

2016

futurvalía
MULTISERVICIOS EMPRESARIALES

Red

ANÁLISIS DE LA REALIDAD LABORAL EN EL ENTORNO DEL PARTICIPANTE

[Red]

**“SOLOS VAMOS MÁS RÁPIDO, JUNTOS LLEGAMOS MÁS LEJOS”
(Álvaro González Alorda)**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	
1.1 Presentación.....	3
1.2 Justificación.....	3
1.3 Finalidad.....	4
1.4 Objetivos.....	4
1.5 Metodología.....	5
1.6 Cronograma.....	5
2. MARCO TEORICO	
2.1 EL TEJIDO EMPRESARIAL EN CASTILLA LA MANCHA.....	6
2.1.1 Rasgos principales del Tejido Empresarial en Castilla-La Mancha y en especial en la provincia de Toledo.....	6
2.2 INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIFICIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO.....	10
2.2.1 La responsabilidad Social Corporativa en la inclusión laboral de personas con especificidad.....	11
ESTUDIO DEL CASO: TEJIDO EMPRESARIAL DE LAS FAMILIAS DE LOS PARTICIPANTES.....	13
3. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
3.1 Datos Generales del familiar del participante.....	14
3.2 Datos del Tejido Empresarial de las familias de los participantes.....	16
3.3 Sobre la contratación de personas con especificidad.....	18
3.4 Sobre la contratación de nuevos empleados.....	20
3.5 Sobre Responsabilidad Social en sus empresas y la colaboración a través de Contactos.....	24
3.6 Conclusiones del estudio.....	26
4. CONCLUSIONES GENERALES.....	28
5. LIMITACIONES.....	28
6. LINEAS A SEGUIR.....	29
7. BIBLIOGRAFIA.....	30
8. ANEXOS.....	31

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

El presente estudio, realizado en el año 2016 a través del Área de Capacitación Laboral del Grupo de Entidades Sociales CECAP, bajo el título: **“Análisis del Tejido Empresarial del Entorno Familiar del Participante”**, surge tras la necesidad de explorar nuevos entornos y detectar oportunidades que faciliten la inclusión laboral de personas con especificidad en el mercado de trabajo ordinario en empresas de Castilla La Mancha y en especial de la provincia de Toledo.

El **Grupo de Entidades Sociales CECAP**, con sede en Toledo capital, está formado por cuatro entidades (la Fundación CIEES para la Gestión y Estudio de la Especificidad, el Servicio de Capacitación CECAP, el Centro Especial de Empleo Futurvalía y la entidad prestadora de servicios a la juventud (EPSJ) CECAP Joven) y tiene entre sus fines la **plena inclusión social y laboral de personas con especificidad**. De las cuatro entidades, destacan tres por su alto compromiso con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

La **Fundación CIEES para la Gestión y Estudio de la Especificidad** tiene como objetivo la dinamización de acciones de interés social y alto valor añadido, que favorezcan la restitución de derechos fundamentales en todos aquellos colectivos que puedan sufrir una situación de vulnerabilidad o se encuentren en riesgo de exclusión y uno de sus fines es la inserción laboral, formación profesional y creación de empleo para personas con especificidad.

El **Servicio de Capacitación CECAP** (formado por las áreas de Capacitación Funcional, Laboral, Educativa y para la Vida Autónoma, los departamentos de Psicología, Juventud y Voluntariado, Administración y Gestión Económica y el de Comunicación) tiene como misión: “Promover, divulgar, fomentar y restituir los derechos de las personas con especificidad para conseguir su plena integración social y laboral”.

El objetivo del **Centro Especial de Empleo Futurvalía** consiste garantizar la inclusión laboral de los colectivos más desfavorecidos a través de proyectos generadores de empleo, diseñados bajo principios de sostenibilidad económica y social.

Teniendo en cuenta estas líneas de actuación, realizar este estudio nos permite crear una extensa Red de colaboraciones (participantes, familias, empresas, profesionales), **un tejido social intraorganizacional**, que permita entre todos construir, a través de la inclusión laboral, un mundo mejor para las personas con especificidad mental o intelectual.

1.2 Justificación

Hace más de 30 años se aprobó en nuestro país la primera Ley dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con especificidad (Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), esta ley supuso un punto de partida, una fuente de visibilidad y un gran cambio de mentalidad en cuanto a la integración laboral de personas con especificidad. Vigente hasta el año 2014, periodo en el cual se produce la unificación de varias normativas dando como resultado la actual Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LDG)-Real Decreto-legislativo 1/2013 de 29 de noviembre-, que en su capítulo VI (derecho al

trabajo) aboga por la igualdad de oportunidades y la no discriminación y el derecho al trabajo a través del empleo ordinario (incluidos los servicios de empleo con apoyo), empleo protegido, empleo autónomo y empleo público.

Ahora bien, por todos es conocida la dificultad que presentan, hoy en día, las personas con especificidad mental o intelectual para su inclusión en el mercado de trabajo normalizado. Ciertamente es que en los últimos años se han reconocido sus derechos de igualdad y no discriminación, pero la realidad es que poseer una especificidad mental o intelectual supone un condicionante y una situación de vulnerabilidad, respecto a otros colectivos, en su incorporación con éxito en el mercado laboral.

Actualmente forman parte del **área de capacitación laboral** del Grupo de Entidades Sociales CECAP un total de **80 participantes** y muchos otros se están formando en otras áreas de la entidad para su incorporación, en un futuro, al mercado laboral. Si tenemos en cuenta que en total son 180 los participantes de la entidad, son numerosas las familias que desarrollan su día a día y tienen sus puestos de trabajos en Castilla La Mancha y principalmente en nuestra provincia (Toledo). Por ello, juega un papel fundamental conocer las características del tejido empresarial de nuestra región y la situación real del mercado laboral, la situación de las políticas de responsabilidad social dedicadas a la inclusión laboral así como el estudio del tejido empresarial-social de los familiares de los participantes del Grupo de Entidades Sociales CECAP.

1.3 Finalidad del estudio

La finalidad de este estudio es **generar, detectar e incrementar oportunidades laborales** en el mercado de trabajo ordinario, para los participantes con especificidad que forman parte activa del Grupo de Entidades Sociales CECAP, mediante la colaboración y cooperación de las familias de los participantes.

1.4 Objetivos del estudio

Objetivo General:

- Favorecer el acceso al mercado laboral ordinario de personas con especificidad.

Objetivos específicos:

- Generando un tejido social-empresarial intraorganizacional.
- Analizando desde el punto de vista del participante sus itinerarios formativos ajustados a la realidad del tejido.
- Identificando el marco de oportunidad laboral-empresarial.
- Aumentando el conocimiento del tejido empresarial de la región y en especial el de la provincia de Toledo.
- Evaluando la realidad de la inclusión laboral de personas con especificidad en nuestra región y en especial en la provincia de Toledo.
- Demostrando porque son importantes las políticas de responsabilidad social en la inclusión laboral de personas con especificidad.
- Contribuyendo a mejorar el tejido empresarial de la región y en especial de la provincia haciéndolo más social y comprometido con las personas con especificidad.

1.5 Metodología del estudio

Tal y como se muestra a continuación, el estudio se distribuye en dos bloques o apartados:

El primero de ellos constituye el marco teórico, que analiza de manera descriptiva y explicativa la situación del Tejido Empresarial en Castilla La Mancha y en especial del Tejido Empresarial en la provincia de Toledo, su mercado laboral y los principales datos sobre empleo de personas con especificidad mental o intelectual. Además, uno de los apartados hace referencia, debido a su importancia, a la inclusión laboral en la empresa ordinaria de personas con especificidad a través de políticas de responsabilidad social. Para el desarrollo de estos capítulos se han analizado los datos aportados principalmente por el Directorio Central de Empresas (DIRSE), el Instituto Nacional de Estadística (INE), estudios e informes sobre el tema y literatura de referencia. Los datos se corresponden con la última actualización disponible de cada una de las fuentes presentadas en su momento de redacción, siendo la franja temporal, generalmente, entre los años 2012-2016.

En cuanto al segundo bloque, que constituye el motivo del estudio y que corresponde al análisis del tejido empresarial del entorno familiar del participante, se ha realizado un análisis de los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos a través del envío de un cuestionario a las familias de los participantes del Grupo de Entidades Sociales CECAP. La intención era que el cuestionario fuese contestado por todas las personas que formasen el núcleo familiar y que se encontraran en edad laboral (16-65 años). El cuestionario se distribuyó a las familias a través de las Áreas de Capacitación del Grupo de Entidades Sociales CECAP durante los meses de mayo y junio de 2016. Finalmente se realizó un análisis descriptivo de los datos obtenidos, se formularon unos resultados y por últimos, se generaron unas conclusiones del estudio.

1.6 Cronograma del estudio

El trabajo se elaboró en 5 fases o etapas: la primera fase consistió en el diseño del proyecto. Sirvió para definir las diferentes partes del trabajo, la finalidad y sus objetivos. Esto permitió la confección-redacción del cuestionario que se distribuyó a las familias de los participantes. Durante la segunda fase, se revisó documentación y literatura específica sobre el tema, dando lugar a la elaboración del marco teórico de acuerdo a los objetivos del estudio. La tercera fase corresponde al análisis del caso, el envío y la recopilación de los cuestionarios y el análisis de los resultados. En la cuarta fase se integraron los resultados del análisis del caso en los resultados de la investigación. Por último, durante la quinta fase se formularon unas conclusiones y unas líneas a seguir y se entregó el estudio.

FASE	ACTIVIDADES (mes/semana)	ABRIL			MAYO				JUNIO				JULIO			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Diseño del proyecto: definición de las partes del trabajo, finalidad, objetivos.	■	■													
1	Elaboración del Cuestionario	■	■	■												
2	Recopilación de literatura de referencia, documentación, etc		■	■	■	■										
2	Elaboración marco teórico				■	■	■									
3	Envío y recopilación de cuestionarios contestados				■	■	■	■	■	■	■	■				
3	Procesamiento de datos							■	■	■	■	■				
3	Análisis de los resultados											■	■	■		
4	Integración de los resultados en la investigación												■	■		
5	Formulación de conclusiones y líneas a seguir												■	■	■	
5	Entrega del estudio															■

2. MARCO TEORICO

2.1 EL TEJIDO EMPRESARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA

El estudio del Tejido Empresarial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y en especial el de la provincia de Toledo, resulta un condicionante fundamental para establecer estrategias y líneas a desarrollar que faciliten la inclusión laboral de personas con especificidad en el mercado de trabajo ordinario en nuestra región. Por este motivo, en este capítulo, se pretende estudiar su estructura y su composición, especialmente aquellos datos que nos resulten relevantes para el cumplimiento de nuestros objetivos.

2.1.1 Rasgos principales del Tejido Empresarial en Castilla-La Mancha. Provincia de Toledo

Castilla-La Mancha, situada en el centro de la Península Ibérica, se extiende sobre una superficie de 79.462 Km². Ocupa la novena posición como Comunidad Autónoma en cuanto a población se refiere con un total de 2.040.723 habitantes (año 2015). Presenta una densidad de población baja, con 26 habitantes por Km² respecto a la densidad media de España (92,17 habitantes por Km²). Es la tercera región de España en extensión, solamente después de Castilla-León y Andalucía. Está formada por cinco provincias (Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo). Esta última provincia, Toledo, cuenta con una población de 691.026 habitantes, repartidos en 204 municipios. Su capital es la ciudad de Toledo y Talavera de La Reina es el mayor de sus municipios con una población de 88.548 habitantes. La capital (Toledo) cuenta con un fuerte peso institucional, turístico y de servicios y la cercanía con Madrid supone un importante flujo económico. La

población con algún tipo de especificidad en Castilla La Mancha asciende a **134.260 personas**, de las cuales **69.300** se encuentran en edad de trabajar (de 16 a 65 años)¹.

Castilla-La Mancha ha sufrido en los últimos años una importante pérdida de empresas y la destrucción de numerosos puestos de trabajo, afectando a una gran parte de la población y de forma especial a todas las personas en riesgo de exclusión social, con motivo de la recesión económica que lleva afectando a todo el país desde el año 2008. Los últimos datos son esperanzadores y muestran una recuperación, que aunque lenta, fortalece y enriquece la economía de la región. Desde nuestra opinión, consideramos que esta recesión económica es una gran oportunidad para mejorar, ampliar horizontes y dar visibilidad a un colectivo que, hasta ahora, ha encontrado numerosas dificultades en su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

Según los últimos datos (2015) disponibles en el Directorio Central de Empresas (DIRSE) perteneciente al Instituto Nacional de Estadística (INE), el Tejido Empresarial de nuestra región ocupa aproximadamente el 4% del total de España y cuenta con un total de **125.786 empresas activas**, 2.691 más que en el año anterior.

Tabla nº1 Evolución del número de empresas en los últimos años en C-LM

2012	2013	2014	2015
127.632 Empresas	124.405 Empresas	123.095 Empresas	125.786 Empresas

Fuente: INE. Elaboración Propia.

Toledo y Ciudad Real concentran el mayor número de empresas de la región a la vez que se sitúan como las provincias con más números de habitantes. La provincia de Toledo cuenta con el mayor número de empresas (42.236), seguida de Ciudad Real (30.113), Albacete (26.701), Cuenca (13.562) y Guadalajara (13.174).



Figura nº1. Número de empresas en Castilla-La Mancha en el año 2015. Fuente: INE. Elaboración Propia

¹La fuente utilizada para la obtención de estos datos es la estadística El empleo de las personas con discapacidad (EPD) que se ha elaborado a partir de la Encuesta de la Población Activa (EPA) del INE y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Los datos obtenidos hacen referencia al año 2014.

Tal y como se especifica en la imagen anterior, en la **provincia de Toledo** existen un total de **42.236 empresas**, un dato que supone un incremento del 2,1% respecto del año anterior(2014), representando el 33,6% de toda la región de Castilla-La Mancha y únicamente el 1,3% de toda España.

En **relación al tamaño**, el tejido productivo de la región se caracteriza por un alto porcentaje de pymes y microempresas y la escasa presencia de empresas tractoras.¹

Tabla nº2. Número de asalariados en las empresas de CLM en el año 2015.

Nº de Asalariados	Total de Empresas
Sin asalariados	67.369
De 1 a 2	38.214
De 3 a 5	11.671
De 6 a 9	4.157
De 10 a 19	2.516
De 20 a 49	1.365
De 50 a 99	293
De 100 a 199	124
De 200 a 499	59
De 500 a 999	13
De 1000 a 4999	5
Más de 5000	0

El número de empresas sin asalariados en la región es de 67.369, es decir más de la mitad del total. El resto de empresas se concentra con 1 a 9 asalariados (54.042 empresas) y solamente 494 empresas (0,39%) emplean a más de 50 trabajadores. En la actualidad no hay ninguna empresa que tenga más de 5000 trabajadores en nuestra región.

Fuente: INE. Elaboración Propia

Similares el Tejido Empresarial en la **provincia de Toledo**, que se caracteriza por un elevado número de autónomos/a o microempresas y el reducido número de empresas con más de 50 trabajadores

Tabla nº3. Número de asalariados en la provincia de Toledo en el año 2015.

Como ponen de manifiesto los datos, el número de empresas sin asalariados en la provincia de Toledo supone un 53,4% del total (22.549 empresas). El resto de empresas se concentra con 1 a 9 asalariados (18.111 empresas), 181 empresas emplean a más de 50 trabajadores, siendo solamente 4 las empresas que cuentan en sus plantillas de trabajo con más de 500 personas pero con menos de 999 trabajadores.

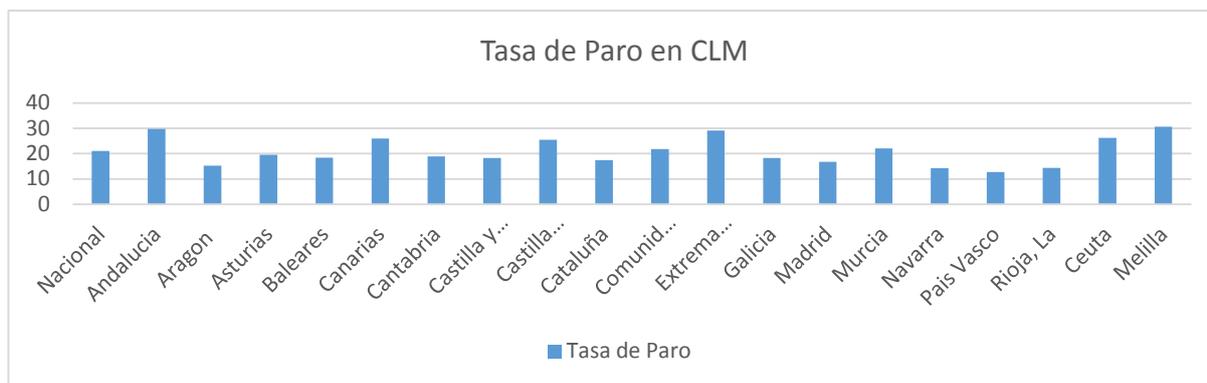
Nº de Asalariados	Total de Empresas
Sin asalariados	22.549
De 1 a 2	12.913
De 3 a 5	3.827
De 6 a 9	1.371
De 10 a 19	897
De 20 a 49	498
De 50 a 99	112
De 100 a 199	45
De 200 a 499	20
De 500 a 999	4
De 1000 a 4999	0
Más de 5000	0

En **relación al sector económico**, de las 125.786 empresas de Castilla La Mancha, el mayor porcentaje se dedica a la actividad del Comercio (23,85%), seguido de la Construcción (23,85%), la Hostelería (8,72%), las Industrias Manufactureras (7,90%) y el Transporte y Almacenamiento (6,79%)².

Analizando los datos del **Mercado laboral** observamos que en los últimos años el empleo en Castilla La Mancha ha estado condicionado por la construcción, el sector servicios, la ganadería y la agricultura, sectores muy castigados durante la recesión económica.³

Tal y como se refleja en la siguiente figura, actualmente **Castilla-La Mancha**, con una cuota del **25,45% de paro**, se sitúa dentro de las Comunidades Autónomas con peores resultados en términos de empleo. Solamente Melilla (30,67%), Andalucía (29,70%), Extremadura (29,13%), Ceuta (26,21%) y Canarias (26%) presentan una tasa de desempleo más alta que nuestra región.

Figura nº 2 Tasa de Paro en España según la Comunidad Autónoma en el I Trimestre del año 2016.
Fuente: Elaboración propia según los datos publicados por la EPA.



Si resulta “preocupante” la elevada tasa de desempleo general que presenta Castilla-La Mancha, no cabe duda, que **la inserción laboral de personas con especificidad es aún un tema pendiente en nuestra región.**

Teniendo en cuenta los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística sobre el empleo de personas con especificidad, que data del año 2014, en Castilla-La Mancha, **la tasa de actividad entre las personas con especificidad era de 39,20%**, mientras que para el conjunto de la población era de 59,15%. En la misma línea **la tasa de paro, que era del 28,99%** para la población general y del 37% en el caso de las personas con especificidad.

De la tabla nº 4 se extraen similitudes comparando los datos de nuestra región con la tasa de actividad y de paro nacional. Estos datos muestran que los índices de desempleo del colectivo de personas con especificidad son elevadamente más altos que los de la población general y por lo tanto se detecta una baja participación de este colectivo en el mercado laboral.

² Se excluye el sector primario agrícola y ganadero.

³ Según la Encuesta de la Población Activa en sectores de Castilla La Mancha, el sector de la construcción, el sector de la ganadería y la agricultura son los sectores que más desempleo han generado en esta Comunidad Autónoma durante la recesión económica.

Tabla nº 4 Tasa de actividad y Tasa de Paro en España y Castilla-La Mancha.

España				Castilla-La Mancha			
Población General		Población con especificidad		Población General		Población con especificidad	
Tasa de Actividad	Tasa de Paro	Tasa de Actividad	Tasa de Paro	Tasa de Actividad	Tasa de Paro	Tasa de Actividad	Tasa de Paro
59,59%	24,44%	38%	32,20%	59,18%	28,99%	39,20%	37%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Año 2014. Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta estos datos, existen diferentes factores o condicionantes que dificultan aún más el acceso al empleo de personas con especificidad, aumentando la vulnerabilidad de las personas que los padecen. Entre estos factores se encuentra la edad, el sexo, el nivel de estudios, el grado de especificidad o la tipología. Atendiendo a este último condicionante, las personas con un tipo de **especificidad intelectual o mental** padecen las tasas de desempleo más altas, siendo su presencia en el mercado de trabajo ordinario escasa.

En Castilla-La Mancha hay **12.100 personas** que se encuentran en edad laboral (16-65 años) y que **padecen especificidad intelectual o mental**. Es el colectivo más vulnerable y que más barreras tiene que superar, principalmente debidas al desconocimiento de sus capacidades, a los prejuicios sociales y empresariales y a los estereotipos ya creados, pero son personas con los mismos derechos que cualquier otro ciudadano de nuestra región.

¿Cómo dar visibilidad a un colectivo excluido dentro de los excluidos?, ¿Por qué su inclusión en el mundo laboral?, ¿Cómo pueden las empresas de Castilla-La Mancha y en particular las de la provincia de Toledo incluir a este colectivo en sus plantillas de trabajo?

En definitiva, el desglose del Tejido Empresarial en Castilla-La Mancha nos acerca a una realidad complicada, tanto por las características de las empresas, como por la actual situación del mercado laboral y en especial la baja participación en este de las personas con especificidad mental o intelectual.

2.2 Inserción Laboral de Personas con Especificidad en el entorno laboral ordinario

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23. **“Toda persona tiene derecho al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias”**. Toda persona tiene derecho a un trabajo digno, que genere estabilidad, seguridad, independencia económica y satisfacción personal.

Tal y como constatan numerosos estudios, cuando es una persona con especificidad la que se introduce en el mercado de trabajo ordinario, cumpliendo sus funciones como un trabajador más de la empresa, los resultados tanto personales como empresariales resultan ser verdaderamente positivos. Normalmente, la inclusión laboral de personas con especificidad en un entorno normalizado es una **inversión que se traduce en beneficios**, y estos beneficios no solo suelen abarcar al trabajador o a la empresa, sino también a otros grupos de interés, como la familia o la sociedad en general.

En este sentido, de manera abreviada, y como información de interés para el desarrollo del tema, a continuación se muestran algunos de los beneficios que produce la inclusión laboral de personas con especificidad en el mercado de trabajo ordinario:

- **El trabajador**, sin duda el principal beneficiario, experimenta un aumento de su autonomía, independencia tanto personal como económica, beneficios psicológicos puesto que desarrolla sus competencias y habilidades, aceptando responsabilidades y desarrollándose tanto personal como profesionalmente.
- **Las empresas** no solo se benefician de las bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social, los beneficios fiscales o subvenciones, sino que el mayor impacto es el que obtienen, tal y como confirman numerosos empresarios, al comprobar que el trabajador con especificidad es tan válido como cualquier otra persona para el desarrollo de sus funciones, destacando su compromiso e implicación con la organización. Igualmente, la aceptación y la visibilidad en la plantilla de trabajo y en consecuencia, el aumento de su reputación corporativa, tanto interna como externa.
- **Su entorno familiar** experimentan mejoras en su bienestar tanto físico, emocional como material al disponer de más tiempo libre para realizar diferentes funciones (trabajar, ocio, etc.) además de un profundo sentimiento de satisfacción y orgullo.
- En cuanto a la **administración**, la integración laboral de este colectivo supone un ahorro en prestaciones, en centros ocupacionales u otros recursos.
- Todos estos beneficios repercuten en un impacto en la **sociedad** generando empleos, garantizando a todos los ciudadanos las mismas oportunidades, dando visibilidad no solo al colectivo sino a su potencial como personas con diferentes capacidades y habilidades aptas para desarrollar un puesto de trabajo de manera eficiente.

2.2.1 La responsabilidad Social Corporativa en la inclusión laboral de personas con especificidad.

Desde sus orígenes, la empresa ha sido vista como una institución cuyo único objetivo era **maximizar el valor para sus accionistas**, visión que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, incluyendo a otros grupos de interés que componen la organización. La empresa ha pasado a ocupar una parte activa y fundamental en la sociedad, redefiniendo sus fines y objetivos, y la RSC ha ido cobrando una gran importancia en el mundo empresarial.

De la Cuesta (2005) define **la RSC** como *la adopción por parte de las empresas de un modelo de gestión y de relación con sus interlocutores internos y externos (empleados, proveedores, consumidores, accionistas, inversores, sociedad civil, etc.) que incorpora la triple línea de resultados (medio ambiente, social y económico) en sus estrategias, políticas y operaciones comerciales.*

La RSC va más allá del mero **cumplimiento de la normativa legal establecida** y de la obtención de resultados exclusivamente económicos a corto plazo. Supone un planteamiento de **tipo estratégico** que afecta a la toma de decisiones y a las operaciones de toda la organización, creando **valor a largo plazo** y contribuyendo a la obtención de ventajas competitivas duraderas (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas). En otras palabras, no hablamos de acciones sociales o filantropía, sino de una nueva forma de gestión empresarial, un proceso dinámico, caracterizada por el compromiso y la implicación de todos y para todos sus grupos de interés e imprescindible para la sostenibilidad de la empresa de cara a su futuro.

¿Por qué integrar la especificidad en las políticas de RSE?

El incremento de la **diversidad** en las empresas supone el gran cambio social del siglo XXI. Salir de la zona de confort para atraer y retener talento que redunde en el interés de las organizaciones sabiendo que una mala gestión tiene todas las posibilidades de traducirse en la pérdida de potencial humano, de habilidades, capacidades o conocimientos necesarios e imprescindibles para la organización.

Atendiendo a esta “diversidad empresarial”, la **inclusión de personas con especificidad** en la plantilla de trabajo supone una forma de incluir en el mercado de trabajo ordinario a este colectivo aliando las políticas de responsabilidad social a las estrategias empresariales.

Ahora bien, no todos los tipos de especificidad presentan las mismas dificultades en su integración laboral. La inclusión de personas con **especificidad mental o intelectual** supone un desafío para toda organización, por sus características y por el profundo desconocimiento de la situación. Pero resulta que todo desafío es un reto y todo reto es una oportunidad de crear un factor diferencial para la empresa, mediante una gran línea estratégica con una actitud y un planteamiento a largo plazo que genere ventajas competitivas respecto al resto de organizaciones.

La integración de la especificidad en las políticas de responsabilidad social comienza cuando **la empresa va más allá de su responsabilidad legal** (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social).

La Comisión de la RSE de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, 2006) propuso en el año 2006, a través de El Marco Proporcional de la RSE, una serie de actuaciones o buenas prácticas destinadas a los empleados, entre las que se encontraba la mejora de los colectivos con dificultad para su integración en el mercado de trabajo y la contribución a la empleabilidad de los trabajadores. Si la empresa atiende a estas dos actuaciones, de carácter voluntario, estará desarrollando políticas de responsabilidad social en el espacio de la especificidad (Blanco, 2015).

Una de las formas más comunes de incluir a personas con especificidad mental o intelectual en la plantilla de trabajo es a través de la modalidad del **empleo con apoyo**. El empleo con apoyo se fundamenta en la figura del preparador, que acompaña al nuevo trabajador en su puesto de trabajo, haciendo un seguimiento hasta lograr su autonomía e integración, supervisando posteriormente su evolución en la empresa (Kamp y Lynch, 2003).

Del mismo modo que la Responsabilidad Social es posible en todas las organizaciones humanas, independientemente de su tamaño o de su sector, la inclusión laboral de personas con especificidad mental o intelectual debe de realizarse con normalidad tanto en la pequeña como en las grandes empresas.

No obstante, según un informe de la Fundación Adecco y Caggemini (2014) **solo dos de cada diez empresas pequeñas** contratan a personas con especificidad, una realidad alarmante teniendo en cuenta que el Tejido Empresarial tanto de España como de nuestra región se caracteriza por la alta presencia de pymes y autónomos (99,9%) y que éstas sostienen el 75% del empleo de nuestro país. Pero la situación no es mejor en la mediana y en las grandes empresas, teniendo en cuenta que deben de cumplir con la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que obliga a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contratar como mínimo a un 2% de personas con especificidad. La consultora Leialta (2016) realizó un estudio sobre el cumplimiento de la LISMI en nuestro país y los datos fueron desoladores, el 81% de las empresas españolas no cumple aún con el mínimo establecido en la Ley, situación “inexplicable” teniendo en cuenta las ventajas

económicas para las empresas y la posibilidad de introducir a estos trabajadores a través de políticas de responsabilidad social.

ESTUDIO DEL CASO

TEJIDO EMPRESARIAL DE LOS FAMILIARES DE LOS PARTICIPANTES

GRUPO DE ENTIDADES CECAP

La familia ocupa un papel fundamental en todas las esferas de la vida de las personas con especificidad. Al igual que su actitud es relevante en cuestiones como la autonomía o el desarrollo social, ésta debe formar parte activa en su proceso de inclusión laboral.

El Grupo de Entidades Sociales CECAP da cabida a 180 participantes que se distribuyen, según sus necesidades, en las diferentes áreas y departamentos existentes y relacionados con anterioridad.

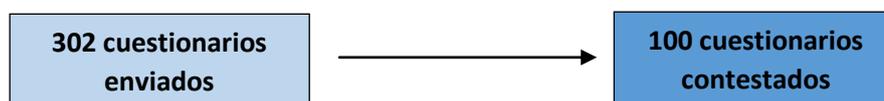
Para la realización de este estudio se confeccionó un cuestionario con 26 preguntas, abiertas y cerradas. El cuestionario se distribuía en 5 apartados (datos generales, datos de la empresa donde usted trabaja, sobre la contratación de personas con especificidad, sobre la contratación de nuevos empleados, sobre responsabilidad social en su empresa). Los destinatarios eran todas las personas del núcleo familiar del participante que se encontrasen en edad laboral (16-65 años). Los cuestionarios fueron entregados a las familias, durante los meses de mayo y junio, a través de los profesionales de las diferentes áreas de Capacitación. Se distribuyeron un total de 302 cuestionarios. Los resultados fueron analizados durante los primeros días del mes de julio.

La realización de este estudio nos permite cooperar con las familias de los participantes del Grupo de Entidades Sociales CECAP, actores colaborativos y participativos, conociendo su contexto socioeconómico, el entorno en el que se desenvuelven y su tejido empresarial, con la finalidad de crear un tejido social intraorganizacional, identificar oportunidades laborales y facilitar la inclusión laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario. Además nos ofrece una radiografía de la realidad del tejido empresarial-familiar en nuestra provincia y otros datos que nos resultan interesantes para el cumplimiento de los objetivos marcados, como por ejemplo, el conocimiento que poseen las familias acerca de la inclusión de personas con especificidad en sus propios puestos de trabajo, las principales demandas de las empresas en cuanto a ofertas de empleo, o las principales acciones de responsabilidad social que realizan las empresas en las que ellos trabajan.

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se recogen los principales resultados obtenidos a través de los cuestionarios contestados por las familias de los participantes del Grupo de Entidades Sociales CECAP.

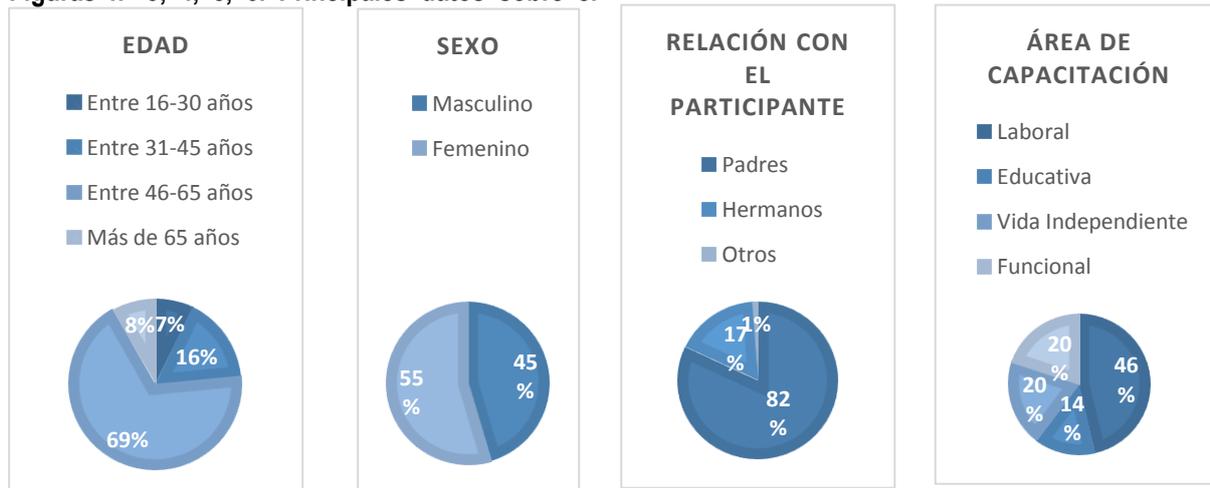
Los resultados se desglosan en las 5 secciones en las que se distribuye el cuestionario. En primer lugar, se da cuenta de los datos generales del familiar del participante (sexo, edad, relación con el participante, situación laboral en la actualidad, etc.) para a continuación presentar las principales características de las empresas en las que trabajan. Las siguientes secciones aportan datos acerca de estas empresas, sobre la inclusión laboral de personas con especificidad, las principales características que deben cumplir los nuevos trabajadores y finalmente información referente al desarrollo de políticas de responsabilidad social.



3.1 Datos Generales del familiar del participante:

A continuación se muestran los datos generales (edad, sexo, relación con el participante, área de capacitación al que pertenece), de los 100 familiares que ha contestado el cuestionario:

Figuras nº 3, 4, 5, 6. Principales datos sobre el



perfil del familiar. Elaboración Propia

De las gráficas anteriores se extraen las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la **edad**, destacan aquellos familiares que se encuentran entre los 46 y los 65 años (69%), seguidos de aquellos que tienen entre 31-45 años (16%), más de 65 años (8%) y por último, entre 16 y 30 años (7%).
- En relación al **sexo**, los datos son casi similares, con una participación del 55% en el caso de las mujeres y del 45% en cuanto a los hombres.
- Estudiando **la relación familiar con el participante**, observamos que el 82% son padres (madre o padre) de un participante, un 17% son hermanos y solamente un 1% pertenecen a otros (primos, abuelos, etc.).
- Teniendo en cuenta que los participantes pueden recibir apoyo de diferentes áreas de capacitación, los datos muestran que es dentro del área de capacitación laboral (46%) donde se encuentran más familiares de los encuestados, seguido de funcional (20%), vida independiente (20%) y por último el área educativa (14%).
- Por lo tanto, el **perfil tipo** es el de aquellos padres, que tienen entre 46 y 65 años y un hijo/a en el área de capacitación laboral o en edad de trabajar.

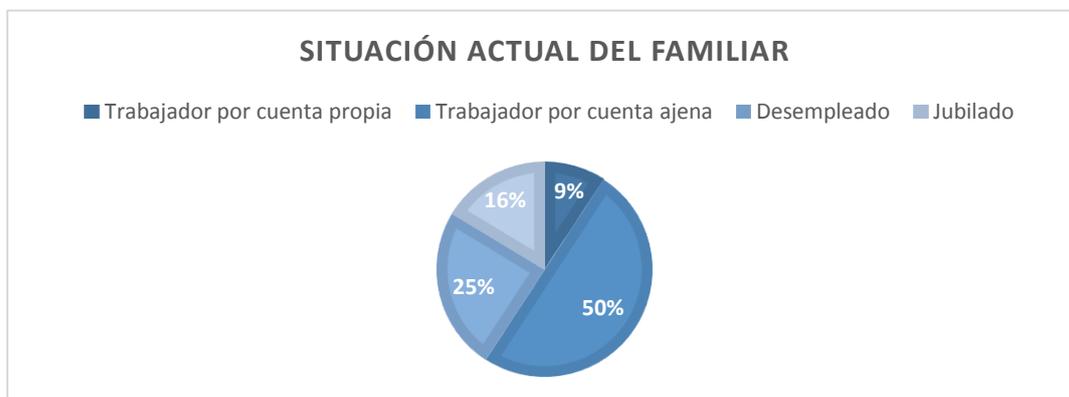
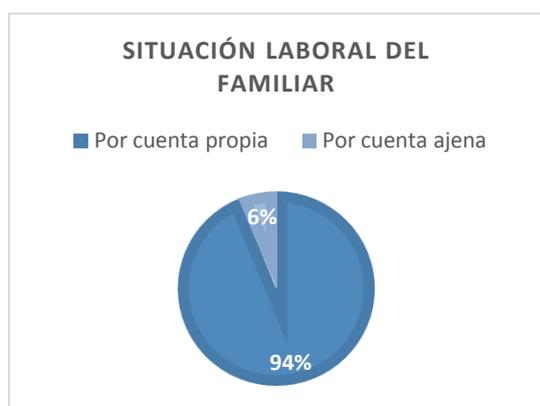


Figura nº7. Situación Actual de los familiares del participante. Elaboración Propia

Atendiendo a los datos, observamos que el 50% de los familiares de los participantes que han contestado el cuestionario trabajan por cuenta ajena⁴, un 25% se encuentra en situación de desempleo, el 16% están jubilados y solamente un 9% trabajan por cuenta propia.

Por lo que respecta a los familiares que se encuentran en la actualidad trabajando, tanto por cuenta propia (9), como por cuenta ajena, (49) a continuación se muestran los principales datos de su papel en el Tejido Empresarial:



Estudiando la situación laboral del familiar observamos, tal y como se refleja en la gráfica nº8, que el 94% de los familiares son trabajadores por cuenta ajena y solamente el 6% trabajan por cuenta propia.

Figura nº8. Situación Laboral del familiar. Elaboración Propia

Respecto a la situación en la empresa del familiar que trabaja por cuenta ajena, observamos que prácticamente la mayoría (85%) ocupa puestos de baja cualificación dentro de la empresa, un 12% serían mandos intermedios y solamente el 3% forma parte de la alta dirección.



⁴ A partir de este párrafo, se incluye dentro de trabajadores por cuenta ajena a todos los familiares que trabajan en la Administración Pública.

Figura nº9. Situación en la Empresa de los trabajadores por cuenta ajena. Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta que el cuestionario estaba destinado a todos los miembros de la unidad familiar que se encontrarán en edad de trabajar, han sido 30 las familias que han contestado más de un cuestionario, principalmente el padre y la madre del participante.

Los resultados que obtenemos acerca de la situación laboral en el núcleo familiar de estas familias son los siguientes:

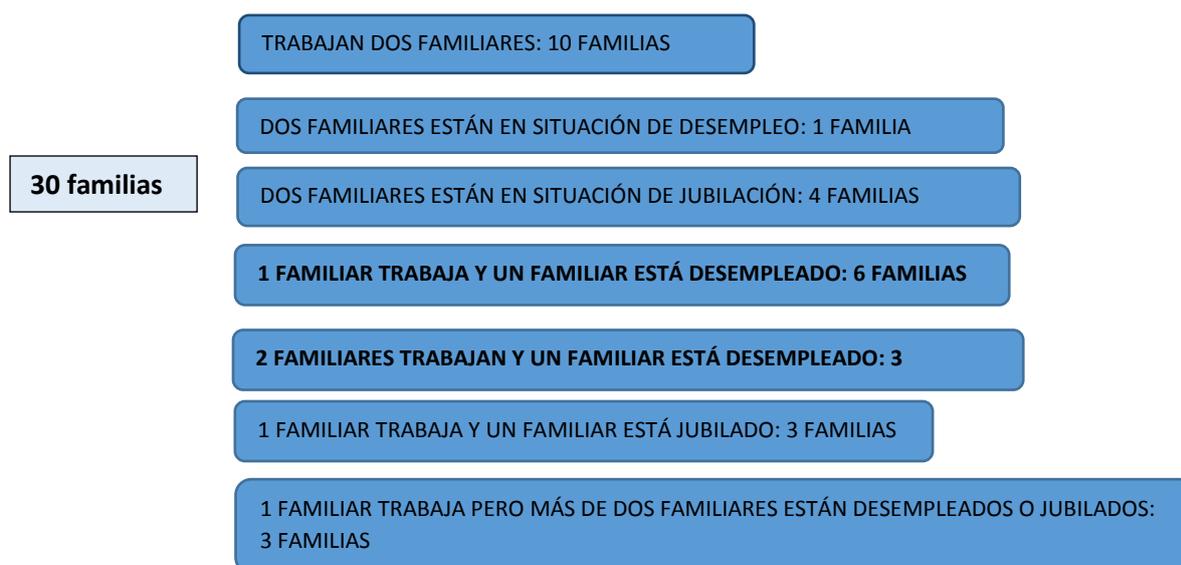


Figura nº10. Características de la situación laboral de las familias de los participantes. Elaboración Propia

Las cifras muestran un elevado número de familias que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social al encontrarse todos o varios de sus miembros en situación de desempleo. Los datos son llamativos ya que solamente 13 familias de las 30 cuentan con dos de sus miembros trabajando. Los datos son significativos, siendo igualmente 13 las familias que tienen entre una y dos personas en situación de desempleo. A su vez, son 7 los participantes que viven con algún familiar jubilado.

3.2 Datos del Tejido Empresarial de los familiares de los participantes

A continuación se muestran las principales características del entorno laboral de los 58 familiares que han contestado el cuestionario y que disponen, en la actualidad, de un empleo, ya sea por cuenta propia como por cuenta ajena.

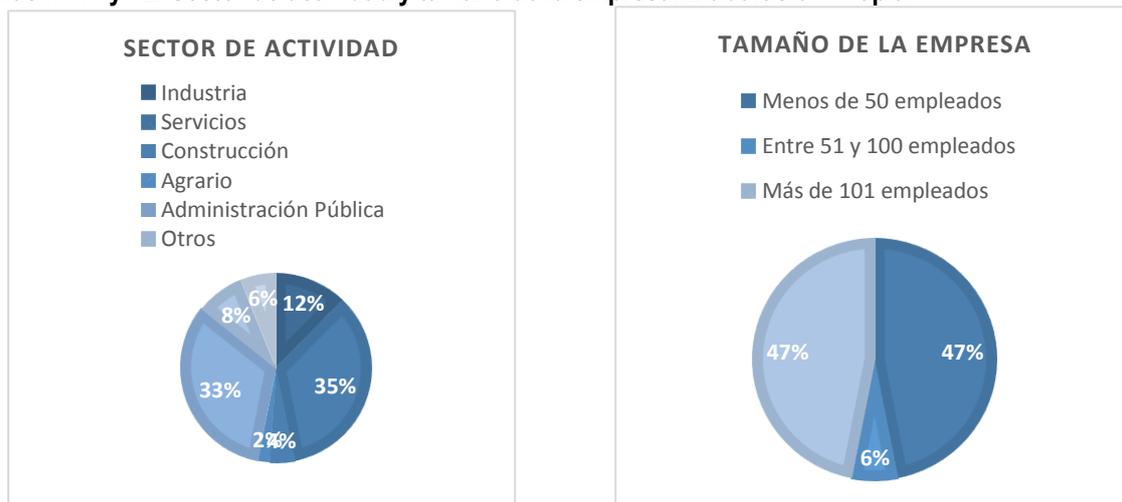
Principales datos trabajadores por cuenta propia

Solamente 9 personas son autónomos o tienen su propia empresa. La presencia empresarial por sectores de actividad se resume al sector servicios (40%), industria (10%) y construcción (10%) y otros (40%). Sus empresas o puestos de trabajo se sitúan en localidades cercanas a la ciudad de Toledo (Camarena, Los Yébenes, Yuncos, Fuensalida, etc.). En relación al tamaño de la empresa, 8 de los 9 autónomos o empresarios no tienen trabajadores a su cargo. (Ver anexo).

Principales datos trabajadores por cuenta ajena

Las siguientes gráficas resumen los principales datos del Tejido Empresarial de los 49 familiares que trabajan por cuenta ajena:

Figuras nº 11 y 12. Sector de actividad y tamaño de la empresa. Elaboración Propia



Los resultados muestran que el 35% de los familiares desempeña un puesto en la Administración Pública. Un 35% trabaja en el sector servicios, el 12% en industria, un 4% en construcción y 2% restante en el sector agrario.

En **relación al tamaño**, observamos que los familiares que han contestado el cuestionario trabajan principalmente en empresas (tanto públicas como privadas) con menos de 50 empleados (47%) o en empresas con más de 101 empleados (47%). Solamente el 6% trabaja en empresas que cuentan en su plantilla entre 51 y 100 empleados.



Figura nº 13. Localización del puesto de trabajo. Elaboración Propia.

Si analizamos la localización de los centros de trabajo de los familiares que han contestado el cuestionario, observamos que el 39% desempeñan sus labores en Toledo capital, el 41% en localidades cercanas (Sonseca, Orgaz, Recas, Los Yébenes, Consuegra, etc.,) y un 8% en localidades que se encuentran a

más de 50 km de nuestra ciudad, entre las que se incluyen otras provincias como Ciudad Real e incluso otras comunidades autónomas (Madrid). (Ver anexo)

3.3 Sobre la contratación de personas con especificidad

A continuación se exponen los principales datos extraídos sobre la contratación de personas con especificidad en las empresas donde trabajan los familiares de los participantes. A los trabajadores por cuenta propia se les preguntó sobre su disposición a contratar a personas con especificidad, mientras que a los trabajadores por cuenta ajena y a aquellos empleados en la Administración Pública se les solicitó que confirmasen si en sus centros de trabajo hay en la actualidad contratadas personas con especificidad.

Trabajadores por cuenta propia

Al preguntar a estos empresarios o autónomos sobre la contratación de personas con especificidad en sus empresas, todos responden que si contratarían, pero no es su prioridad en la actualidad debido a la delicada situación económica que actualmente atraviesa este colectivo.

Trabajadores por cuenta ajena

A su vez, al preguntar a los familiares que trabajan por cuenta ajena (empresa privada o pública), el 45% afirma que, actualmente, en sus centros de trabajo no hay contratadas personas con especificidad. El 29% indica que si tienen como compañeros a trabajadores con especificidad y un 26% reconoce que desconoce si en sus empresas trabajan personas con especificidad.

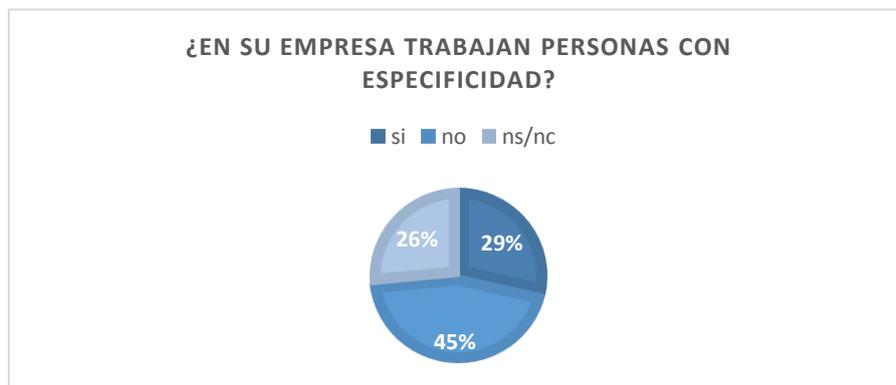


Figura nº14. ¿En su empresa trabajan personas con especificidad? Elaboración propia.

Tabla nº 5. Principales características empresas que contratan a personas con especificidad.

Nº de empresas y Administración Pública que cuentan en su plantilla con personas con especificidad	Edad del empleado con especificidad	Género del empleado con especificidad	Tipo de especificidad
14	Mayoritariamente entre 30-45 años	Indiferente	Mayoritariamente física

Elaboración Propia.

Analizando los datos de las empresas y Administración Pública que si tienen contratados a personas con especificidad, y teniendo en cuenta los datos que conocen y exponen en los cuestionarios los familiares de los participantes que trabajan en ellas, destaca la siguiente información:

- En cuanto a la edad, el hecho de que el 62% de los trabajadores con especificidad tengan entre 30 y 45 años, mientras que el porcentaje en las otras dos franjas (16-30 y 46-65 años) sea de un 19% en cada caso.
- En cuanto al género, trabajan en estas empresas, el mismo número de hombres como de mujeres con algún tipo de especificidad.
- Por último, en cuanto al tipo de especificidad, el 52% de los trabajadores presenta especificidad física, y por detrás e igualados en porcentajes se encuentran los trabajadores con especificidad psíquica, sensorial e intelectual (16%).

Ahora bien, 10 de los familiares que afirman tener como compañeros a personas con especificidad trabajan en la Administración Pública. Los otros 4 desempeñan sus funciones en empresas que pertenecen al sector servicios. No existen datos de la presencia de trabajadores con especificidad en los demás sectores de actividad de las empresas en las que trabajan los familiares que han contestado el cuestionario.

A continuación se analizan las principales características de las 4 empresas que forman parte del sector servicios:

Tabla nº 6. Principales características empresas del sector servicios que contratan a personas con especificidad.

SECTOR SERVICIOS				
Nº de Empresas que cuentan en su plantilla con personas con especificidad	Tamaño de la Empresa	Edad del empleado con especificidad	Género del empleado con especificidad	Tipo de especificidad
4	3 empresas tienen menos de 50 empleados	16-30 años 30-45 años 30-45 años	Indiferente	Psíquica Física e Intelectual Psíquica e intelectual
	1 empresa tiene más de 101 empleados	30-45 años	Masculino	Física

Elaboración Propia

De la tabla se extraen los siguientes factores relevantes:

- Por una parte, son 3 las empresas con menos de 50 empleados que tienen contratadas a personas con especificidad, siendo la franja de edad mayoritaria entre 30-45 años, el género indiferente y destaca que el tipo de especificidad que predomina sea la psíquica e intelectual.
- Finalmente, la única empresa con más de 101 empleados y con personas con especificidad en su plantilla de trabajo, tiene contratado a personas cuya edad oscila entre los 30-45 años, siendo el sexo masculino el mayoritario y el tipo de especificidad la física.

3.4 Sobre la contratación de nuevos empleados

Con la intención de averiguar las principales características, conocimientos, capacidades y habilidades, que en opinión de los familiares de los participantes, deben de poseer los nuevos empleados que entran a formar parte de la plantilla de trabajo de las empresas en las que trabajan (públicas y privadas) se formularon las siguientes preguntas:

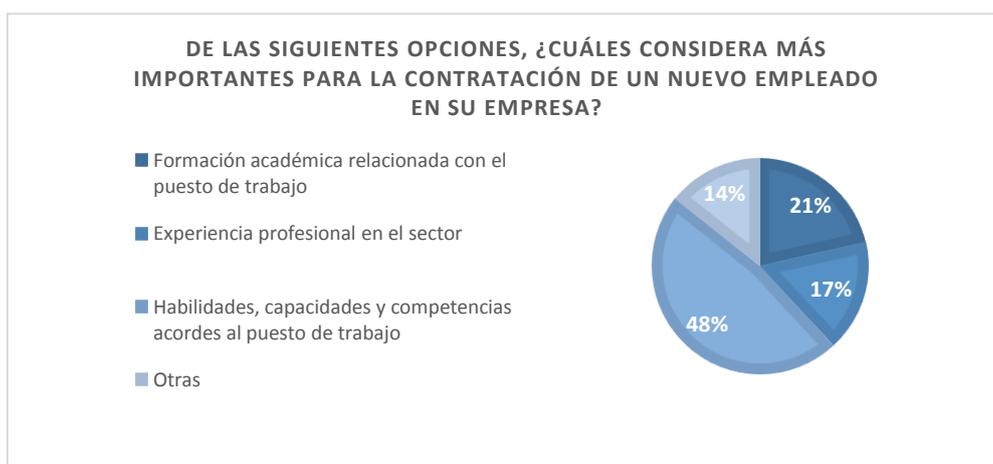


Figura nº15. Características que debe cumplir un nuevo empleado. Elaboración Propia

- Los resultados muestran, tal y como se refleja en la gráfica, que para la mayoría de familiares (48%) resulta imprescindible que el nuevo empleado disponga de habilidades, capacidades y competencias acordes al puesto de trabajo, seguida de una formación académica relacionada con el puesto (21%) y experiencia profesional en el sector (17%).



Figura nº 16. Conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para trabajar en su empresa. Elaboración Propia.

- Al analizar los resultados observamos que para los familiares no existe un conocimiento, capacidad o habilidad que de valor y resalte sobre las demás.
- Siendo para ellos las competencias, capacidades y habilidades más importantes: el trabajo en equipo (20%) y la capacidad resolutive (20%), seguidas de la planificación y constancia (13%), la innovación y creatividad (13%), el manejo de herramientas informáticas (12%), las habilidades comunicativas (11%), la capacidad analítica (5%) y por último el compromiso con la empresa (4%).
- Asimismo, resulta interesante que ninguno de los familiares que ha contestado al cuestionario de importancia al conocimiento de idiomas como una competencia importante y necesaria en sus lugares de trabajo.

Para concluir con este apartado, en el cuestionario se señaló una lista con los empleos más solicitados por los participantes del área de capacitación laboral del Grupo de Entidades Sociales CECAP. Se preguntó a los familiares, teniendo en cuenta esta lista, que puestos podrían desempeñar nuevos trabajadores en sus centros de trabajo.

Los resultados se exponen a continuación y engloban a todas las empresas (públicas y privadas) en las que trabajan los familiares que han contestado el cuestionario, independientemente del sector o del tamaño.

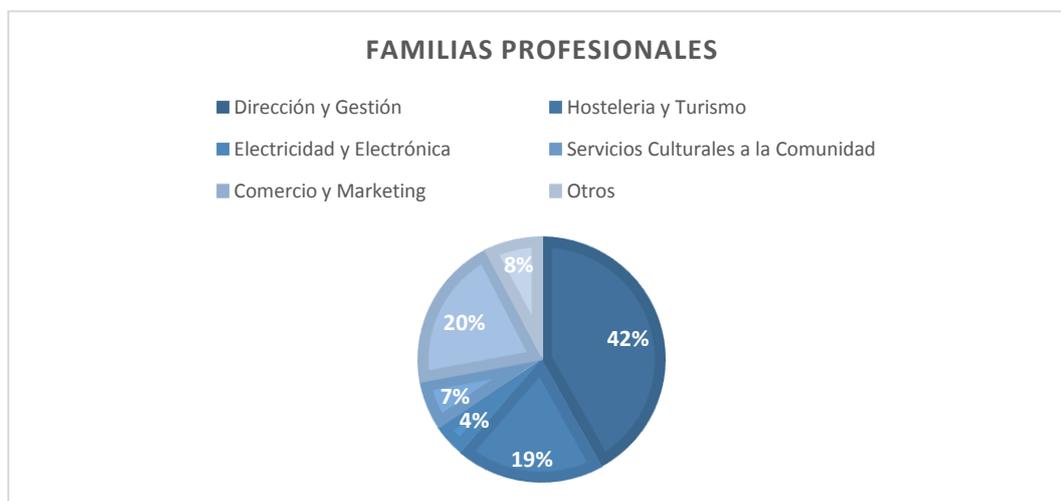
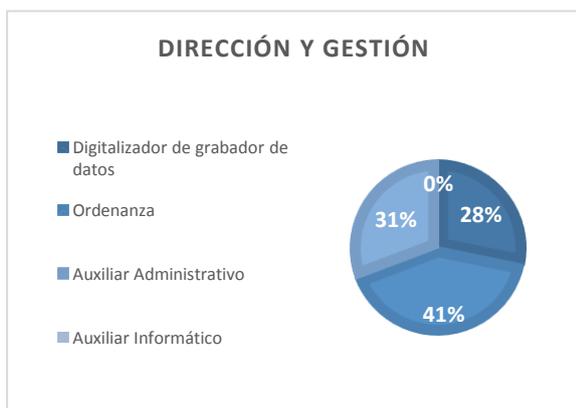


Figura nº 17. Oportunidades laborales según familia profesional en centros de trabajo de encuestados. Elaboración Propia.

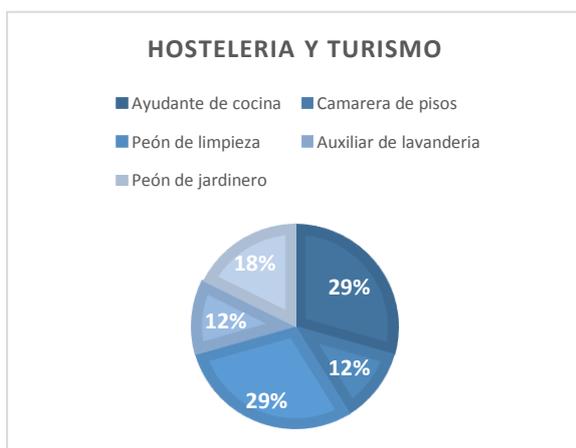
- En opinión de los encuestados, los empleos que podrían desempeñar nuevos trabajadores en sus centros de trabajo serían los siguientes: en primer lugar, puestos de trabajo pertenecientes a la familia profesional de la Dirección y Gestión (42%), seguido de empleos en Comercio y Marketing (20%), Hostelería y Turismo (19%), Instalación, mantenimiento y construcción (Otros, 8%), Servicios a la Comunidad (7%) y por último empleos relacionados con la Electricidad y la electrónica.

A continuación se describen, de manera más detallada, los empleos que en opinión de los familiares podrían desarrollar nuevos trabajadores en sus empresas, en relación a los puestos de trabajo más demandados por los participantes del área laboral del Grupo de Entidades Sociales CECAP.



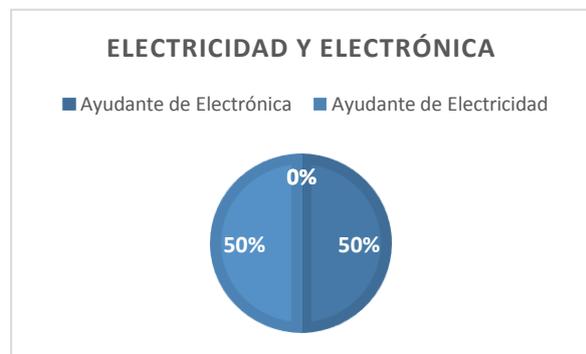
Un total de 39 familiares considera que empleos pertenecientes a la familia profesional de la Dirección y la Gestión son necesarios en sus empresas. Destaca el elevado número de ordenanzas (41%), seguido de auxiliar administrativo (31%), y por último, el empleo de digitalizador de grabador datos (28%). En cambio, en opinión de los familiares, ninguna de sus empresas necesitaría auxiliares informáticos.

Figuras nº 18 Puestos de trabajo en Dirección y Gestión. Elaboración Propia.



Un total de 18 familiares piensa que en las empresas en las que trabajan podrían incluir nuevos trabajadores a sus plantillas de trabajo en empleos relacionados con la Hostelería y el Turismo, concretamente: Ayudante de cocina (29%), Peón de Limpieza (29%), Peón de jardinero (18%), Camarero de pisos (12%) y Auxiliar de lavandería (12%).

Figura nº 19. Puestos de trabajo en Hostelería y Turismo. Elaboración Propia.



Los familiares consideran que en sus empresas no es necesario personal que se dedique a la Electricidad y o la Electrónica, siendo solamente 4 los familiares que opinan que en sus empresas si contratarían a un ayudante de electrónica (50%) o a un ayudante de electricidad (50%).

Figura nº 20. Puestos de trabajo en Electricidad y Electrónica. Elaboración Propia.



En cuanto a empleos relacionados con los Servicios Culturales a la Comunidad y teniendo en cuenta la muestra (6), los puestos de trabajo que podrían desempeñar nuevos trabajadores serían: monitor de ocio y tiempo libre (67%) y utilero (33%).

Figura nº 21. Puestos de trabajo en Servicios Culturales A la Comunidad. Elaboración Propia.



En cambio, 19 familiares opina que en sus empresas podrían desempeñarse empleos relacionados con el Comercio y el Marketing, exactamente: Dependiente (26%), Telefonista (26%), Atención al cliente (21%), mozo de almacén (16%) y reponedor (11%).

Figura nº 22. Puestos de trabajo en Comercio y Marketing Elaboración Propia.



Por último, 7 familiares consideran que empleos relacionados principalmente con la instalación y el mantenimiento (71%) y como ayudante de mecánico (29%) serían necesarios en sus lugares de trabajo.

Figura nº 23. Otros empleos. Elaboración Propia

3.5 Responsabilidad Social en su empresa y colaboración a través de contactos

Al preguntar a los familiares si conocen si sus empresas realizan políticas de responsabilidad social, responden lo siguiente⁵:

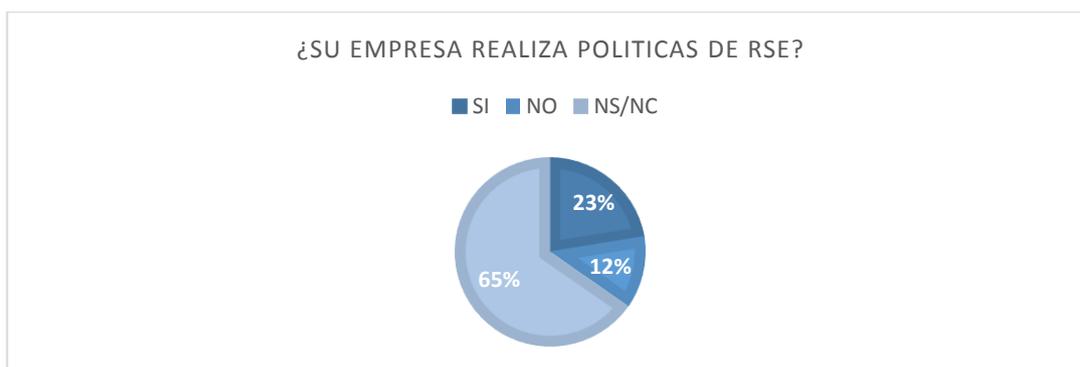


Figura nº24. ¿Su empresa realiza políticas de RSE? Elaboración Propia.

- El 65% desconoce si su empresa realiza políticas de responsabilidad social empresarial. Un 23% reconoce la existencia de acciones en responsabilidad social en las empresas en las que trabajan y por último, el 12% afirma que sus empresas no incluyen estas políticas en sus centros de trabajo.
- Los familiares que si conocen sobre la existencia de estas políticas en sus empresas ofrecen los siguientes datos: un 37% de las empresas realiza donaciones, el 31% contrataciones, el 19% actividades de voluntariado y el 13% restante otras políticas.



Figura nº 25. Tipo de políticas de RSE. Elaboración Propia.

⁵ En este apartado no están incluidos, por sus características, los trabajadores por cuenta propia.

Por último y con la intención de cumplir con uno de los objetivos del estudio, crear un tejido social-empresarial intraorganizacional, en las últimas preguntas del cuestionario se invita a los familiares a facilitar los datos (nombre, relación y contacto) de empresas, entidades u organizaciones con las que se relacionan diariamente y que, a su parecer, podrían estar interesadas en colaborar en la inclusión laboral de personas con especificidad.

Los familiares aportan 25 contactos, de los cuáles 15 son empresas, 9 son organismos públicos y la última es una entidad social (Ver anexo).

3.6 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

1. Entre mayo y junio de 2016 se distribuyeron 302 cuestionarios entre los familiares de los 180 participantes del Grupo de Entidades Sociales CECAP, obteniendo durante estos meses las respuestas de 100 familiares.
2. El **perfil del familiar** que contestó al cuestionario es el de un padre o madre, con una edad comprendida entre los 46 y los 65 años y con un hijo en el área de capacitación laboral o en edad de trabajar.
3. En relación a su **situación laboral**, de los datos se extrae que el 50% trabaja por cuenta ajena, el 25% se encuentra en situación de desempleo, el 16% están jubilados y solamente un 9% trabaja por cuenta propia.
4. Atendiendo a la situación en la empresa **de los trabajadores por cuenta ajena**, destaca que la mayoría de los familiares (85%) ocupan puestos de trabajo de baja cualificación, un 12% serían mandos intermedios y solamente el 3% forma parte de la alta dirección.
5. **En cuanto a los familiares que trabajan por cuenta propia**, prácticamente la mayoría son autónomos o pequeños empresarios sin trabajadores a su cargo.
6. Un total de 30 familias contestaron más de un cuestionario, principalmente el padre y la madre del participante. Los resultados mostraron que solamente en 13 de las 30 familias se encuentran, en la actualidad, trabajando más de dos personas.
7. Al analizar los datos del Tejido Empresarial de los familiares se observan las siguientes características:
 - **Trabajadores por cuenta propia:** autónomos o pequeños empresarios situados en localidades cercanas a Toledo capital y cuyos sectores de actividad son principalmente el sector servicios, la industria y la construcción.
 - **Trabajadores por cuenta ajena:** el 35% de los familiares trabaja en la Administración Pública, un 35% en el sector servicios, el 12% en industria, un 4% en construcción y el 2% restante en el sector agrario. En relación al tamaño, un 47% trabaja en empresas con menos de 50 empleados, un 47% en empresas con más de 101 empleados y el restante 6% en empresas que cuentan en sus plantillas entre 51 y 100 empleados. Si analizamos la localización de los puestos de trabajo, observamos que el 41% se encuentran en la ciudad de Toledo, el 39% en localidades cercanas (entre 5 y 50 km) y un 8% en localidades que se encuentran a más de 50km de Toledo capital.
8. Al preguntar a los familiares sobre la contratación de personas con especificidad en sus empresas obtenemos los siguientes resultados:
 - **Trabajadores por cuenta propia:** el 100% responde que si contrataría, pero que en la actualidad, debido a las características de sus empresas u otros factores, no tienen contratados a personas con especificidad.
 - **Trabajadores por cuenta ajena:** el 45% de los familiares indica que en sus centros de trabajo no hay contratadas personas con especificidad, el 29% afirma que si trabaja con personas con especificidad y el 26% reconoce desconocer si en sus empresas trabajan personas con especificidad.

9. Según se desprende de los cuestionarios, un 48% de los familiares piensa que un nuevo empleado en su empresa debe de disponer de **habilidades, capacidades y competencias acordes al puesto de trabajo**, considerando con menor importancia la formación académica (21%) y la experiencia en el sector (17%). Apreciando que el nuevo trabajador trabaje en equipo (20%), la capacidad resolutive (20%), planificación y constancia (13%), innovación y creatividad (13%), manejo de herramientas informáticas (12%), habilidades comunicativas (11%), capacidad analítica (5%) y compromiso con la empresa (4%).
10. Además, teniendo en cuenta los empleos más solicitados por los participantes de CECAP, los familiares consideran que **los puestos de trabajo que podría desempeñar un nuevo trabajador en sus empresas** serían los siguientes: en primer lugar, puestos de trabajo pertenecientes a la familia profesional de la Dirección y Gestión (42%), seguido de empleos en Comercio y Marketing (20%), Hostelería y Turismo (19%), Instalación, mantenimiento y construcción (Otros, 8%), Servicios a la Comunidad (7%) y por último empleos relacionados con la electricidad y la electrónica.
11. Al preguntar a los familiares sobre el conocimiento que tienen sobre si sus empresas realizan **políticas de responsabilidad social**, el 62% responde que desconoce si sus empresas realizan este tipo de políticas, un 23% afirma que su empresa si realiza acciones en responsabilidad social y por último, un 12% reconoce que en sus empresas no se llevan a cabo este tipo de actuaciones.
12. En el cuestionario se invitaba a las familias a facilitar los datos de empresas, entidades u organizaciones con las que se relacionaran diariamente y que a su parecer, estarían interesadas en colaborar en la inclusión de personas con especificidad en Castilla-La Mancha. **Los familiares aportaron los datos de 25 contactos.**
13. Para terminar, en el apartado destinado a sugerencias, las familias agradecen la existencia de este tipo de iniciativas y la labor que realiza el Grupo de Entidades Sociales CECAP en la inclusión laboral de personas con especificidad.

4. CONCLUSIONES GENERALES

Una vez analizados los datos y teniendo en cuenta el entorno económico y empresarial en el que se enmarca este proyecto, las conclusiones que se pueden extraer son las siguientes⁶:

En primer lugar, destaca la dificultad que a día de hoy siguen teniendo las personas con especificidad para encontrar un puesto de trabajo en nuestra comunidad autónoma. Esto se puede entender debido a la delicada situación que ocupa el mercado empresarial y laboral en Castilla La Mancha y al desconocimiento que tienen las empresas sobre las facilidades fiscales y las ayudas a la contratación que existen para este tipo de colectivos.

Una segunda conclusión tiene que ver con la capacidad de las empresas para llevar a cabo acciones de responsabilidad social. Se ha obtenido en los resultados que tan solo el 23% de las empresas encuestadas llevan a cabo este tipo de acciones lo que muestra el desconocimiento de las posibles ventajas competitivas (mejor imagen corporativa, reputación empresarial, etc.) que la empresa lograría al contratar a personas con especificidad.

En tercer lugar, se puede extraer de los datos obtenidos en los cuestionarios, que los empleos que las empresas ofrecerían en mayor medida a personas con especificidad serían los siguientes: empleos en Dirección y Gestión (42%), en Comercio y Marketing (20%), Hostelería y Turismo (19%), Instalación, mantenimiento y construcción (Otros, 8%), Servicios a la Comunidad (7%) y por último empleos relacionados con la Electricidad y la Electrónica. Así pues, sería importante adaptar la formación que los participantes reciben con el fin de facilitarles el acceso a estos empleos.

Como cuarta conclusión, además de la formación académica de los empleados, las empresas también valoran en gran medida las capacidades y habilidades que presentan los trabajadores con especificidad en sus puestos de trabajo. Estos requisitos se hacen patentes en los resultados de los cuestionarios ya que un 48% de las empresas han valorado en primer lugar estas características como las más importantes.

Por último, la situación actual de los familiares es complicada, solo trabaja un 58% y la mayoría de estos familiares (85%) ocupa puestos de baja cualificación. Por ello, la mejor opción para detectar oportunidades de trabajo para los participantes es a través de la colaboración directa con empresas.

5. LIMITACIONES

En cuanto a las limitaciones que han surgido a lo largo de la realización de este proyecto cabe destacar la escasa muestra con la que se ha contado. Este hecho podría afectar a la significación de los datos y por tanto a las conclusiones finales.

Otra limitación que afecta al proyecto de forma indirecta podría ser el “sesgo familiar” de las personas que han contestado al cuestionario. Con este adjetivo nos referimos a que la totalidad de las personas que han contestado a los cuestionarios de este proyecto son familiares directos de los participantes del Grupo de Entidades Sociales CECAP, lo que influiría en la objetividad de las respuestas dadas a las preguntas.

⁶ Al comentar las conclusiones se utiliza el término empresas al entenderse que los familiares que contestan a los cuestionarios hablan en representación de dichas empresas.

6. LINEAS A SEGUIR:

Una vez analizados los datos y teniendo en cuenta los objetivos marcados al comienzo del estudio, se determina que sería interesante estudiar las siguientes líneas a seguir:

Teniendo en cuenta el Tejido Empresarial de la región y en especial el de la provincia de Toledo:

En primer lugar, dar mayor información a las empresas, independientemente de su tamaño y de su sector de actividad, sobre las ventajas y facilidades que tendrían al contratar a personas con especificidad y acerca de los beneficios empresariales que podrían conseguir (reputación, motivación de la plantilla de trabajo, potencial del trabajador, etc.).

Acciones:

- Realizar un informe, un folleto o guía que explique de manera abreviada y llamativa los principales beneficios empresariales.
- Campañas divulgativas y de sensibilización, encuentros con empresarios, asistencia a ferias de empleo, etc.
- Abrir un blog o un apartado en la página web sobre el tema, que se actualice quincenalmente y hacer llegar la información a través de una base de datos con email de responsables de RR.HH o el email de los responsables de contratación en las empresas.

En segundo lugar, analizar la sensibilización de las empresas y la posibilidad, por un lado, de contratación en pymes de la provincia y por otro lado, en grandes empresas.

Teniendo en cuenta el Tejido Empresarial de los familiares de los participantes:

En tercer lugar, estudiar detenidamente la Red de familiares y empresas para detectar posibles oportunidades laborales u otro tipo de colaboraciones.

Acciones:

- Mantener actualizada la base de datos.
- Analizar la situación actual de las empresas donde trabajan los familiares y de los contactos proporcionados con la intención de detectar oportunidades laborales.
- Ponerse en contacto y establecer estrategias junto a aquellos familiares que tienen más posibilidades de colaborar, (ya sea en relación a su puesto de trabajo o por las condiciones de la empresa o el tipo de contacto, etc.)

En cuarto lugar, teniendo en cuenta que una de las fortalezas de los participantes son sus diferentes capacidades y habilidades, reforzarlas mediante cursos y talleres, teniendo en cuenta las que demandan las empresas. Asimismo, adaptar la formación de los participantes a los puestos de trabajo con más disponibilidad en el mercado de trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (2005). La comisión de Responsabilidad Social Corporativa de AECA y sus primeros pronunciamientos. Recuperado el día 12 de mayo de 2016, de: http://aeca.es/old/comisiones/rsc/articulosexclusivos/articuloexclusivo1_joseluis.htm
- BLANCO, A. (2015): "Corporate social responsibility and integration of people with intellectual disabilities. Case study". Revista Española de Discapacidad, 3 (1): 211-217
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2006): Borrador del Marco Proporcional de la Responsabilidad Social, de 4 de noviembre de 2006, Documento interno.
- CONSULTORIA LEIALTA (2016) ESTUDIO CUMPLIMIENTO DE LA LGD en 2015. Recuperado el día 15 de mayo de 2016, de: <https://leialta.com/blog/cumplimiento-de-la-lismi/>
- DE LA CUESTA, M. (2005): "La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social de la Empresa". Jornadas de Economía Alternativa y Solidaria. Pp. 1-48.
- INFORME CAPGEMINI-FUNDACIÓN ADECCO (2014). El perfil del trabajador con discapacidad en el año 2014. Recuperado el día 14 de mayo de 2016, de: <http://www.fundacionadecco.es/data/SalaPrensa/Estudios/pdf/556.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, (2014). El empleo de las personas con discapacidad. Recuperado el 8 de mayo de 2016, de: <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, (2015). Directorio Central de Empresas. Empresas por CCAA, Actividad principal y extractos de asalariados. Recuperado el día 8 de mayo de 2016, de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=300&L=0>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, (2016). Tasa de paro en Castilla La Mancha. I Trimestre del año 2016. Recuperado el día 9 de mayo de 2016, de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595
- KAMP, M. y LYNCH, C. (2003): Handbook Supported Employment, Middelharnis, Netherlands: Stichting Zuidwester.
- MALGESINI, G. (2014). Informe social Castilla La Mancha. Recuperado el 8 de mayo de 2016, de: http://eapnclm.org/ARCHIVO/documentos/recursos/2014_INFORME_CASTILLA_LA_MANCHA_EAPN-CLM.pdf
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 23.

8. ANEXOS

8.1 Carta a las familias de los participantes de CECAP.

8.2



Querida familia,

Mi nombre es **Celia Martín Mancebo**, desde hace unas semanas estoy realizando un estudio en el Área de Capacitación Laboral de CECAP sobre el Tejido Empresarial del Entorno Familiar del Participante.

El principal objetivo de la investigación es **favorecer el acceso al mercado de trabajo ordinario** de personas con especificidad generando un tejido social-empresarial intraorganizacional, analizando desde el punto de vista del participante sus itinerarios formativos ajustados a la realidad del tejido e identificando el marco de oportunidad laboral-empresarial.

Para ello, solicitamos la colaboración de todos los miembros de la familia que se encuentren en **edad laboral (padres, hermanos, etc.)** rellenando el cuestionario adjunto, que no llevará más de **15 minutos** de su tiempo. Todos los datos recopilados a través de este cuestionario serán tratados de forma totalmente confidencial y exclusivamente por el equipo del Área de Capacitación Laboral. La realización de este cuestionario es de vital importancia para nuestro estudio y por ello queremos agradecerles enormemente su colaboración.

Una vez completado el cuestionario, por favor, háganoslo llegar a través de su familiar en CECAP. El plazo límite para la entrega de cuestionarios termina el **próximo 8 de julio**. Su familiar deberá entregar el sobre con el cuestionario al profesional de referencia de su Área o en el Área de Capacitación Laboral. Muchas gracias a todos.

Un fuerte abrazo

Celia.

Para cualquier duda o pregunta puede dirigirse:

Celia Martín Mancebo

Voluntaria Área Capacitación Laboral (CECAP)

Teléfono: 925220266

Horario: Lunes, martes, miércoles, jueves: 17:00 a 20:00

Viernes: 10:00 a 14:00

Email: celiammbo@gmail.com

8.2 Cuestionario para las familias de los participantes de CECAP.



Análisis del Tejido Empresarial del Entorno Familiar del Participante



Este cuestionario pertenece a un estudio que se está llevando a cabo desde el **Área de Capacitación Laboral del Grupo de Entidades Sociales CECAP** y está dirigido a las familias de los participantes que se encuentren en **edad laboral (padres, hermanos, etc.)**.

Instrucciones:

El cuestionario consta de 26 preguntas distribuidas en 5 bloques diferentes. Las preguntas deben responderse de la siguiente forma:

- **Las preguntas abiertas:** escribiendo en el espacio en blanco reservado después de cada pregunta.
- **Las preguntas cerradas:** marcando con una cruz (X) la opción que corresponda. Algunas preguntas son de opción múltiple, esto significa que puede elegir más de una opción.
- Si en la pregunta **nº 7** responde una de las siguientes opciones: **estudiante, desempleado o jubilado**, por favor, pase directamente a la pregunta **nº 24**.

1. Nombre, Apellidos:	2. Edad:	3. Sexo:
4. Relación familiar con el participante de Cecip:		
5. Nombre del participante de Cecip:		
6. En qué área/áreas de Cecip participa su familiar.		
<input type="checkbox"/> Área de capacitación laboral <input type="checkbox"/> Área de capacitación educativa <input type="checkbox"/> Área de capacitación para la vida independiente <input type="checkbox"/> Área de capacitación funcional		
7. Usted, en que situación laboral se encuentra en la actualidad:		
<input type="checkbox"/> Trabajador por cuenta propia o autónomo		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <input type="checkbox"/> Tiene trabajadores a su cargo N° Trabajadores _____ <input type="checkbox"/> No tiene trabajadores a su cargo </div>		
<input type="checkbox"/> Trabajador por cuenta ajena		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué posición ocupa dentro de la organización? <input type="checkbox"/> Alta Dirección <input type="checkbox"/> Mando Intermedio <input type="checkbox"/> Empleado Escala básica • ¿Cuál es el puesto o la función que desempeña? _____ • En qué departamento _____ </div>		

<input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Desempleado <input type="checkbox"/> Jubilación <input type="checkbox"/> Otros _____
--

Sección 1: Datos generales:

Sección 2. Datos de la Empresa donde usted trabaja

8. Nombre de la Empresa:
9. Localidad del puesto de trabajo:
10. Sector al que pertenece la empresa: <input type="checkbox"/> Industria <input type="checkbox"/> Servicios <input type="checkbox"/> Construcción <input type="checkbox"/> Agrario <input type="checkbox"/> Administración Pública <input type="checkbox"/> Otros _____
11. Actividad que desarrolla la empresa:
12. Tamaño de la Empresa: <input type="checkbox"/> Menos de 50 empleados <input type="checkbox"/> Entre 51 y 100 empleados <input type="checkbox"/> Más de 101 empleados

Sección 3. Sobre la contratación de personas con especificidad

(Contestar sólo si es trabajador por cuenta propia)	
13. ¿En su empresa tiene contratados o contrataría a trabajadores con especificidad? SI	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> NO
(Contestar sólo si es trabajador por cuenta ajena)	
13. ¿En su empresa trabajan personas con especificidad? SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC <input type="checkbox"/>

Solamente responder si has contestado que SI en la pregunta número 13	
14. N° de empleados con especificidad: _____	
15. Edad de los empleados con especificidad:	<input type="checkbox"/> 16-30 años <input type="checkbox"/> 30-45 años <input type="checkbox"/> 46-65 años
16. Género:	<input type="checkbox"/> Mayoritariamente masculino <input type="checkbox"/> Mayoritariamente femenino
17. Tipo de especificidad:	<input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Intelectual <input type="checkbox"/> Psíquica <input type="checkbox"/> Sensorial

Solamente responder si has contestado que NO en la pregunta número 13 y es usted trabajador por cuenta propia

18. ¿Cuáles son las razones por las que no tiene contratado o no contrataría a una persona con especificidad?

- No he recibido Curriculum de personas con especificidad que se adapten al perfil que solicitaba
- Considero que las personas con especificidad no están capacitadas para realizar las actividades de mi empresa
- NS/NC
- Otras _____

Sección 4. Sobre la contratación de nuevos empleados.

19. De las siguientes opciones, ¿cuáles considera más importantes para la contratación de un nuevo empleado en su empresa?

- Formación académica relacionada con el puesto de trabajo
- Experiencia profesional en el sector
- Habilidades, capacidades y competencias acordes al puesto de trabajo
- Otras _____

20. En su opinión, de la siguiente lista, indique que conocimientos, capacidades y habilidades necesitaría una persona para trabajar en su empresa: (máximo 3 opciones)

- Manejo de herramientas informáticas (internet, ofimática, etc.)
- Conocimiento de idiomas
- Trabajo en equipo
- Habilidades comunicativas
- Planificación y constancia
- Capacidad resolutive
- Capacidad analítica
- Innovación y Creatividad
- Compromiso
- Otras _____

21. A continuación se muestran los puestos de trabajo más solicitados por los participantes de CECAP, ¿en su empresa, que puesto de trabajo podría desempeñar un nuevo trabajador?

Dirección y Gestión

- Digitalizador de grabador de datos
- Ordenanza
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar Informático

Servicios culturales a la comunidad

- Monitor de Ocio y Tiempo libre
- Utillero

Hostelería y Turismo Comercio y Marketing

- Ayudante de cocina
- Dependiente

<input type="checkbox"/> Camarera de pisos	<input type="checkbox"/> Mozo de Almacén
<input type="checkbox"/> Peón de limpieza	<input type="checkbox"/> Reponedor
<input type="checkbox"/> Peón de jardinero	<input type="checkbox"/> Atención al cliente
<input type="checkbox"/> Auxiliar de lavandería	<input type="checkbox"/> Telefonista
	<input type="checkbox"/> Guía Turístico
Electricidad y Electrónica	Trasporte y Mantenimiento de Vehiculos
<input type="checkbox"/> Ayudante de Electrónica	<input type="checkbox"/> Ayudante de mecánico
<input type="checkbox"/> Ayudante de Electricidad	
Artes Gráficas	<input type="checkbox"/> Instalación y Mantenimiento
Reprógr <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Construcción
<input type="checkbox"/> Ayudante de reprografía	

22. ¿Qué otros puestos de trabajo podría desempeñar un trabajador en su empresa?

Sección 5. Sobre Responsabilidad Social en su empresa

23. ¿Conoce si su empresa realiza políticas de responsabilidad social?

<input type="checkbox"/> Donaciones	<input type="checkbox"/> Contratación
<input type="checkbox"/> Voluntariado	<input type="checkbox"/> Otras _____

24. Indique el nombre de las empresas, entidades u organizaciones con las que se relaciona diariamente, tanto dentro como fuera de la empresa. ¿Cuál es su relación con la empresa? ¿Podría facilitarnos un nombre y teléfono de contacto?

Empresa: Relación: Contacto:
Empresa: Relación: Contacto:
Empresa: Relación: Contacto:

25. ¿Conoce alguna empresa que esté interesada en colaborar con CECAP o que esté dispuesta a concertar una visita para conocer sus instalaciones y sus puestos de trabajo?

Nombre: Contacto:

Nombre: Contacto:

26. Tiene alguna sugerencia o quiere aportar alguna opinión:
--

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

En cumplimiento en lo establecido en la L.O. 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, Grupo de Entidades Sociales Cecip le informa que los datos recogidos a través de este cuestionario serán almacenados en un fichero en el Área de Capacitación Laboral de la entidad y se utilizarán para la elaboración del proyecto: "Análisis del Tejido Empresarial del entorno familiar del participante", bajo la confidencialidad y las medidas de seguridad legalmente establecidas y no serán cedidos ni compartidos con empresas ni entidades ajenas al Grupo de entidades sociales Cecip. Igualmente deseamos informarle que podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición a través del siguiente email: celiammbo@gmail.com

