gestionadas por el SIL, se realiza un seguimiento más exhaustivo con el fin de conocer el grado de satisfacción de empresa y trabajador, informar sobre ayudas a la contratación y / o adecuación del puesto de trabajo, y conocer las condiciones de contratación.

3.3.- El equipo técnico y sus funciones

Los Recursos Humanos de los SIL están compuestos por un equipo multidisciplinar de profesionales con diferentes perfiles, formación y/o experiencia:

3.3.1.-Coordinador, funciones básicas:

Se responsabiliza de contactar con empresas, organizaciones empresariales, sindicatos, INEM, órganos de las administraciones públicas locales, autonómicas y centrales, con la finalidad de disponer de la mayor cantidad de información posible acerca de la demanda potencial del mercado laboral.

Es la persona responsable del funcionamiento general del equipo, así como actuar de coordinador entre éstos y la coordinación central de COCEMFE.

Asume las relaciones con las Administraciones Públicas de la zona, con las empresas, así como cualquier tipo de organismos privados, con la finalidad de difundir la existencia del S.I.L. y promover la firma de convenios.

3.3.2.- Orientador, funciones básicas:

Entrevistar personalmente a cada uno de los demandantes, a fin de determinar sus características personales, su nivel de conocimientos y formación, así como su experiencia profesional y sus intereses profesionales.

Realizar, en colaboración con el resto del equipo, una ficha individualizada de cada uno de los solicitantes, en la que se recogerán los principales datos personales, formativos y profesionales, así como las habilidades, actitudes y aptitudes del individuo. Elaborar y mantener un censo actualizado de solicitantes.

En función de la valoración realizada por el equipo, se producirá la orientación, tanto formativa como laboral, de cada usuario del S.I.L.

Hace seguimiento de los usuarios en los procesos formativos o de búsqueda de empleo a que se deriven.

Evaluar, junto con el resto del equipo, tanto los procesos individuales de integración formativa y laboral realizados, como el funcionamiento global del S.I.L, y realizar también la evaluación relativa al cumplimiento de los objetivos señalados para la completa realización del Proyecto.

3.3.3.- Promotor Laboral, funciones básicas:

Contactará con las empresas de la zona, ofreciendo el servicio de integración laboral, así como toda la información que precise a cerca de la contratación de personas con discapacidad. Crear y mantener una base de datos con toda la información laboral disponible.

Informar y asesorar a las empresas sobre legislación aplicable a la contratación de personas con discapacidad, tipos de contratos, ventajas fiscales, ayudas técnicas, etc.

Estudiar y valorar, conjuntamente con el Orientador, el perfil del solicitante a fin de orientarle, bien a la formación, bien al empleo.

Informar a las empresas de la existencia del S.I.L., de sus objetivos y funciones, ofertando la bolsa de demandantes de empleo así como la información, asesoramiento y apoyo para la contratación de personas con discapacidad.

3.3.4.- Técnico de formación, funciones básicas:

Conocer y ofertar los recursos formativos existentes en la zona de actuación del servicio, ya tengan carácter público o privado.

Negociar con entidades públicas y privadas la integración de personas con discapacidad en todo tipo de cursos.

Desarrollar y fomentar aquellos programas formativos de especial interés para el colectivo, especialmente aquellos que tengan un alto índice de integración laboral.

Coordinación y seguimiento de las relaciones con los Servicios Sociales de las distintas Administraciones Públicas.

Realizar todas las gestiones administrativas y de trámite que se deriven de sus competencias y las que requieran, en general, para el correcto funcionamiento

del S.I.L., de contactos con Administraciones Públicas u organismos oficiales de cualquier tipo.

3.3.5.- Auxiliar Administrativo, funciones básicas:

Realiza funciones de apoyo administrativo de todo el Servicio, con tareas de secretariado, archivo, clasificación y seguimiento del fichero, correspondencia, bases de datos del Servicio, información al público, y todas las demás propias del puesto.

MÓDULO – VI –

COLABORACIÓN Y DISUSIÓN EMPRESARIAL COMO VEHÍCULO PARA EL ÉXITO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

¿ Que interés pueden tener las empresas en colaborar y en difundir la necesidad de contratar personas de colectivos con dificultad y colaborar con los servicios de intermediación laboral en esa tarea?

¿Estaría este interés dentro de un nuevo escenario en el se está debatiendo y proponiendo acciones programadas dirigidas a incrementar “La Responsabilidad Social de las Empresas?”

Yo creo que la acción que deben hacer los Servicios de Intermediación Laboral en relación a la captación de colaboración empresarial debe ir encaminado a tres estrategias diferenciadas:

- 1. Estrategias dirigidas a fomentar la responsabilidad social de las empresas**
- 2. Estrategias dirigida a la venta de los Servicios de Intermediación como servicios profesionales, y especializados de interés para las empresas**
- 3. Estrategias dirigidas al cumplimiento de las normas legislativas**

Estrategia i: fomentar la responsabilidad social de las empresas

Las actividades de Responsabilidad Social de las Empresas se han ido incrementando sin duda durante estas últimas décadas. Las primeras verdaderas iniciativas (con antecedentes en los años 30) remontan a los años 50-60. Anteriormente, "lo que estuvo funcionando en relación a la acción de proyección social fue la caridad – la filantropía del empresario individual pero no la acción de la empresa". A partir de la década 50, mecanismos tributarios incentivan las contribuciones caritativas beneficiosas para las empresas. A partir de los años 60, grandes empresarios (Thomas Watson de IBM, David Rockefeller de la Chase Manhattan y otros) plantean la idea de una responsabilidad social de las empresas. En este año la Unión Europea ha estado preparando su "Libro Verde para fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas".

¿ Significa que haya realmente mayor conciencia por parte de las empresas de la necesidad de mejorar su entorno o es que, al contrario, el entorno "obliga" a las empresas a trabajar los temas sociales con más desempeño?

Conceptualización del Término Responsabilidad SOCIAL de las Empresas

Existe un amplio consenso sobre algunos aspectos que caracterizan el concepto. Algunas definiciones que definen el término responsabilidad social de las empresas serían las siguientes:

“Forma de administrar y tomar decisiones que alcanza o supera las expectativas éticas, legales, comerciales y sociales que la sociedad tiene de las empresas”

“Conjunto de convicciones, actitudes y prácticas empresariales, convertidas en políticas integrantes de la estrategia del negocio, que permiten establecer un nuevo tipo de relaciones de las empresas con su entorno, logrando así un impacto adicional y benéfico para todos, tanto en los negocios como en los ámbitos laboral, social, y ambiental de la comunidad en que se opera”

El "LIBRO VERDE. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" afirma en su introducción que la responsabilidad social de las empresas es, esencialmente un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y a un medio ambiente más limpio"

Podemos así, afirmar que la Responsabilidad Social de las Empresas implica la existencia de los siguientes elementos:

- La adopción de Valores Éticos. Para que la acción social de la empresa sea catalogada como responsabilidad social corporativa es necesario por parte de las empresas asumir la creencia en determinados valores éticos que guían la conducta empresarial al interior y en la relación que ella desarrolla con su entorno.

¿Ahora, el solo compromiso de cumplir con las leyes vigentes, no sería suficiente para asumir una real Responsabilidad Social?

A menudo el ordenamiento jurídico y su efectivo cumplimiento fallan en su misión de garantes. Aún así en la opinión de la mayoría de los autores, la Responsabilidad Social debe implicar el desarrollo de iniciativas por parte de quien(es) pretende(n) asumir esta responsabilidad. Por ello, las empresas que sólo respetan las leyes y no presentan una solución dinámica a ciertos problemas de ética no pueden lograr una misión de responsabilidad social. En suma la Responsabilidad Social Empresarial debe ser propositiva y proactiva.

- La decisión de asumir un rol con carácter social por parte de la empresa

La conciencia de una Responsabilidad Social Corporativa parte del reconocimiento que la empresa no es solamente una institución que se dedica a vender productos o servicios para obtener ganancias, sino que dependiendo y nutriéndose de su entorno (interno como externo), ella influye necesariamente sobre este. La empresa socialmente responsable es entonces aquella que se preocupa del bienestar de quienes trabajan en ella (salud, educación, remuneración del personal, por ejemplo) y que demuestra su solidaridad con su entorno (clientes, proveedores y la comunidad entre otros).

A través de la generalización de políticas empresariales efectivas en materia social, la empresa moderna pasa a convertirse en un agente ciudadano dinámico y responsable.

La existencia de una política social que va más allá de acciones empresariales aisladas.

La Responsabilidad Social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. No es una acción esporádica, puntual o exclusivamente filantrópica, desarticulada de la dinámica interna de la empresa y su entorno

Es diferente de la filantropía, ya que esta se caracteriza por ser acciones aisladas y gratuitas mientras que la responsabilidad social es una actitud corporativa, duradera, que busca el mejoramiento del entorno interno y externo de la empresa con fines estratégicos: fidelizar el cliente, mejorar la imagen de empresa, mejorar la competitividad de la empresa, adaptar la administración empresarial a nuevos contextos, etc.

Causas fundamentales del incremento de la responsabilidad social corporativa

Algunas de las causas que han contribuido a la decisión de las empresas para asumir políticas de responsabilidad social corporativa son:

- Las nuevas inquietudes y expectativas que los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores esperan de las empresas en un contexto de mundialización y con grandes cambios en las formas de producir
- Evolución de la sensibilidad social en torno a temas éticos. Las creencias del público han evolucionado, sin lugar a duda, durante la segunda parte del siglo XX hacia temas éticos. ¿Quién, hoy en día, no comparte la idea que hay que reforzar la ética pública, la ética en la información o la ética en los negocios?

La preocupación social para una ética empresarial se incrementado entre otros por los siguientes factores:

- . Aumento del nivel de educación: Este fenómeno influye indudablemente sobre la preferencia del público para los productos con alto "valor agregado cultural" y la facultad del consumidor de comparar los productos entre ellos para elegir el que responde a los criterios culturales deseados. Ha de constatarse que " la competencia y el desarrollo tecnológico, hace que los costos de los productos y servicios bajen a niveles similares". Como consecuencia de lo anterior, el precio del producto no es el principal elemento de la demanda. Además, la educación ha permitido a quienes trabajan en una empresa un mejor conocimiento de los derechos laborales y de los instrumentos para obligar al respeto de estos.
- . Mejor y Mayor representación de la ciudadanía: Existen en la actualidad una numerosa y variada gama de organizaciones civiles que se dedican a la defensa de los ciudadanos, y que mediante la reivindicación, la denuncia, la representación en justicia, etc, demandan el respeto de los valores que promueven. En este contexto, la ciudadanía tiene una fuerte capacidad para actuar en función de los valores que ella valoriza.
- . Mayor acceso a la información. La Sociedad del fin del siglo XX se ha caracterizado por el desarrollo de la tecnología de la información. Las noticias llegan con gran velocidad de todas partes del mundo, el espectador "presencia" (a través de las imágenes que llegan) los efectos catastróficos de las noticias (accidentes petroleros y la polución, despedidos masivos y protestas, condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, etc.).

Evolución de las regulaciones en materias sociales, económicas, penales, etc

Una de las tendencias del Derecho moderno es su mayor pretensión de proteger a los actores sociales en situaciones de inferioridad (el caso del trabajador y consumidor frente al poder de la empresa), a defender valores (lucha contra la corrupción, protección del medio ambiente y derechos humanos), y a intervenir en la regulación de los mercados (prácticas

desleales). Hay que resaltar que esta evolución ha sido fruto, entre otros, de las acciones emprendidas por Organizaciones Internacionales y Regionales. De ahí que las regulaciones nacionales en materia medio ambiental, laboral, sanitaria, financiera, comercial, etcétera, por una parte imponen más exigencias a la actividad empresarial y por otra parte sanciona a veces, fuertemente a las empresas que incumplen las normativas (accidentes de trabajo, vertidos incontrolados, ...)

¿Aparición de una nueva generación de empresas?

La responsabilidad social de las empresas y la ética empresarial han ido evolucionado con las nuevas formas de producir y de organización empresarial. Gasalla (1.996) argumenta que los paradigmas ético-empresariales han ido evolucionando de acuerdo al gráfico anexo.

Frente a estos cambios el actuar de la empresa ha cambiado también, fruto de varios factores:

- El empresario, a la vez hombre de negocio y ciudadano, es más sensible a los valores éticos defendidos por la Sociedad.
- La estructura del comercio ha evolucionado. El comercio dejó de estar fundamentalmente centrado en las transacciones de bienes y presenta un importante volumen de comercio de servicios. Hoy en día, el comercio de servicios representa un 60% del comercio de los países desarrollados.
- En un mercado muy competitivo, la empresa debe seducir la clientela con "argumentos" atractivos. El comportamiento responsable de la empresa es uno (quizás el más importante) de estos argumentos. De este modo, la compañía moderna presenta una imagen limpia al público, lo que procura posibles beneficios a la empresa que recurre a una política de Marketing con Causa. La empresa que no se adapta a este nuevo mercado puede perder mucha competitividad.
- Las prácticas responsables disminuyen los tramites y demoras administrativas, los litigios y sus costos.
- La empresa busca hacer negocios en un contexto favorable a los negocios: Esto lo puede garantizar un ambiente social donde existe estabilidad, ética, educación y desarrollo. Además una sociedad más desarrollada es mejor consumidora y demandadora de productos, bienes y servicios que dinamiza la vida económica y con ello la actividad de las empresas

Ventajas de las actividades de Responsabilidad Social corporativa

¿Qué beneficios puede obtener una empresa que actúa con responsabilidad social?

Se puede afirmar que las empresas socialmente responsables pueden aprovecharse de varios beneficios, entre los cuales hemos destacado los siguientes ejemplos ilustrativos:

- Estimula la productividad de los trabajadores: Distintos estudios han comprobado que determinadas iniciativas empresariales relacionadas con este hecho contribuyen a incrementar la motivación, estimular la productividad y a fidelizar a los trabajadores además de hacerles más partícipes de la cultura corporativa de la empresa. Estos programas ayudan también a luchar contra el absentismo laboral.
- Asegura mayor satisfacción de los clientes: En primer lugar, debemos señalar que existen políticas empresariales (habitualmente bajo la forma de códigos de conducta) que apuntan directamente a la satisfacción del cliente, describiendo ciertos estándares de calidad para los productos, y normas de conducta ética. En segundo lugar, indirectamente, las empresas que mejoran su funcionamiento social interno aseguran en la mayoría de los casos un servicio más adaptado a lo que pide el cliente. De la misma manera influyen positivamente sobre la relación entre la empresa y la clientela todas las medidas que tienen como finalidad asegurar al trabajador el reconocimiento de sus derechos fundamentales (privacidad, salud, comodidad, trato igual, respeto de los derechos, etcétera) ¿ En efecto, cómo pensar que la relación entre la empresa y el cliente no estaría afectada por el ambiente de trabajo?
- Mejora la imagen y reputación de una empresa: Cuando el público se informa por medio de la prensa que una empresa recurre al trabajo infantil, no respeta los derechos fundamentales de los trabajadores, se ve implicada en casos de corrupción o tiene practicas desleales, resulta habitualmente una fuerte depreciación de su imagen y reputación pública. Al contrario, varios estudios han destacado la preferencia de los consumidores por las empresas comprometidas en el respeto de valores medioambientales o sociales. No cabe duda que los resultados de las empresas dependen a menudo de la reputación e imagen que ellas gozan.
- Disminución de los costos: La aplicación de políticas para el bienestar y la salud de los empleados generan también reducción de ciertos costos tales como por ejemplo aquellos generados por el absentismo laboral.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos: Las empresas que contemplan políticas sobre la diversidad y tienen sistemas de resolución de conflictos, reducen su riesgo de ser perseguidas judicialmente y de deber pagar multas millonarias. Las empresas responsables pueden reducir otros riesgos de penalizaciones y sanciones legales en materias medioambientales, laborales, monopolísticas, etc.

Beneficios para la Comunidad y el Interés Público

Las iniciativas de las empresas para asumir una responsabilidad Social pueden y deben beneficiar a la comunidad en general. Estos beneficios son múltiples: mejoramiento de la cohesión social, lucha contra la pobreza y contribución al desarrollo, reforzamiento del respeto a derechos fundamentales, respeto de las condiciones de competencia, transferencia de tecnología, preservación del Medio Ambiente, etcétera.

Las empresas utilizan dos instrumentos para llevar a la práctica la responsabilidad social corporativa: 1) la redacción de Códigos de Conducta para definir el comportamiento que se espera del personal de la empresa en la relación que ellos establecen con los clientes, los proveedores, las instituciones públicas, o con la empresa misma. Estos Códigos de Conducta no deben ser confundidos con otra clase de documentos empresariales que enuncian valores éticos sin incluir ningún tipo de orientación práctica. La diferencia está en que estos pueden ser exigidos; 2) marketing basado en la Transparencia y Balance Social de las actuaciones de la empresa: Otro método para garantizar la efectividad de las acciones de Responsabilidad Social por parte de la empresa, es el recurso a la Transparencia. Se observa una tendencia de grandes compañías a divulgar los datos relacionados a sus políticas de Responsabilidad Social.

La responsabilidad social de las empresas y la intermediación laboral

Este nuevo escenario en el que las empresas han comenzado a asumir compromisos sociales y se han conceptualizado como contribuidoras al desarrollo económico y social colaborando con los diferentes agentes sociales establecen un “entorno positivo” para esta tarea.

La aceptación de responsabilidades sociales por parte de las empresas tiene repercusiones externas (desarrollo económico del entorno, creación de empleo, ... infraestructuras, etc que ya hemos mencionado) e internas (condiciones de trabajo, no discriminación, justa retribución, salud y seguridad, etc.)

Así cuando hablamos de la colaboración de las empresas en relación con la incorporación de personas con discapacidad les estamos ofertando / demandando

Ofertando	Demandando
Responsabilidades sociales relacionadas con el entorno exterior:	
Contribuir a la cohesión social	Incorporación de colectivos con dificultad especial a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.
Contribuir a la defensa de derechos fundamentales	Difundir / Ejercer la práctica de igualdad real de oportunidades
Corresponsabilidad en deberes propios del Estado de Bienestar	Contribuir con su esfuerzo a reducir los costos económicos en Servicios Sociales y otras prestaciones (pensiones, desempleo) .
Contribuir a la creación de un	Contribuir a la difusión de prácticas positivas en

clima social / empresarial positivo hacia la no discriminación y la diversidad	materia de contratación y empleo de personas con discapacidad
Responsabilidades sociales dirigidas al entorno interno de la empresa	
Construcción de imagen de empresa moderna que acepta y apuesta por la diversidad y el respeto a las personas	Cambiar una constructo mental basado en ideas preconcebidas y estereotipos sobre la “capacidad profesional” de las personas con discapacidad. Asumir el riesgo de contratar personas de ese colectivo de trabajadores
Construir / Poner de manifiesto un clima social positivo en la empresa de respeto y tolerancia hacia / y entre los trabajadores	Introducir en la empresa elementos de incertidumbre: adaptación del puesto de trabajo, absentismo laboral, interrelaciones personales, productividad,...
BENEFICIOS QUE SE OBTIENEN	
Oportunidad de realizar Marketing Social	
Mejora la Perfomance Financiera. Una Imagen corporativa positiva y moderna (la información sobre comportamientos no – éticos de una empresa puede acarrear graves repercusiones económicas)	
Valorización de las Marcas. Empresas con actuación social son mencionadas más favorablemente en los medios	
Ofrece oportunidad de diferenciación en un mercado con productos cada vez más homogéneos	
Un clima social positivo que favorece la motivación, la productividad y la identificación con la cultura corporativa de la empresa	
Captación de clientes cada vez más exigentes, que valoran la responsabilidad y la ética como un valor añadido a la hora de tomar decisiones	
Captación de un sector de mercado que representa a cerca del 10% de la población (población con discapacidad)	

ESTRATEGIA II: COLABORACIÓN EMPRESARIAL. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS Y DE INTERES PARA LAS EMPRESAS Y SUS ASOCIACIONES

¿Qué otro interés pueden tener las empresas en colaborar con servicios de intermediación laboral?

Estimo que las empresas pueden obtener beneficios de los servicios de intermediación laboral por que pueden obtener de ellos prestaciones relacionadas con la selección de personal que pueden serles de mucha utilidad.

Cada vez hay mayor número de agentes de “intermediación” , mediación o puesta a disposición de trabajadores operando en el mercado de trabajo (agencias de colocación, servicios de intermediación laboral, empresas cazatalentos, ETTs, bolsas virtuales, etc) y las nuevas tecnologías han incrementado de forma exponencial estos servicios.

Esto pone de manifiesto la existencia de un “huevo de mercado” altamente necesario para las empresas en sus políticas de reclutamiento de trabajadores, ya que están dispuestos a invertir recursos económicos en este tipo de servicios.

Podemos afirmar que las diferentes formas de intermediación, mediación o puesta a disposición de trabajadores “tienen valor”, y tienen valor económico para las empresas.

Además desde los órganos políticos y la sociedad se avala la valía añadida de estos servicios ya que contribuyen a la cohesión social, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la integración social por lo económico de colectivos con especial dificultad para acceder al empleo; y son profesionales, conocedores /especialistas del colectivo a que atienden.

Partiendo de este hecho, la validación económica y social, los Servicios de Integración Laboral deben situarse en ese segmento de mercado y de acuerdo a las normas de profesionalidad, calidad, adecuación, eficacia y eficiencia imperantes en el mercado ofertar su “cartera de servicios” poniéndolos a disposición de las empresas demandantes o susceptibles de requerir esos servicios.

En un contexto de estas características las empresas se pueden beneficiar de nuestro trabajo ya que los Servicios de Integración Laboral le pueden ofertar:

- Una amplia base de datos sobre trabajadores de diferentes profesiones
- Un proceso ágil y cercano de gestión para la demanda de trabajadores
- Una preselección de un nº reducido de los candidatos con mayor ajuste al perfil demandado.
- Un servicio de Información y Asesoramiento sobre subvenciones y apoyos a la contratación y/o creación de empleo (Servicio de Información Directa a Empresas (SIDE) y SIL).
- Apoyo a la empresa en el proceso de incorporación de los trabajadores y seguimiento cuando así se requiera
- Difusión de las buenas prácticas de la empresa en las publicaciones y eventos puestos en marcha por COCEMFE y sus Entidades

Y de ello las empresas obtienen ventajas, ya que de forma gratuita:

- Reciben información ágil, precisa y ajustada a sus necesidades
- Incluyen en el proceso de selección a un número reducido de candidatos. No pierden tiempo en largos procesos de entrevista
- Contratan personas capacitadas y motivadas
- Abaratan los costes financieros destinados a personal con lo que introducen elementos de competitividad económica
- Pueden hacer marketing social

ESTRATEGIA III: COLABORACIÓN EMPRESARIAL EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS EXISTENTES

La LISMI, y posteriores normas legislativas han tenido como objetivo fundamental articular medidas de discriminación positiva, y se han articulado con el propósito de mejorar las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

De este tipo de medidas cabe resaltar como más importantes la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores y las medidas complementarias; y todo el desarrollo legislativo en torno a los Centros Especiales de Empleo

Si nos referimos a la cuota del 2% a que se refiere la LISMI, podemos afirmar que la evolución en la aplicación real de esta medida ha sido muy deficiente, aunque exista en la actualidad una cierto interés por su aplicación que ha introducido elementos interesantes para nuestro propósito. Y ello se debe a varias razones tales como desconocimiento por parte de las empresas, oposición empresarial a su cumplimiento, ineficacia de la administración en su control e imposición a través de los organismos pertinentes.

En cambio el nº de Centros Especiales de Empleo y los trabajadores que trabajan en ellos ha tenido un crecimiento muy importante en las últimas décadas lo que ofrece oportunidades muy importantes a la colaboración empresarial

Fruto de este contexto, a la colaboración empresarial los servicios de intermediación laboral pueden ofertar /demandar como elementos más significativos:

Ofertar	Demandar
Cumplimiento de la cuota	
Transformar el cumplimiento necesario de una norma en un valor añadido	Cumplimiento por encima de la norma
Imagen Positiva Corporativa	
Trabajadores cualificados en su empresa	
Beneficios económicos derivados de las subvenciones y ayudas a la creación de empleo	
Cumplimiento de requisitos cada vez más necesarios para acceder a concursos públicos	Cumplimiento estricto de la legislación
Evitación de Sanciones y procesos legislativos	
Cumplimiento de las medidas alternativas y CEE	
Relaciones comerciales favorables: obtención de productos de calidad estándar a precios competitivos	Realizar Transacciones comerciales por encima de la norma o ajustadas de forma estricta a ella
En ambos casos	
Acuerdos de colaboración	Colaboración estable

Posibilidad de realizar marketing social	La utilización de su imagen corporativa en nuestro marketing social
--	---

Resultados

⇒ En los usuarios:

Incorporación de personas con diferentes grados de discapacidad al mercado de trabajo ordinario con la consiguiente mejora de su calidad de vida, el incremento de la experiencia laboral, su formación, la mejora de la autoestima y de las Habilidades personales en relación con el empleo, y la incorporación de personas con más dificultades para acceder al empleo ordinario en Centros Especiales de Empleo, con similares resultados.

Aumento de las expectativas de encontrar empleo y por ello una actitud más positiva y activa en la búsqueda de éste, generado tanto por las ofertas que le llegan desde el Servicio como por las referencias de otras personas del entorno que sí han logrado incorporarse a las empresas
Se mejora la Formación de los usuarios. Crece el interés por la cualificación y la formación al comprobar que existen oportunidades reales de empleo

⇒ En las empresas

Mayor conocimiento por parte de las empresas del sector de las personas discapacitadas, y con ello de las potenciales capacidades para ejercer un puesto de trabajo.

Experiencias positivas en la incorporación de personas discapacitadas
Difusión de estas experiencias a otras empresas y Asociaciones Empresariales con la consiguiente sinergia que esto genera.
Establecimiento de una red amplia de empresas, que recurren al servicio cuando quieren cubrir puestos de trabajo.

Fidelización, como respuesta a una relación adecuada a las necesidades de cada empresa, basada en los principios de atención personalizada, calidad, eficacia, eficiencia.

⇒ En las sociedad

También en la sociedad se generan cambios que aunque a veces son difíciles de medir, hay que recoger: se mejora la percepción social de las personas con discapacidad, con la incorporación al empleo mejora la integración en la

sociedad, consumo, ocio, participación social, etc. y se promueven nuevas acciones legales como resultado de las sinergias de las buenas prácticas.