



**Guía  
de**

## ***oportunidades***

*asociadas a la mejora de los servicios  
de atención a emprendedores con  
discapacidad en riesgo de exclusión social*



**aprendizajes  
compartidos:  
*benchmarking***



COCEMFE-CASTILLA Y LEÓN



Fundación  
**ONCE**

Edita: COCEMFE-CASTILLA Y LEÓN

Autor: COCEMFE-CASTILLA Y LEÓN

Año: 2016

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>5</b>
1.1	Datos de emprendimiento en el colectivo. Coceder y CDRs	5
1.2	Datos de emprendimiento en el colectivo. Procomar Valladolid Acoge	8
1.3	Datos de emprendimiento en el colectivo. Cocemfe	9
1.3.1	La especificidad de las personas con discapacidad frente al autoempleo (situación, necesidades y propuestas de intervención)	9
<b>2</b>	<b>Objetivos de benchmarking y grado de cumplimiento de los mismos</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Fases de proyecto</b>	<b>13</b>
3.1	Planificación	14
3.2	Seguimiento	14
3.3	Identificación de las mejores prácticas/ benchmarking entre centros	15
3.4	Detección de necesidades de los colectivos	16
3.5	Formación a los técnicos/as	16
3.6	Intercambio de profesionales	18
3.7	Cierre de acciones	27
3.7.1	Jornada de presentación de resultados	27
3.7.2	Lecciones Aprendidas	29

<b>4</b>	<b>Temporalización de las acciones . . . . .</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>Indicadores de ejecución y evaluación de las acciones . . . .</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Jornada encuentro personas con discapacidad y empleo. . .</b>	<b>33</b>
6.1	Infraestructura . . . . .	34
6.2	Planificación del encuentro. . . . .	35
6.3	Documentación del encuentro . . . . .	35
6.4	Organización de actividades . . . . .	35
6.5	Personas participantes . . . . .	36
6.6	Conclusiones . . . . .	41
<b>7</b>	<b>Evaluación y conclusiones. Futuros proyectos. . . . .</b>	<b>51</b>



## 1.1 Datos de emprendimiento en el colectivo. Coceder y CDRs

La Confederación de Centros de Desarrollo Rural –COCEDER– viene desarrollando su labor en el medio rural desde hace 45 años, desde mediados de los años 60, en municipios y pueblos, con baja densidad de población (el 90% de ellos menores de 500 habitantes).

A lo largo de estos años hemos sido testigos del proceso de desmantelamiento de los servicios y de la despoblación que sufre paulatinamente, año tras año el medio rural, y que tiene un funesto factor cualitativo que aboca a más éxodo: son las mujeres, en edad productiva y de procreación, las que más se están marchando. Los hombres de esa franja de edad, están abocados a la soltería en un alto porcentaje y se han quedado con el negocio familiar, negocio que en otros tiempos daba para vivir y a día de hoy la rentabilidad ha disminuido considerablemente. Por cada 80 mujeres hay 100 hombres en los pueblos de menos de 10.000 habitantes.

La masculinización llega a niveles preocupantes. La llamada generación soporte, entre los 30 y 49 años, sufre, además, las consecuencias de una población muy envejecida que obliga, sobre todo a las mujeres, a hacerse cargo de esta población (el 18% de la población supera los 70 años). Este desequilibrio demográfico está amenazando la sostenibilidad del medio rural y será la causa de la desaparición de muchos pueblos pequeños.

La ausencia de servicios básicos sanitarios, educativos, culturales y de ocio de comunicaciones y transportes públicos, entre otros, están en el origen del éxodo rural femenino y de los/as jóvenes en general.

¿Qué se necesita para frenar esta sangría de población? Prestación de servicios básicos, Inversiones productivas y comunicaciones.

Sumidos en este panorama económico, la esperanza de cualquier economía son sus emprendedores. Actividades económicas que nazcan, se desarrollen y se consoliden en el mercado.

En el medio rural, esa esperanza en los emprendedores tiene que ser si cabe, aún más marcada. ¿Por qué? Porque en el medio rural las dificultades son mayores, las tendencias de la geografía económica global están imponiendo una concentración de la actividad en el espacio cada vez más fuerte, y están haciendo que los territorios más dinámicos lo sean aún más, y los menos dinámicos (con menos población, renta y recursos) aún menos.

Toda actuación de dinamización de las zonas con una alta ruralidad, con problemas demográficos, de capital humano y de recursos endógenos, tiene que hacerse desde una perspectiva integradora que busque la diversificación del tejido productivo local y a la vez, dotar a los ciudadanos y a las empresas establecidas de herramientas que permitan mejorar sus posibilidades económicas y, en la medida de lo posible, acelerar procesos de convergencia.

En este proceso los emprendedores desempeñan un papel fundamental. Hoy rural no es solo agricultura, sino que empiezan a emerger otro tipo de actividades que poco a poco diversifican estos territorios (ocio, servicios, turismo, alimentación, gastronomía,...). Además, las inversiones en telecomunicaciones están rompiendo algunas de estas ventajas de aglomeración.

Podemos resumir diciendo que la discriminación es total en el medio rural. El Estado no se ha tomado en serio esta forma de vida y los pueblos se están deshuesando. Las políticas públicas y ahora la **Ley de Ordenación del Te-**

**territorio** que está en la agenda política y que puede aprobarse próximamente, si lo hacen en los términos de la propuesta que hay, supondrá un duro golpe al medio rural, desapareciendo municipios, pedanías, ... y quitándoles algunas de las competencias con las que contaban y, hasta los recursos naturales hoy gestionadas por juntas vecinales y ayuntamientos o comunales, bien ejercidos a lo largo de muchos años, fruto de la propiedad de fincas, montes y otros, sin contraprestación económica a cambio, podrán suponer una privatización en manos de empresas privadas, que van a explotarlos a cambio de una prestación económica.

Desde la aprobación por el Parlamento Español de la **Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2007) y de la Ley de Dependencia (2006)** se habían puesto muchas esperanzas en la superación de las barreras estructurales que aquejaban y afectaban al 85% del territorio y, al menos, al 20% de su población. Estas normas deberían haber contribuido **a mejorar la situación del medio rural en su cuádruple dimensión: social, económica, cultural y ecológica**. Sin embargo, sobre estos territorios se dibuja otra realidad menos alentadora: los núcleos rurales continúan vaciándose con pérdidas que suponen más del 50% en los municipios de hasta 5.000 habitantes y que se incrementa a medida que desciende el tamaño poblacional; el grado de envejecimiento supera, en la mayoría de casos el 45%, y la masculinización en las edades de trabajo se convierte en feminización en las cohortes superiores a los 65 años. Destacan, por tanto, dos rasgos en las áreas rurales que encaminan hacia la exclusión: el despoblamiento y el envejecimiento.

La **exclusión social sigue siendo un fenómeno multidimensional**, ya sea por aislamiento físico o social de los territorios rurales y de sus habitantes, por las estructuras debilitadas del sector primario, por la carencia de empleo, por la evolución negativa de los servicios sociales o por la desestructuración de las redes familiares, entre otros muchos factores, que impiden que los individuos participen plenamente de la sociedad.

La **prestación de servicios sociales sigue siendo precaria**, estamos en un momento regresivo debido a los “recortes presupuestarios” que ya han producido efectos perversos en la aplicación de la Ley de Dependencia, en servicios educativos y sanitarios. Los desequilibrios crecen y con ellos aumenta también el riesgo de exclusión social y de pobreza. Las ayudas de la Unión Europea al medio rural no han logrado remover como se esperaba las estructuras sociales y económicas rurales y **la situación actual se presenta cargada de incertidumbres**, no sólo entorno a la prestación de servicios y el bienestar sino también en torno al propio sector primario y al tejido económico local.

En estos años que se avecinan de “recortes” anunciados a bombo y platillo, en el que los avances conseguidos durante décadas en el Estado del Bienestar peligran, se hace cada vez más necesaria la supervivencia de Programas muy “introducidos” en el medio rural, con años de experiencia y de resultados y que son “rentables económicamente” por su coste ajustado y los medios y potencializadas que desarrollamos.

## 1.2 Datos de emprendimiento en el colectivo. Procomar Valladolid Acoge

Aunque la crisis en España es una realidad generalizada que ha alcanzado a todo tipo de grupos sociales, es con el colectivo de las personas inmigrantes con una de con las que más se ha cebado así

Así de las 6.471.021 personas que se encuentran en desempleo en España 622.479 personas son extranjeras siendo de estas 353.431 hombres (56%) y 269.048(44%) mujeres.

Esto supone que la ya muy elevada tasa de desempleo nacional situada en enero de 2016 en el 26.6% se ve superada por la punzante tasa de desempleo entre la población extranjera que está situada en el 36.53%.

En nuestra comunidad nuestros datos tampoco son mucho mejores ya que de los 245.577 desempleados que existen en nuestra región con una tasa del 21.2% a Enero de 2013 un 10% son extranjeros.

Y en nuestra ciudad de los 53.112 vallisoletanas desempleados un 8.6% pertenece al colectivo inmigrante.

Los sectores a los que más ha afectado el paro en este colectivo son el sector servicios seguido de la construcción y las nacionalidades más afectadas por el desempleo, o con mayor número de inscritos en los servicios públicos de empleo son en este orden Marruecos, Ecuador y Colombia.

### La población inmigrante como persona emprendedora.

La población extranjera está viendo en el emprendizaje una buena opción de inserción laboral una prueba de ello es que el colectivo de personas extranjeras es el único que ha aumentado en los últimos meses el número de altas como autónomo.



Así en España de las 945.412 altas en seguridad social de Octubre 2012 109.763 son como autónomos lo que supone un 11% del total

En Castilla y León en esas mismas fechas se produjeron 51.872 altas de extranjeros de las cuales 5.990 fueron como autónomos un 11.5%

Estas cifras se repiten en Valladolid siendo la tasa de un 11.9% en esas mismas fechas.

Por sectores los sectores donde más emprenden las personas extranjeras son en este orden: comercio, hostelería y construcción.

En cuanto a la procedencia los tres países de procedencia más comunes son: Rumania, China y Marruecos.

### **1.3 Datos de emprendimiento en el colectivo. Cocemfe CyL**

Las personas con discapacidad tienen una muy baja participación en el mercado de trabajo español, con una tasa de actividad (36,2%), mucho menor que la mitad de la de las personas sin discapacidad (75,9%). Esto se agrava en el caso de las mujeres con discapacidad.

En el mundo empresarial hay un amplio desconocimiento de la variedad de ajustes para la adaptación al puesto de trabajo que existen en el mercado, y que ya no tienen por qué ser necesariamente onerosos. Finalmente puede apuntarse, como factor que perjudica la inserción laboral, la falta de especialización de los servicios públicos de empleo en materia de discapacidad y la escasa coordinación entre estos y las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias.

La desigualdad de las personas con discapacidad frente el empleo es más que evidente si hablamos de autoempleo ya que si analizamos el porcentaje de autónomos en España en el año 2010, tan sólo el 0,01% de las personas con discapacidad ha emprendido la creación de una empresa.

En España, 401 personas con discapacidad se constituyeron en autónomos en el año 2010.

Aproximadamente, el 61% eran hombres y el 39% mujeres y prácticamente el 90% tenían una edad comprendida entre los 25 y los 54 años y el 90% de ellos tenían discapacidad física.

Por ello, la contribución de las personas con discapacidad a la generación global de empleo puede ser muy intensa si se estimula adecuadamente y el autoempleo, la economía social y la creación de PYMES es una fórmula que se adapta muy bien a las necesidades de las personas con discapacidad.

Sin embargo, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en la ONU el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España, y que ha sido objeto de transposición parcial en nuestro país, mediante la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Son muchas las referencias al trabajo en la Convención, pero el artículo 27 de la misma es su disposición central. Se reconoce "el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás", lo que incluye el "derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad", la prohibición "de la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo". También obliga a "permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua", "apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo", "promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia", los programas de "acción positiva, incentivos y otras medidas", y el derecho a los "ajustes razonables...en el lugar de trabajo".

La «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras» se centra en la potenciación del papel de las personas con discapacidad para que puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de la población y en la eliminación de los obstáculos a los que han de enfrentarse en la vida diaria. Uno de los ocho campos prioritarios seleccionados es el empleo. En este documento se afirma que los empleos de calidad aseguran una independencia económica, fomentan los logros personales y ofrecen la mejor protección frente a la pobreza. Asimismo, pone de relieve la contribución del Fondo Social Europeo.

## 2 Objetivos de benchmarking y grado de cumplimiento de los mismos



### Objetivo principal

El objetivo principal de la acción de benchmarking era el **de mejorar la capacitación del personal técnico** de los centros de apoyo a emprendedores de las entidades participantes, de forma colaborativa para poder aprovechar las sinergias y buenas prácticas del personal técnico y entidades.

Esta acción se engloba dentro del proyecto del proyecto financiado por F.ONCE expediente 1602/2015 que promueve el desarrollo de acciones de participación entre las entidades de COCEMFE CASTILLA y LEÓN y por parte de entidades que trabajan con personas con discapacidad en situación de dificultad social.

**Este se ha cumplido satisfactoriamente** a través de todo el desarrollo de la acción.

Este aumento de la capacitación ha permitido que en la actualidad los tres centros ya **estén prestando nuevos servicios** en las fases de Creación de Empresa y Consolidación Empresarial.

## Objetivos específicos

En relación a los objetivos específicos.

- **Fomentar el autoempleo** como forma de acceso al mercado laboral: *Se ha incidido en la jornada de presentación de resultados y en la capacitación de los técnicos.*
- **Mejorar la empleabilidad** de grupos de personas con mayor riesgo de exclusión social y laboral, especialmente en el medio rural. *Se cumple a través de la mejora de la capacitación de los técnicos.*
- **Consolidar proyectos** empresariales en el medio rural.
- Conocer y promover las **mejores** prácticas de los servicios prestados por los diferentes Centros. *Cumplido con el estudio de Benchmarking, el intercambio entre técnicos y su difusión en la jornada de presentación.*
- **Conocer la situación** de nuestros CEAE en comparación con otros CEAE externos al proyecto con incidencia a los mismos colectivos aumentando la cartera de servicios. *Cumplido con el estudio de Benchmarking.*
- **Transferir conocimiento** entre los centros para la puesta en marcha de nuevos servicios o mejora de los ya existentes. *Cumplido con el estudio de Benchmarking, el intercambio entre técnicos.*
- **Apoyo a la consolidación empresarial** de las ideas de negocio a través de adecuados planes estratégicos y apoyo en los planes operativos. *Cumplido con la incorporación de nuevos servicios en el centro de apoyo a emprendedores.*



# BENCHMARKING

Las acciones de benchmarking planteadas se han desarrollado en cuatro fases.

1. Identificación de las mejores prácticas/ benchmarking entre centros

2. Detección de necesidades de los colectivos

3. Formación de los /as técnicos/as

4. Intercambio de profesionales

Las acciones de benchmarking han sido gestionadas en su totalidad según el PMBOK® Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos.

Con lo que en dichas acciones se han considerado otras tres fases propias de la gestión de proyectos como son la Planificación de proyecto, el Seguimiento de Proyecto y el Cierre de Proyecto.

A continuación se describen los trabajos realizados en cada fase:

### 3.1 Planificación

En el inicio de las acciones de benchmarking se constituyó el equipo de trabajo formado por personal técnico de las diferentes entidades, así como planificación inicial de todo el proyecto.

### 3.2 Seguimiento

Con frecuencia semanal se realizaron reuniones del equipo de proyecto para revisar aspectos como:

- Seguimiento de la ejecución del proyecto.
- Comparaciones de rendimiento con las planificaciones realizadas.
- Supervisión de implementación de cambios en la planificación.
- Aseguramiento de control de calidad del proyecto.
- Apertura y seguimiento de las **acciones correctivas/preventivas** ante incidencias/riesgos detectados en la planificación o ejecución de las actividades.
- **Propuestas de Mejora** identificadas.

### 3.3 Identificación de las mejores prácticas/ benchmarking entre centros

El objetivo de esta fase era el de diseñar un proceso avanzado de benchmarking identificando las mejores prácticas de cada centro, los cuales serían transferidas a los centros en una jornada de intercambio.

Para esta fase se ha contado con la colaboración de una consultoría experta en este ámbito 1A Consultores.

Se han realizado las siguientes actuaciones:

- En primer lugar se definió una **sistemática de realización del proceso de benchmarking**, para que las tres entidades siguieran las mismas fases y el proceso fuera robusto.
- Posteriormente se realizaron visitas a cada los CEAE de cada centro, de esa fase se obtuvo como resultado un **listado de buenas prácticas de cada uno de los centros** con especial atención en la facilidad de aplicación y mecanismos de transferencia de conocimiento.
- En paralelo se identificaron **Buenas prácticas de otros CEAE** que pudieran ser transferibles a nuestros centros.
- Con toda la documentación y con la colaboración de la consultoría experta 1A Consultores se elaboró el estudio que se presenta como Anexo a esta memoria.
- Finalmente el día **15 de Marzo** se realizó la Jornada de presentación del estudio y la difusión de las mejores prácticas dirigida a los/as técnicos de las entidades promotoras. En dicha Jornada participaron un total de **38 personas**.



### 3.4 Detección de necesidades de los colectivos

En esta fase los técnicos de los centros realizaron un trabajo de campo con el objetivo de detectar las necesidades del colectivo, empresas y emprendedores sobre los servicios de apoyo especializados que demandan.

Está información fue entregada a la entidad externa encargada de impartir el curso de formación con el objetivo de incidir más en los aspectos más demandados por los diferentes colectivos. Con esas necesidades la entidad de formación elaboró una propuesta de temario que fue validado en una reunión de seguimiento de proyecto.

### 3.5 Formación a los técnicos/as

En esta fase 38 Técnicos/as de las tres entidades realizaron un curso de formación en modalidad blended learnig (sesiones presenciales con apoyo on-line) sobre consultoría avanzada en aspectos que permitan incorporar nuevos servicios al centro de apoyo a emprendedores.

En la formación se abordaron temas como:

- Gestión de Calidad, Medioambiente, I+D (normas ISO, etc.).
- Responsabilidad Social Empresarial.
- Gestión Económico-financiera.
- Gestión de RRHH.
- Nuevos modelos de negocio.
- Metodologías de gestión innovadoras
- Habilidades Comerciales.
- Técnicas de Negociación.
- Innovación empresarial.

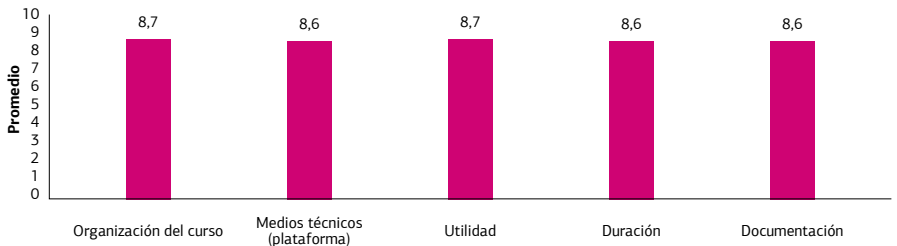




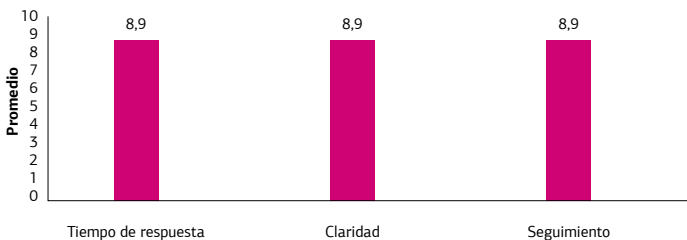
La parte on-line se realizó mediante una plataforma de Teleformación.

Una vez finalizada la Acción Formativa, de las encuestas de satisfacción realizadas extraemos un cumplimiento de objetivos y de expectativas de los/as alumnos/as participantes en una media de **8,81 puntos**, siendo esta muy satisfactoria sobre el trabajo realizado por la consultora.

#### GENERAL



#### TUTORES



### 3.6 Intercambio de profesionales

El objetivo de esta fase era la rotación de al menos un técnico de cada Centro por el resto de entidades participantes.

En este proceso se han visto involucrados **15 técnicos** siendo el total de horas de intercambio de **276 horas**, distribuidas por cada entidad 120 Coceder, 92 Cocemfe Castilla y León, 64 Procomar Valladolid Acoge.

Por último se realizó una reunión de puesta en común con las lecciones aprendidas por cada participante y en el proceso.



# Plan de intercambio entre las entidades

## INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES PROCOMAR VALLADOLID ACOGE

**Correspondencia con la misión de la organización:** Procomar Valladolid Acoge es una entidad privada, sin ánimo de lucro, que trabaja en la **acogida, asistencia y promoción social de las personas inmigrantes** para lograr su **plena integración** en la sociedad.

El compromiso de nuestra Asociación está encauzado a **atender, apoyar y ser solidarios** con este colectivo en la provincia de Valladolid. Es por ello que, además de ver al inmigrante como **miembro activo de la sociedad** y persona **sujeto de derechos**, promovemos la **sensibilización** social, el **estudio** y la investigación de sus problemáticas.

### Misión

Trabajar por la promoción del colectivo de inmigrantes, la no discriminación y la defensa de sus derechos.

**Correspondencia con la visión de la organización:** Ser una entidad de referencia en el Tercer Sector:

1. Como entidad independiente.
2. Con un equipo humano comprometido.
3. Que trabaja con rigor y aplicando principios de calidad y transparencia.
4. Que trabaja con otras organizaciones que comparten nuestra misión.
5. Con incidencia social y política.

## INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES COCEMFE CASTILLA Y LEON

**Correspondencia con la misión de la organización:** mejorar la calidad de vida y la atención integral de las personas con discapacidad física y orgánica y sus familias de la comunidad de Castilla y León, promoviendo desde el respeto y la igualdad de oportunidades la defensa de sus derechos humanos y fundamentales y apoyar su autonomía y desarrollo personal para favorecer la plena integración y participación social de las personas con discapacidad en todos sus ámbitos.

**Correspondencia con la visión de la organización:** favorecer e impulsar la participación activa en la comunidad de las personas con discapacidad física y orgánica y sus familias en Castilla y León. Correspondencia con los valores de la organización: compromiso con las necesidades de las personas y las organizaciones, aunar esfuerzos y sinergias para conseguir una vida digna para las personas con discapacidad y sus familias en condiciones de igualdad. Implicación del equipo humano y directivo de COCEMFE CASTILLA y LEON desde el compromiso de la integridad personal y la ética profesional en la atención integral y la respuesta a las necesidades principales de nuestro colectivo

## INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES COCEDER

**Correspondencia con la misión de la organización:** Trabajar con la comunidad rural en procesos de desarrollo integral y sostenible, en coordinación con otros agentes sociales del territorio para generar mejores condiciones de vida de la población rural y de su medio.

**Correspondencia con la visión de la organización:** Contribuir a la creación de un medio rural desarrollado y sostenible económica, social, cultural y humanamente.

Para ello COCEDER pretende ser una entidad fuerte y cohesionada, reconocida y sostenible, capaz de establecer alianzas con otras organizaciones para fortalecer lazos y compromisos, pero a la vez con independencia en la construcción de los propios procesos integrales.

## DETECCIÓN DE DEBILIDADES DE PROCOMAR VALLADOLID ACOGE / COCEMFE CASTILLA Y LEON Y COCEDER COMO CEAE

En el análisis de las diferentes acciones realizadas por las entidades promotoras como CEAE en relación a la consolidación empresarial de los proyectos de autoempleo con los diferentes colectivos se detectan algunas debilidades relacionadas con:

- Necesidad de conocer **proyectos empresariales de éxito en entornos desfavorecidos** que sirvan de ejemplo real para aumentar la confianza en sí mismas de las personas Inmigrantes con iniciativas emprendedoras y deficiente confianza en sus oportunidades para emprender
- Búsqueda de **oportunidades diferentes de financiación** que favorezcan las posibilidades de emprender de aquellas personas Inmigrantes que entienden el emprendimiento como una estrategia de desarrollo económico y social del propio territorio.
- Experiencias de **intercambio y/o aprendizaje de habilidades de emprendimiento y de diversos oficios tradicionales en el propio territorio** que faciliten la transferencia de conocimientos y/o el aprendizaje de los errores propios del emprendedor en sus primeros años de la puesta en marcha de un negocio de la mano de un empresario de su propio entorno (modelado social).

## BUENAS PRÁCTICAS DE PROCOMAR VALLADOLID ACOGE

- Desarrollo de acciones innovadoras en Gestión de la Diversidad: que promueven optimizar el valor añadido que aportan los equipos diversos, aumentar la competitividad y en general la rentabilidad, optimizando los recursos materiales y humanos.
- Formación específica de asesoramiento en relación a la elaboración de planes de acogida Recogida y difusión de Buenas Prácticas.
- Ayuda en la implementación de Buenas Prácticas a través del asesoramiento personalizado.

- Formación personalizada: formación relacionada con la gestión de la diversidad cultural, mediación empresarial, etc.
- Difusión de la colaboración con su entidad a través de su página web.
- Atención integral de las necesidades de las personas inmigrantes.

## **BUENAS PRÁCTICAS DE COCEMFE CASTILLA Y LEÓN**

- Metodología Innovadora que promueve la formación en nuevas tecnologías como herramienta de inserción social y busca nuevas formas de actuación en los procesos de inserción laboral, fundamentadas en las necesidades individuales a través del trabajo en tres aspectos: desarrollando las aptitudes y actitudes de las propias personas, trabajando el apoyo positivo de sus familias y el fomento de la autonomía a través de las mismas y potenciando su red social mediante el aprovechamiento de los recursos de sus zonas de residencia y la implicación de las corporaciones municipales y las organizaciones empresariales.

## **BUENAS PRÁCTICAS DE COCEDER**

- Apuesta por el desarrollo rural en poblaciones escasamente pobladas.
- Iniciativas de búsqueda activa de financiación con valores de economía ética.
- Dinamización de la participación e implicación de la población rural en iniciativas económicas conjuntas que evitan la despoblación y favorecen las fórmulas de participación colaborativa.
- Promoción de la conservación de los oficios tradicionales como fuente de desarrollo económico sostenible.

## OBJETIVOS

### 1. Aspectos operativos del intercambio-benchmarking

#### a. Participantes Procomar Valladolid Acoge:

- i. Begoña González Arranz: Técnico de empleo de Procomar Valladolid Acoge y Técnico de Gestión de la Diversidad.
- ii. Carmen Muñumer Pérez: Técnico de Empleo de Procomar Valladolid Acoge.
- iii. M<sup>a</sup> Marta García Riobóo: Dirección y Gestión de proyectos de Procomar Valladolid Acoge.

#### b. Participantes Cocemfe Castilla y León:

- i. M<sup>a</sup> Asunción de Elorduy García-Coordinadora COCEMFE CASTILLA Y LEÓN.
- ii. Miguel Ángel Alonso García-Técnico de empleo y desarrollo local. Cocemfe Castilla y León.
- iii. Amanda Nestar Rosales. Técnica de empleo y apoyo autoempleo. Cocemfe Castilla y León.
- iv. M<sup>a</sup> Belén Losada del Campo. Técnica de empleo y apoyo autoempleo. Cocemfe Castilla y León.

#### c. Participantes Coceder:

- i. Aurora de las Heras Madrid Orientadora Laboral.
- ii. Francisco Javier González Bartolomé. Orientador Laboral.
- iii. Ana Isabel Herrero Sanz. Orientadora Laboral.
- iv. Fernando Quintanilla Sancho. Orientador Laboral.
- v. Auxiliadora Delgado Ibarlucea. Orientador Laboral.

vi. Epigmenio Laso Murillo. Orientador Laboral.

vii. Mariola Romero Cabrerizo. Responsable económico-administrativa.

## 2. Asuntos clave a tratar

- a. Acercamiento a proyectos de emprendimiento en el medio rural como ejemplos de modelos de negocio ecológicos y sostenibles en nuestra provincia y valorar su capacidad de transferencia al resto de colectivos.
- b. Detección de buenas prácticas metodológicas (posible enfoque del marco lógico y/u otras metodologías similares) transferibles para promocionar el emprendimiento
- c. Búsqueda activa de nuevas formas de financiación diferentes vinculadas a la economía solidaria.
- d. Valorar las oportunidades de acercamiento a los oficios tradicionales, y la posible correspondencia de estos con otros oficios de esta índole y de diferentes orígenes culturales.
- e. Conocer de cerca el modelo de gestión de la diversidad de Procomar Valladolid Acoge como experiencia demostradora de las oportunidades de la gestión de la diversidad empresarial.
- f. Contactar con el Programa Sensibiliza.
- g. Análisis de las buenas prácticas de Procomar Valladolid Acoge en la atención integral a personas inmigrantes y valorar la oportunidad de transferencia de las mismas a la realidad organizativa de las entidades participantes y/o la colaboración inter-organizativa para cubrir de forma satisfactoria las necesidades del colectivo.



## OBJETIVOS Y METAS:

### Objetivo 1:

**a. Contribuir a la supresión de estereotipos existentes respecto a las escasas oportunidades económicas del medio rural .**

**Meta 1:** Trasladar a las personas beneficiarias de nuestro CEAE el conocimiento de al menos un proyecto de éxito en el medio rural como experiencia positiva de las oportunidades que ofrece.

### Objetivo 2:

**a. Potenciar la eliminación de barreras psicosociales y estereotipos existentes respecto a la capacidad emprendedora.**

**Meta 2:** Valorar la conveniencia del uso del enfoque del marco lógico para la puesta en marcha de proyectos empresariales colaborativos en el medio rural con los diferentes colectivos como metodología transferible a nuestro CEAE.

### Objetivo 3:

**a. Tener contacto directo con experiencias y/o comunidades de aprendizaje que promuevan las oportunidades y/o el valor de los oficios tradicionales en el medio rural y su aprendizaje.**

**Meta 3:** Promover la colaboración inter-organizativa con experiencias de éxito cercanas a nuestro territorio que faciliten el aprendizaje y el contacto directo de las personas con los oficios tradicionales.

### Objetivo 4:

**a. Ofrecer nuevos modelos de gestión empresarial que permitan aprovechar las oportunidades de la diversidad de los grupos humanos como factor clave del éxito de una empresa.**

**Meta 4:** Integrar en los cursos y el material didáctico para emprendedores que proporcionan las entidades que realizan el intercambio de buenas prácticas el aprendizaje y la experiencia de acercamiento a este nuevo modelo de gestión organizativo.

## Objetivo 5:

### **a. Mejorar la calidad del acompañamiento al autoempleo de las personas inmigrantes del medio rural y/o con discapacidad.**

**Meta 5:** Proponer un acuerdo inter-organizativo para valorar la posibilidad de aprendizaje y transferencia de las buenas prácticas en la atención inmigrantes del medio rural y/o con discapacidad y la oportunidad de colaboración inter-organizativa con la red de servicios de Procomar Valladolid Acoge para satisfacer necesidades específicas de las personas inmigrantes.

## 3.7 Cierre de aprendizaje

### 3.7.1 Jornada de presentación de resultados

El 14 de Marzo se desarrolla una jornada interna de presentación de los resultados de la propia actividad, en la que se invita a la participación de diversos agentes del territorio nacional.



Los contenidos de la jornada fueron:

- Exposición del desarrollo y resultados del aprendizaje realizado a cargo de Juan Luis Elorduy González, Socio Director de Proyectos en 1A Consultores, S. Coop.
- A continuación una mesa de experiencias en materia de emprendimiento para cumplir el objetivo de la transferencia del conocimiento, y la puesta en común de buenas prácticas de apoyo a personas emprendedoras de nuestros colectivos. Las experiencias fueron:
  - **Proyecto Impúlsate** a cargo de Marien Alvaro, Coordinadora del Proyecto Impúlsate y Pilar Martínez López, Presidenta de FEJIDIF y coordinadora de empleo.
  - **Emprendimiento en el medio rural** a cargo de Aurelio García Gállego. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Guayente. Director de la Escuela de Negocios del Pirineo.
  - **Vivero de microempresas** para personas inmigrantes, a cargo de Elena Novillo Martín. Técnico en el Área de Economía Social y Solidaria de Economistas sin Fronteras.
  - **Eco-emprendimiento** a cargo de Fernando Rubio Benito - Co-fundador de Emprendae.
- La Jornada concluyó con la ponencia marco sobre innovación, emprendimiento y economía social a cargo de Manuel del Castillo (Fundación Enmanuel Casbarri).



*Proyecto Impúlsate. FEJIDIF*



Emprendimiento en el medio rural. Asociación Guayante



Vivero de microempresas. Economistas sin Fronteras



Eco-emprendimiento. Emprendae

### 3.7.2 Lecciones Aprendidas

Como cierre del proyecto se realizó una reunión de confirmación de la finalización del proyecto incluyendo las lecciones aprendidas por el equipo de proyecto.

# 4

## Temporalización del proyecto



El aprendizaje realizado se ha desarrollado entre los meses de enero a diciembre de 2016.



# 5

## Indicadores de ejecución y evaluación de las acciones de benchmarking desarrolladas

Los indicadores de evaluación se medirán para cada una de las actividades planteadas en las acciones de benchmarking entre organizaciones.

Fase	Indicadores	Resultado
<b>Ejecución y seguimiento del proyecto</b>	Cumplimiento de las fases e hitos de las acciones de benchmarking en las fechas establecidas.	100 %
	Cumplimiento de los objetivos marcados	100 %
<b>Benchmarking</b>	Número de CEAE analizados.	20
	Grado de aplicabilidad de las prácticas identificadas.	70 %
	Grado de transferencia de las prácticas entre los centros.	90%
	Número de buenas prácticas identificadas.	9
<b>Estudios de necesidades de nuevos servicios</b>	Número de nuevos servicios detectados	6
	Número de aportaciones por parte de usuarios de los CEAE	23
	% de requerimientos o necesidades detectadas a los que se dio solución	100 %
<b>Formación</b>	Número de horas de formación	3800 Horas (100*38)
	Número de técnicos/as formados/as	38 técnicos/as
	Grado de satisfacción	8,81 sobre 10
<b>Intercambio de profesionales</b>	Número de técnicos involucrados en el proceso	15
	Proyectos de tutorización o asesoramiento realizado de forma conjunta	3
<b>Cierre de Proyecto</b>	Grado de satisfacción de los técnicos	9,23 sobre 10
	Incremento de la satisfacción de los usuarios sobre los servicios prestados en el centro	No tenemos datos a fecha de esta presentación



## 6

## Jornada de participación personas con discapacidad en riesgo de exclusión social



La jornada de participación y análisis de la situación frente al empleo de las personas con discapacidad en riesgo de exclusión social ha tenido lugar en Soria el 8 de Abril de 2016 en horario de 8:30h a 14:30 h.

Esta acción se engloba dentro del proyecto del proyecto financiado por F.ONCE que promueve el desarrollo de acciones de participación entre las entidades de COCEMFE CASTILLA y LEÓN por parte de entidades que trabajan con personas con discapacidad en situación de dificultad social.

## Planificación del encuentro

En esta fase del proyecto se han desarrollado las siguientes acciones:

- Preparación de la infraestructura.
- Planificación del encuentro.
- Documentación gráfica del encuentro.
- Documentación técnica del encuentro.

### 6.1. Infraestructura

El encuentro se ha desarrollado el día 8 de Abril de 2016 en el Centro Cultural Palacio de la Audiencia de Soria ubicado en la Plaza Mayor de Soria.



En función de las actividades a realizar se confirmó la disponibilidad de espacios y la coordinación de la infraestructura necesaria para la realización de la Jornada.

## 6.2. Planificación del encuentro

En la fase de planificación se decidió la planificación temporal de las actividades a realizar en el encuentro previo a su comunicación a las personas participantes y a la elaboración de la documentación gráfica. El programa se muestra en la Figura 2.

## 6.3. Documentación del encuentro

En esta fase se preparó la documentación técnica del encuentro a entregar a las personas participantes en el momento de la recepción.

La documentación elaborada ha sido la siguiente:

- 1 Subcarpeta con 5 hojas tamaño A-4.
- 1 Volatina del encuentro (Tarjetón en formato A-5)
- 1 Bolígrafo (sin serigrafiar).
- 1 Documento sistemática de funcionamiento Focus Group.

## 6.4. Organización actividades

Por último se planificó la organización del desayuno para las personas participantes en el encuentro conformado por productos de comercio justo.

El desayuno consistió en:

- Café (producto justo).
- Leche.
- Zumo (producto justo).
- Agua.
- Pastas (producto justo).

## 6.5 Personas participantes

A la jornada asistieron un total de **53 personas** con discapacidad procedentes de las provincias de Burgos, León, Palencia y Soria.

A continuación y una vez desarrollado el marco de la jornada, se explicó a los asistentes la generación de los siguientes 5 grupos de trabajo:

### **1. Prevención de riesgos laborales. (Seguridad en el trabajo, ergonomía, vigilancia de la salud).**

Análisis del concepto del trabajo digno desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Esto incluye la seguridad laboral, la vigilancia de la salud, las medidas preventivas, las adaptaciones de puesto de trabajo y las condiciones de ambientales del trabajo y los posibles riesgos físicos, químicos, mecánicos biológicos y psicosociales en la actividad laboral que habrían de ser tenidos en cuenta para evitar una repercusión negativa sobre la propia salud y/o discapacidad del propio trabajador/a.

### **2. Acoso laboral, mobbing**

Análisis del concepto del trabajo digno desde la perspectiva de la prevención de posibles situaciones de acoso laboral o mobbing por razón de discapacidad ejercidas como una forma de violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles hacia el trabajador/a con discapacidad en su entorno laboral.

### **3. Empleo protegido, centros especiales de empleo**

Análisis del concepto del trabajo digno desde la perspectiva del empleo protegido y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo con y sin ánimo de lucro, analizando la fórmula del empleo protegido que garantice unas condiciones de trabajo dignas y acordes con las condiciones generales del mercado de trabajo ordinario para las personas con discapacidad.

#### **4. Políticas de RRHH (convenios, salarios, formación, evaluación del desempeño, oportunidades de promoción profesional, conciliación vida familiar y laboral...).**

Análisis del concepto del trabajo digno desde la perspectiva de las políticas de recursos humanos que gestionan las empresas, evaluando las diversas actuaciones en el proceso de selección, contratación, formación, conciliación, promoción profesional y evaluación del desempeño que permitan a las personas con discapacidad desarrollar su labor profesional con dignidad en cualquier organización y en igualdad de condiciones respecto al resto de los trabajadores sin discapacidad.

#### **5. Cumplimiento normativa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.**

Análisis del concepto del trabajo digno desde la perspectiva de la vigilancia y el cumplimiento de la normativa estatal en materia de empleo y las condiciones que regulan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad favoreciendo su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.



El trabajo de cada grupo se estructuró en tres fases:

## 1. Análisis de situaciones

## 2. Propuesta de actuación

## 3. Elaboración de conclusiones

Fases del trabajo en grupo

### 1. Análisis de Situaciones

El objetivo de esta fase es reflejar según la experiencia de las personas participantes situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión de las personas con discapacidad frente al trabajo en relación al tema de cada grupo.

Desarrollo de la Técnica

1. Reforzar que el tema está claro para todas las personas participantes.
2. Fijar un tiempo para exponer de forma breve situaciones. (Aproximadamente 10 minutos).
3. Registro de las situaciones por parte de las personas coordinadoras.
4. Análisis. La lista obtenida se tratará de la siguiente forma:
  - Explicación de las situaciones que ofrezcan dudas a algún participante
  - Agrupación.
  - Elección de las cuatro más reseñables.



Desarrollo del Análisis de Situaciones

## 2. Propuestas de actuación

En esta fase se ha utilizado la técnica del 4x4x4, esta es una técnica grupal donde se producen ideas primero individualmente y posteriormente en grupo.

### Desarrollo de la técnica

Cada participante escribe individualmente en una tarjeta las cuatro propuestas de actuación esenciales.

Terminada esta etapa, el grupo se coloca por parejas.

Cada pareja llega a un acuerdo y escribe en una nueva tarjeta las cuatro propuestas de consenso.

Posteriormente se colocan en grupos de cuatro, y así sucesivamente hasta que el grupo entero tiene que ponerse de acuerdo y decidir cuáles son las cuatro propuestas principales de actuación sobre el tema de debate.

Las cuatro propuestas finales son el relieve cualitativo de toda la producción anterior.





Desarrollo de la técnica 4x4x4

### 3. Elaboración de conclusiones

Como fase final cada grupo realizó una breve presentación a todas las personas participantes en el encuentro.

La presentación contenía las ideas principales de la fase del análisis de necesidades y las propuestas de actuación concretas resultado final del trabajo.



Presentación de conclusiones



## 6.6 Conclusiones

En este apartado se presenta de forma detallada el trabajo de cada uno de los grupos en la jornada de participación y las conclusiones finales.

### Prevención de riesgos laborales

#### Análisis de Situaciones

El resultado final fue el siguiente:

1. “Parada de emergencia sobre todo en los puestos de más peligro al alcance de todas las personas con señal”
2. “Dar información a todos los trabajadores sobre el trabajo que se vaya a realizar, sobre todo con máquinas”.
3. “Adaptar el puesto de trabajo a las personas. Por ejemplo para un puesto que haya que subir paquetes a un puesto alto, se pone a una persona baja”.
4. “Formar a la gente cuando se trabaja con productos tóxicos o peligrosos”.
5. “Iluminación-ventilación”
6. “Señalización adecuada para las situaciones de peligro. Pictogramas”.
7. “Formación en el puesto de trabajo. Por ejemplo fichas donde se reflejen premisas para trabajar”

#### Propuestas de actuación

El grupo de trabajo presentó como conclusiones las siguientes propuestas de actuación.

1. Medidas que fomenten la ergonomía en todos los puestos de trabajo, adaptando el puesto al tipo de discapacidad de cada persona.

2. Suministrar Equipos de Protección individual EPI,s en todos los puestos de trabajo.
3. Formación adecuada al personal adaptada a cada puesto de trabajo, prestando especial atención al manejo de la maquinaria.
4. Situar las paradas de seguridad al alcance de todas las personas.

Otras propuestas destacables que se plantearon durante el desarrollo de la dinámica fueron las siguientes.

- Educación postural (posturas adecuadas a cada puesto de trabajo (agacharse, levantar peso, etc.)
- Eliminación de elementos peligrosos (por ejemplo escaleras) en la línea de trabajo.
- Mayor rigor en la ventilación e iluminación del puesto de trabajo.

## **Acoso laboral, mobbing**

### **Análisis de Situaciones**

El resultado final fue el siguiente:

1. “Rechazo en las entrevistas de trabajo cuando se enteran que tienes una discapacidad”
2. “A la hora de presentar el Curriculum. ¿Se refleja la discapacidad, si/no?”
3. “Discriminación laboral al decir al empresario la enfermedad que tienes”.
4. “Acoso ante la situación física de la persona”.
5. “Acoso por razón de raza, religión, etc.”.
6. “Acoso entre compañeros de trabajo”

## Propuestas de actuación

El grupo de trabajo presentó como conclusiones las siguientes propuestas de actuación.

1. Información y formación por parte de las empresas hacia los trabajadores y mandos intermedios en relación a la discapacidad.
2. Sanciones y/o endurecimiento de las mismas para las situaciones de acoso y/o maltrato psicológico y físico.
3. Medidas de inspección a las empresas para observar las medidas de obligado cumplimiento.
4. Educación en valores (igualdad) desde la infancia.

Otras propuestas destacables que se plantearon durante el desarrollo de la dinámica fueron las siguientes.

- Acortar los plazos en los procedimientos sancionadores.
- Actuar con rapidez para resolver cualquier situación de acoso laboral.
- Fomento de encuentros entre empresariado / sindicatos/ asociaciones de inmigrantes para conocer la realidad de ambas partes.
- Reforma laboral en la normativa vigente frente al acoso.
- Normas más específicas en la empresa para evitar el acoso.
- Actuación por parte de la empresa en situaciones de acoso entre trabajadores.
- Adoptar medidas e inspecciones para evitar el acoso encubierto.
- Indicadores valoración acoso laboral.

## Empleo protegido, centros especiales de empleo

### Análisis de Situaciones

El resultado final fue el siguiente:

1. “Control de las instituciones laborales, por su mantenimiento”.
2. “Niveles de exigencia muy altos. Por ejemplo en producción y calidad.”
3. “Restablecer descansos de acuerdo al perfil de los trabajadores, no únicamente los permitidos”
4. “Transparencia. No distribución de rentabilidad entre los trabajadores”.
5. “Establecer normativa en la contratación de perfiles con mayor dificultad de acceso al mercado laboral. Por ejemplo edad, limitaciones”.
6. “Concordancia entre el reconocimiento médico y el puesto de trabajo-adaptación en el puesto de trabajo.

### Propuestas de actuación

El grupo de trabajo presentó como conclusiones las siguientes propuestas de actuación.

1. Distribución de beneficios al finalizar el año económico. Transparencia en las cuentas de gastos y pérdidas.
2. Aumentar el número de inspecciones: Evaluaciones en las adaptaciones del puesto de trabajo, instalaciones adecuadas, etc.
3. Supervisar el grado de productividad exigido y adaptado a cada persona con discapacidad. Aplicar medidas en caso de ser necesarias (reducir jornada, aumento de descansos).
4. Favorecer la contratación de personas con mayores limitaciones y dificultades de acceso al empleo por cuestiones de edad, género, etc.

Otras propuestas destacables que se plantearon durante el desarrollo de la dinámica fueron las siguientes.

- Mejorar el convenio colectivo, al ser la exigencia similar al de la empresa ordinaria. (Reducción de jornada, control de los descansos).
- Vigilar o supervisar el entorno laboral para que el puesto de trabajo esté adaptado a la persona con discapacidad.
- Supervisar si la productividad que se exige a la persona con discapacidad está acorde a su grado de discapacidad.
- Incrementar las oportunidades de acceso al trabajo a los centros especiales de empleo, no discriminado según el grado de discapacidad.

## **Políticas de recursos humanos**

### **Análisis de Situaciones**

El resultado final fue el siguiente:

1. “Tener en cuenta la persona en su adaptación al puesto de trabajo”
2. “Equiparar salarios, horarios, convenios”
3. “Salidas médicas, rehabilitación, cuidado de hijos, familiares.
4. “Ley de Dependencia. Oportunidad de cotización”:
5. “Promoción: Dificil promoción de las personas con discapacidad”.
6. “Contrataciones por 4 horas, trabajo por 8 horas”.
7. “Procesos de selección. Personas con discapacidad

### **Propuestas de actuación**

El grupo de trabajo presentó como conclusiones las siguientes propuestas de actuación.

1. Adaptación del puesto de trabajo a las situaciones particulares de cada persona física y familiares.

2. Equiparar, respetar y cumplir convenios, contratos, salarios, etc.
3. Oportunidad de promocionar en el puesto de trabajo y cumplimiento de la ley de no discriminación a las personas con discapacidad, por sexo, raza o religión.(también en el momento de la contratación).
4. Sensibilización para cambiar el concepto equivocado por parte de las empresas que se tiende a pensar que la discapacidad conlleva un aumento de los recursos sanitarios y una disminución del rendimiento laboral y productivo.

Otras propuestas destacables que se plantearon durante el desarrollo de la dinámica fueron las siguientes.

- Adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas.
- Horarios que permitan la conciliación de la vida personal y familiar.
- Cotización de los cuidadores a personas dependientes (escasas oportunidades de trabajar fuera de casa).
- Políticas de conciliación de las personas con discapacidad con necesidades especiales en algunos casos (consultas médicas, rehabilitación, etc.)
- Reactivar con fondos la ley de dependencia.
- Eliminar barreras arquitectónicas en edificios públicos, después adecuar puestos de trabajo.

## **Cumplimiento normativa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.**

### **Análisis de Situaciones**

El resultado final fue el siguiente:

1. “Más trabajo para gente con discapacidad”
2. “Más industrias en Palencia/Provincia de lácteos y cereales”

3. “Subvenciones para contratar a personas con discapacidad en el sector terciario”
4. “Cumplimiento de normativas de la contratación del 2% de las personas con discapacidad”
5. “Desconocimiento de las subvenciones que puede recibir el empresario”
6. “Hacer cumplir a las empresas las condiciones que regulan las condiciones de trabajo ya que por ello reciben de la administración subvenciones y beneficios fiscales.

### Propuestas de actuación

El grupo de trabajo presentó como conclusiones las siguientes propuestas de actuación.

1. Revisión del Convenio nacional de personas con discapacidad.
2. Accesibilidad universal y supresión de barreras y puestos de trabajo adaptados.
3. Medidas para garantizar el cumplimiento del 2% a la empresa privada.
4. Más apoyo a las entidades no lucrativas en el sector de la discapacidad.

Otras propuestas destacables que se plantearon durante el desarrollo de la dinámica fueron las siguientes.

- Mejora de los accesos a los centros de trabajo.
- Mayor información por parte de las administraciones públicas a los empresarios sobre ayudas y subvenciones que se pueden percibir al contratar a personas con discapacidad.
- Formación a los/as trabajadores/as con discapacidad para que conozcan sus derechos y obligaciones.
- Facilitar la realización de contratos de larga duración a las personas con discapacidad.
- Creación de programas centrados en el ocio y tiempo libre.

## Objetivo general del encuentro de participación

Elaborar un documento consensuado de forma conjunta por el grupo, para plantear a la administración propuestas de mejora en el ámbito del derecho y condiciones de acceso al mercado laboral

<b>Objetivos específicos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar el debate y participación sobre:<ul style="list-style-type: none"><li>· Derecho al trabajo: concepto de trabajo digno</li><li>· Situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión de las personas con discapacidad frente a trabajo.</li></ul></li><li>2. Elaborar un documento de posicionamiento con el que remitir las propuestas consensuadas por los participantes a la Administración.</li></ol>
<b>Perfil de los destinatarios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Número aproximado de participantes: 50-60 personas con discapacidad y sus familias.</li><li>· Procedencias: Palencia, León, Soria y Burgos.</li></ul>
<b>Territorio visitado. Elementos a destacar</b>	<p><b>Soria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· La ciudad de Soria será el territorio visitado.</li><li>· Se realizará un paseo por la ciudad.</li><li>· Esta visita guiada por la ciudad de Soria se realiza con el apoyo de guías turísticas especializadas.</li><li>· Además se incluye la visita a museos de la ciudad.</li></ul>
<b>Temas de participación trabajados. Elementos a destacar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Derecho al trabajo: concepto de trabajo digno</li><li>· Situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión de las personas con discapacidad frente a trabajo.</li></ul>
<b>Evaluación de la actividad. Aportes a los participantes</b>	<p>Todas las puntuaciones medias de las evaluaciones recogidas han estado por encima de 4,2 puntos sobre una evaluación de 5 puntos. La puntuación más alta ha estado en la visita cultural 4,73 de puntuación media, la evaluación general y la comida evaluada con 4,66 de puntuación media. Entre las aportaciones más frecuentes de las evaluaciones de los participantes destacan como aspectos positivos de la jornada: la convivencia, el interés del tema tratado y el espacio de participación en los grupos en los grupos y la visita cultural programada.</p>



## Objetivo general del encuentro de participación

### Otras conclusiones

- Entre las principales **propuestas de mejora generales en materia de empleo digno para las personas con discapacidad** con objeto de poder ser tenidas en cuenta para acciones de incidencia política recogidas en la jornada destacan:
- Mejora de los accesos a los centros de trabajo.
  - Mayor información por parte de las administraciones públicas a los empresarios sobre ayudas y subvenciones que se pueden percibir al contratar a personas con discapacidad.
  - Formación a los/as trabajadores/as con discapacidad para que conozcan sus derechos y obligaciones.
  - Facilitar la realización de contratos de larga duración a las personas con discapacidad.
  - Revisión del Convenio nacional de personas con discapacidad.
  - Accesibilidad universal y supresión de barreras y puestos de trabajo adaptados.
  - Medidas para garantizar el cumplimiento del 2% a la empresa privada.
  - Más apoyo a las entidades no lucrativas en el sector de la discapacidad.
  - Adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas.
  - Horarios que permitan la conciliación de la vida personal y familiar.
  - Cotización de los cuidadores a personas dependientes (escasas oportunidades de trabajar fuera de casa).
  - Políticas de conciliación de las personas con discapacidad con necesidades especiales en algunos casos (consultas médicas, rehabilitación, etc.)
  - Medidas que fomenten la ergonomía en todos los puestos de trabajo, adaptando el puesto al tipo de discapacidad de cada persona.
  - Suministrar Equipos de Protección individual EPI,s en todos los puestos de trabajo.
  - Formación adecuada al personal adaptada a cada puesto de trabajo, prestando especial atención al manejo de la maquinaria.

## Objetivo general del encuentro de participación

### **En el caso de las propuestas de mejora para los Centros especiales de empleo y el empleo protegido destacan:**

- Mejorar el convenio colectivo, al ser la exigencia similar al de la empresa ordinaria. (Reducción de jornada, control de los descansos).
- Vigilar o supervisar el entorno laboral para que el puesto de trabajo esté adaptado a la persona con discapacidad.
- Supervisar si la productividad que se exige a la persona con discapacidad está acorde a su grado de discapacidad.
- Incrementar las oportunidades de acceso al trabajo a los centros especiales de empleo, no discriminado según el grado de discapacidad.

### **En relación a las propuesta de mejora relacionadas con el acoso laboral o mobbing destacan:**

- Acortar los plazos en los procedimientos sancionadores.
- Actuar con rapidez para resolver cualquier situación de acoso laboral.
- Fomento de encuentros entre empresariado / sindicatos/ asociaciones de personas con discapacidad para conocer la realidad de ambas partes.
- Reforma laboral en la normativa vigente frente al acoso laboral.
- Normas internas más específicas y protocolos de intervención en la empresa para evitar el acoso laboral vertical y horizontal.
- Actuación por parte de la empresa (mediación) en situaciones de acoso entre trabajadores.
- Adoptar medidas sancionadoras eficaces e inspecciones en materia de acoso laboral/mobbing para evitar el acoso encubierto.
- Proponer por parte de sindicatos y organizaciones de empresarios de Indicadores valoración acoso laboral e intercambio de buenas prácticas en materia de prevención.
- Habilitar un teléfono de información estatal y/o autonómico tipo "112" atendido por profesionales especializados en derecho laboral para asesorar, orientar e informar sobre "qué es el acoso laboral" y "qué hacer y dónde acudir en caso de situaciones reales de acoso laboral".

### **Otras conclusiones**



Una vez finalizado el proyecto trasladamos las conclusiones derivadas de todo el proceso: estudio, formación, Intercambio de benchmarking y acciones futuras:

### En relación al estudio de Benchmarking:

- Se decide realizar un **estudio estratégico** (identificar las tendencias significativas capaces de proporcionar una mayor **percepción de las oportunidades de mejora** potenciales) y **externo** (servicios ofrecidos por entidades del mismo sector o competidores directos).
- Las primeras investigaciones, ponen de manifiesto la dificultad de realizar el estudio, debido:

- Existe un amplísimo catálogo de todo tipo de instituciones de apoyo a la persona emprendedora, demostrando la importancia que desde los distintos estamentos se confiere a la creación de nuevas iniciativas como clave para renovar el tejido empresarial.
- Sin embargo, la proliferación y superposición de plataformas en el territorio conlleva el riesgo de confundir el destinatario final. Ninguna de las plataformas abarca (como por otra parte es lógico) todos los servicios posibles y la mayor parte de plataformas ofrecen servicios similares.
- Se puede considerar la promoción del emprendimiento como un sector en sí mismo, en el que pueden identificarse todos los actores y procesos propios de cualquier otro sector económico.
- Se emplea el concepto de cadena de valor del emprendimiento, para identificar las diferentes fases del proceso emprendedor y los servicios de apoyo necesarios en cada una de ellas.
- Se realiza una clasificación el tipo de plataformas por ámbito de actuación y por el tipo de perfil de la persona emprendedora que atienden. En base a esto, se establece el alcance del estudio y las empresas a analizar:
  - Perfil de la persona emprendedora: **persona en riesgo de exclusión social**. Emprende por necesidad o por ser la única vía posible para su inserción profesional. Se caracterizaría por su **escaso poder adquisitivo y bajo nivel formativo**.
  - Tipo de actividad que va a emprender: **actividad general en servicios, industria y comercio**. **Escasa o nula innovación**.
  - Ámbito de actuación: regional o local. **Comunidad de Castilla y León**.
  - Tipo de plataformas de apoyo al emprendedor: Generalistas. Dentro de este grupo, a nivel regional y local, ofrecían estos servicios las Agencias de Desarrollo Regional, las Cámaras de Comercio y las Agencias de Desarrollo Local.

- **Alcance:** Dado que el perfil de potencial emprendedor, es el de una persona en riesgo de exclusión social, centrándonos en:
  - Inmigrantes.
  - Discapacidad.
  - Entorno rural.
- De las plataformas generalistas existentes, nos centraremos en aquellas Agencias de Desarrollo Local especializadas en atender este tipo de perfiles. Debido al elevadísimo número de entidades englobadas en este grupo y que la información disponible es dispar y poco precisa sobre las actividades, número, localización y origen de las mismas, se acota el estudio a aquellas entidades que han sido declaradas como Centros de Apoyo a Emprendedores.
- De los 96 Centros de Apoyo a Emprendedores declarados en Castilla y León (Fuente <http://servicios.ipyme.org/CEAE/Busquedas/BuscarCEAE.aspx>), sólo 20 responden al alcance establecido en el proyecto. De estos 20 CEAE, 16 están especializados en la atención a la persona emprendedora en el medio rural, 2 a la atención de inmigrantes y 2 a la atención de personas con discapacidad.
- La mayoría de servicios ofrecidos se centran en las fases de Gestación de la idea y Desarrollo el proyecto, no existiendo apenas servicios en la fase de Creación de la Empresa y Consolidación empresarial. En esta última fase, la actividad que destaca es la creación de redes de cooperación en el ámbito rural.
- Considerando el tipo de estudio realizado (cuyo fin es detectar mejoras potenciales), podemos extraer conclusiones respecto a:
  - Identificar de forma concreta entidades que ofrecen servicios de apoyo a emprendedores orientados a colectivos en riesgos de exclusión social en nuestro ámbito de actuación.
  - Tipos de servicios ofrecidos (en cada fase del proceso de emprendizaje).

- Tipos de servicios que podríamos implantar (atendiendo también a la demanda de nuestros clientes).
- Redes existentes en las que sea interesante participar.
- Posibles redes que no existen y es interesante crear.
- Este estudio sirve como punto de partida, para plantear otros estudios de Benchmarking que nos permitan:
  - Homogeneizar y aplicar los mismos criterios de actuación en las entidades pertenecientes a nuestra red
  - Comparar los servicios que actualmente ofrecemos con otras entidades:
    - Procesos. Ejemplo:
      - Recogida sistemática de información sobre oportunidades de empleo en la región
      - Recepción de la persona e información sobre los servicios
    - Registros y Bases de Datos. Ejemplo:
      - Ficha de usuario
      - Encuestas de satisfacción del servicio recibido
    - Indicadores. Ejemplo:
      - Número total de personas atendidas
      - Perfil de las personas atendidas
      - Tipo de servicios demandados
      - Tipo de servicios demandados según perfil
      - Grado de satisfacción con los servicios recibidos

- Número de empresas creadas por personas que han recibido el servicio
  - Tipo/sector de las nuevas empresas y forma jurídica
  - Porcentaje de nuevas empresas que sobreviven a los 5 primeros años
- Metodologías (Enfoque Marco Lógico)
  - Planes de formación
    - Tipos de acciones formativas
    - Temarios
    - Metodología docente









---

COCEMFE-CASTILLA Y LEÓN



Fundación  
**ONCE**