

Oportunidades y dificultades para la contratación de profesionales con discapacidad:

El caso de Ilunion Sociosanitario

Trabajo Fin de Master
Master en Discapacidad, Autonomía Personal y Atención a
la Dependencia
Madrid – Agosto 2017

Autor: Joaquín Leizaola Aguirrezabala
Tutor: Susana Montañez Heredia

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
3. POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD	6
a. Fuentes de información	7
b. Estadísticas de población con discapacidad	7
c. Perfiles profesionales y capacidades	10
d. Circunstancias para no buscar empleo	11
e. Reconocimiento social de la potencialidad de contratación de PCD	13
4. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
a. Fuentes de captación de curricular	14
b. Servicios de intermediación	15
c. Convenios con entidades colaboradoras	16
5. BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	17
a. La experiencia en Grupo Ilunion	17
b. La experiencia en empresas del sector fuera del entorno ONCE	19
c. Buenas prácticas acumuladas por FSC Inserta	20
d. El sello Bequal	22
6. EL CASO DE ILUNION SOCIOSANITARIO	23
a. Situación de partida	23
b. Perfiles profesionales y necesidades	24
c. Medidas adoptadas	25
d. Resultados del seguimiento de los procesos de contratación	25
e. Otras consideraciones	28
7. CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	32
Anexo 1: Detalle de resultados por servicio	33

1. INTRODUCCIÓN

El título del presente estudio es bastante enunciativo: “Oportunidades y limitaciones para la contratación de profesionales con discapacidad – El caso de Ilunion Sociosanitario”. Ante una ambición manifiesta del Grupo Ilunion de integración laboral de personas con discapacidad, las personas que formamos parte de dicho Grupo y que asumimos como propia dicha ambición, no podemos dejar de plantearnos qué podemos hacer para dar más oportunidades en nuestro ámbito de responsabilidad.

El Grupo Ilunion cuenta con casi 13.000 profesionales con discapacidad, casi un 39% de su plantilla. La empresa Ilunion Sociosanitario cuenta con casi 250 personas con discapacidad sobre una plantilla de más de 1.100 trabajadores. Estos son datos inauditos en ningún grupo empresarial español y en ninguna empresa de servicios sociosanitarios en España.

No obstante, dada nuestra vocación, nos planteamos una serie de interrogantes: ¿Podemos aspirar a mayores niveles de contratación de personas con discapacidad en las empresas que tenemos como objetivo la integración laboral de personas con discapacidad?

Y la pregunta derivada de esta anterior es: “¿Cómo?”. ¿Cuáles son las claves del éxito para que en Ilunion, y en particular en Ilunion Sociosanitario, podamos encontrar profesionales con discapacidad que cubran nuestras vacantes?

Estas interrogantes requieren aclarar un punto previo, que es el del concepto de discapacidad. Según se recoge en el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"¹.

En cada uno de los países miembros, y en particular en España, esta condición de discapacitado implica un reconocimiento administrativo que se culmina con la emisión del certificado de discapacidad. Es decir, pueden existir circunstancias personales que limiten la participación plena y efectiva, pero que no tengan un reconocimiento explícito como personas con discapacidad.

A efectos prácticos, y cuando a lo largo de este documento nos refiramos a la discapacidad y a las personas con discapacidad, nos referiremos a las personas que ostentan un título acreditativo que reconozca la discapacidad; en España el certificado de discapacidad. Es posible dejarnos fuera a una buena parte de la población con discapacidad, pero cualquier otra asunción no es rigurosa estadísticamente, es difícil de concretar y queda fuera de toda aceptación por parte de las autoridades.

¹ Naciones Unidas, “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. 2006. Artículo 1.

Una vez aclarado este concepto conviene retornar a Ilunion Sociosanitario. Uno de los objetivos fundamentales de Grupo Ilunion es la integración laboral de personas con cualquier tipo de discapacidad. Dada mi responsabilidad en una de sus empresas, Ilunion Sociosanitario, y mi alineamiento con el principio de que la integración plena de las personas con discapacidad viene muy de la mano de la integración laboral, ese objetivo lo hago propio y quiero que lo sea del resto del equipo de dirección y mandos intermedios de la compañía.

Por eso, somos proactivos en la captación de profesionales con discapacidad. Entre otras medidas de forma recurrente medimos, tanto a nivel interno de la compañía y en nuestro reporte a la cabecera, el número de personas con discapacidad que trabajan con nosotros por centros y perfiles. Y realizamos todas las acciones que conocemos para captar profesionales con discapacidad que se ajusten a los puestos de trabajos que ofrecemos. Hemos establecido procedimientos para la validación de cualquier contratación que justifique por qué no hemos contratado una persona con discapacidad (y tenemos indicadores de los mismos), acudimos a todas las fuentes nacionales, regionales y locales de las que tenemos constancia que tienen registros de personas con discapacidad para que nos presenten candidatos, nos sentamos con estas instituciones y enseñamos nuestras instalaciones para que sepan qué necesitamos y qué adaptaciones de puesto de trabajo podemos ofrecer, informamos a usuarios y familiares de nuestra vocación, y hasta financiamos cursos de formación para capacitar a personas con discapacidad,...

De esta manera, como hemos indicado más arriba, hemos alcanzado niveles de contratación de personas con discapacidad muy superiores a los de cualquier otra compañía de nuestros sectores de actividad. Pero nuestro nivel de captación de profesionales con discapacidad no es suficiente para nuestras exigencias internas. Queremos llegar a niveles todavía mayores, especialmente en el perfil de auxiliar de gerocultura y teleoperador de teleasistencia domiciliaria, que son los perfiles más habituales en nuestros servicios.

Dentro del grupo del que formamos parte, otras compañías han conseguido llegar a niveles de integración de profesionales con discapacidad inimaginables en su sector, incluso llegando a cumplir las condiciones para convertirse en un centro especial de empleo. Por ejemplo, en los hoteles, donde la imagen ante el cliente es muy importante, ya son varios los hoteles que están reconocidos como centros especiales de empleo (CEE); es decir, tienen más de un 70% de su plantilla integrada por profesionales con discapacidad. Es cierto que en algunos de estos entornos donde han alcanzado el umbral para ser CEE no se requiere titulación específica, pero era una quimera hace muy pocos años. Por tanto, podríamos pensar que es posible captar más profesionales con discapacidad en nuestro sector y en nuestra empresa.

En paralelo a esta “obsesión corporativa”, que motivó mi inscripción al Master, la ONCE y Fundación ONCE divulgaron una campaña institucional titulada “No

seas mi límite”² en la que se indicaba que el 74% de las personas con discapacidad no tiene trabajo. Este dato, desde una observación de principios macroeconómicos invitaría a pensar que sería fácil contratar profesionales con discapacidad. Sin embargo, este dato requiere poder responder a varios interrogantes:

1. ¿Cuál es la base de población que está en edad de trabajar? El 74% de “pocos” podría justificar que nosotros no encontremos profesionales.
2. ¿Qué nivel de cualificación tiene esta población activa con discapacidad?
3. ¿Están realmente buscando trabajo las personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años)?

A lo largo de las próximas páginas trataremos de ir profundizando en ambas vertientes de la realidad de la contratación de personas con discapacidad para tratar de ver el nivel de coherencia / capacidad de cambio sobre esas dos realidades que coexisten: hay un gran número de personas con discapacidad que no trabajan y las empresas que tratamos de incorporarlos al mercado laboral nos vemos en serias dificultades para hacerlo.

2. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez realizada la introducción, ya estamos en disposición de indicar cuál es el principal objetivo de este trabajo; que no es otro que identificar las oportunidades y buenas prácticas, y las principales barreras para que se lleguen a encontrar las personas con discapacidad para llegar a empresas como la nuestra. Este objetivo supone abordar las barreras que tenemos quienes queremos contratarlos e ilustrar las mejores prácticas para captar profesionales con discapacidad.

En última instancia pretendemos realizar propuestas de mejoras en todo el proceso de captación. Pero implica ir más allá, pues el proceso de selección solo va a funcionar bien si hay satisfacción por ambas partes en el desempeño de la actividad. Si los mandos intermedios y directivos que establecen las necesidades de perfiles tuvieran la percepción de que el mercado con discapacidad no es capaz de ofrecer el nivel de servicio, compromiso, rendimiento,... que se les exige a ellos, tratarán de anteponer otras prioridades. Y en la parte estrictamente de selección implica repasar los protocolos de actuación del programa desde la creación del perfil, hasta la intermediación y el itinerario personalizado de inserción.

Para llegar a estos objetivos vamos a ir recorriendo los siguientes apartados:

- Identificación de la población activa con discapacidad, como fuente de la que nos podamos nutrir para incorporarlos a la empresa. Repasaremos

² Campaña no seas mi límite: <http://noseasmilimite.es/>

las circunstancias que dificultan su incorporación: los requerimientos de los puestos y los factores externos del colectivo de la discapacidad

- Intermediación laboral de personas con discapacidad, como punto de encuentro entre los oferentes y los demandantes de empleo. También revisaremos otras fuentes de captación de currícula.
- Buenas prácticas y experiencia de otras empresas en la captación de profesionales con discapacidad, en nuestro sector y en otros sectores
- Repasaremos el caso concreto de Ilunion Sociosanitario, su situación actual, las medidas adoptadas y los resultados obtenidos
- Concluiremos con unas propuestas que nos permitan ahondar a futuro en el objetivo de la incorporación de profesionales con discapacidad.

El alcance de la investigación lo limitamos a Ilunion Sociosanitario. Si bien partimos de una visión general de la discapacidad, su empleabilidad, de sus instrumentos generales de intermediación,... la experiencia acumulada en estos años y, particularmente, en este proceso investigador, nos invita a centrarnos. La casuística de cada sector de actividad y de cultura empresarial nos impide abarcar metas más ambiciosas si queremos aportar conclusiones de un mínimo valor práctico.

3. POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD

Para alcanzar los objetivos marcados, el primer punto que debemos cubrir es el de identificar cuál es la población con discapacidad que puede estar en condiciones de ser contratada.

Como indicábamos en la introducción, cuando a lo largo de este documento nos referimos a los profesionales con discapacidad para ver cómo podemos aumentar el nivel de contratación, lo haremos siempre refiriéndonos a personas con certificado de discapacidad. Es seguro que existe una población relevante de personas que tienen alguna discapacidad (entendida como limitación para la realización de actividades básicas de la vida diaria) y que, sin embargo, no tienen el certificado. No quisiéramos olvidarnos de estas personas en nuestro objetivo social de integración vía integración laboral / incorporación a nuestras plantillas de profesionales. Sin embargo, es difícil poder hacer planteamientos y estimaciones sobre una población sobre la que no se tiene una visibilidad adecuada.

Por tanto, tomando por bueno el último informe de ODISMET³, habla de que la población con discapacidad de 16 a 64 años en 2016 es de 1.774.800 personas. Con estos datos, la tasa de prevalencia de personas con discapacidad en edad activa es del 5,9%, sobre una población de 30.174.500 personas en España entre 16 y 64 años. Esta tasa crece con la edad y más prevalente en los hombres.

³ ODISMET, "Informe general – La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral". 2016

Por Comunidades Autónomas, esta tasa oscila entre el 4,3% de la Comunidad de Madrid y el 8,2% del Principado de Asturias.

De estos casi 1,8 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, unos 600.000 (un tercio) se consideran activos, es decir, tienen condiciones y predisposición para trabajar. Esta tasa es menos de la mitad del 78,1% de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad.

a. Fuentes de información

Existen en España dos fuentes fundamentales de información sobre el mercado laboral de personas con discapacidad. Por un lado está ODISMET, que es el observatorio de la discapacidad y el mercado de trabajo de la Fundación ONCE. Por otro lado está el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Las cifras de una y otra fuente son similares, pues ODISMET indica que su fuente de información es el propio INE. En el caso de ODISMET, especialmente cuando quiere comparar los datos españoles con los del resto de países de la Unión Europea, sí que utiliza indicadores de la discapacidad en sentido amplio, no exclusivamente con certificado.

En realidad, como reconoce el propio ODISMET en su último informe, “Abordar la realidad socio laboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva estadística, implica superar tres obstáculos importantes vinculados a las fuentes existentes: Escasez de fuentes, Diferencias metodológicas y Variabilidad de las cadencias de actualización de datos”⁴.

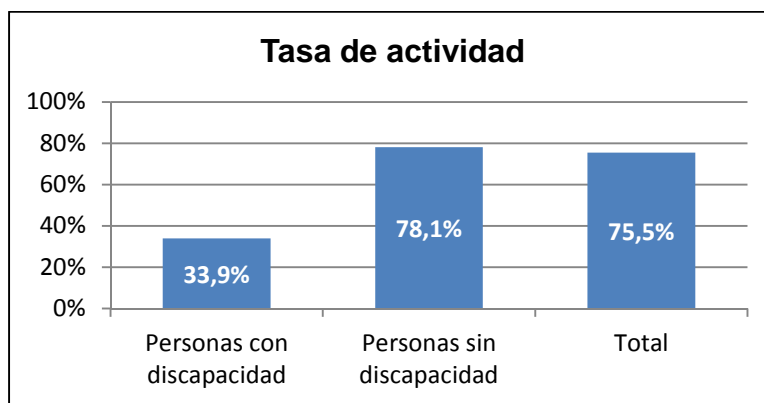
Esta advertencia del principal observatorio estadístico de la discapacidad nos refuerza en la necesidad de centrarnos en valores armonizados y fiables. Lo cual no obsta a que se incentive la difusión y el conocimiento entre todas las capas de la sociedad de la existencia de la figura de la discapacidad, del otorgamiento de certificados como fuente de reconocimiento de una realidad social y como fuente de derechos sociales.

b. Estadísticas de población con discapacidad

Ciñéndonos al empleo de las Personas con Discapacidad, hay varias magnitudes relevantes que nos permiten tomar el pulso a la realidad de la integración laboral de las personas con discapacidad: tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de paro. Y cada una de esas magnitudes no las debemos ver de forma aislada, sino que debemos ponerlas en perspectiva comparándolas con las tasas de la población sin discapacidad.

⁴ ODISMET, “Informe general – La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral”. 2016. Página 8.

La tasa de actividad indica cuántas personas de cada 100 están activas, es decir tienen o están buscando un trabajo. Como podemos observar, si en el conjunto de la sociedad 3 de 4 personas en edad de trabajar están activas, en el caso de las personas con discapacidad sólo 1 de cada 3. Es decir, sólo 601.000 personas de las casi 1.775.000 personas con discapacidad en España está buscando empleo.

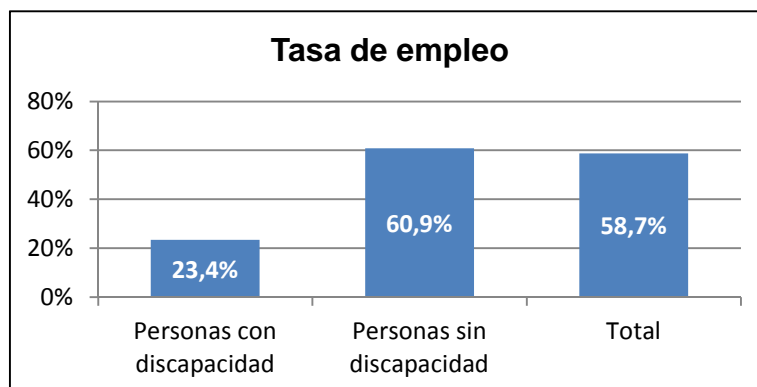


Fuente: ODISMET 2016

Este gráfico viene a decir que 2 de cada 3 personas con discapacidad (casi 1,2 millones de personas) en edad de trabajar (16-64 años) no está ni siquiera buscando trabajo. En un apartado posterior (xx) analizaremos las causas que hemos podido encontrar.

No obstante, tenemos que resaltar que respecto al año 2014, ha subido 0,3 puntos porcentuales desde los 33,6% del año anterior.

La siguiente magnitud relevante es ver cuántas personas sobre el total están trabajando; esto es lo que se conoce como la tasa de empleo. En el siguiente gráfico podemos ver cómo algo más de 23 personas de cada 100 con discapacidad tienen trabajo, según los datos de 2016. Esta cifra contrasta con los más de 60 de cada 100 que lo hacen en el caso de personas sin discapacidad. En conjunto viene a decir que apenas 415.000 personas de las casi 1.775.000 personas con discapacidad en España tienen trabajo.

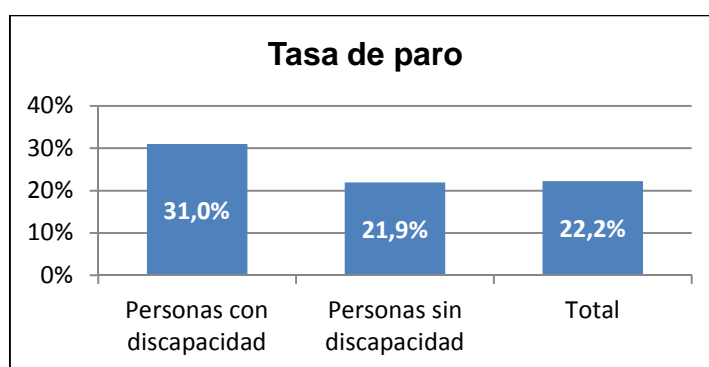


Fuente: ODISMET 2016

Esta tasa del 23,4% en 2015 es 8 décimas mejor que en 2014, que se situaba en los 22,6%, mejorando un 3,5% el registro del año anterior, muy en línea con el 3,4% que ha mejorado la tasa de empleo de las personas sin discapacidad en el mismo periodo.

Una derivada de las dos magnitudes anteriores es la tasa de paro. Esta tasa mide cuántas personas de las que quieren trabajar (población activa) no tienen trabajo. En esta magnitud, a pesar de partir de tasas de actividad mucho más bajas, las personas con discapacidad tienen una tasa de paro sensiblemente superior a la de persona sin discapacidad.

En este caso, 31 de cada 100 personas activas no tienen trabajo en el caso de las PCD, 9 puntos porcentuales más que en el caso de las personas sin discapacidad.



Fuente: ODISMET

Por tanto, hay según las estadísticas 186.300 personas con discapacidad que no tienen empleo. Esta tasa es mejor que los 32,7% de personas con discapacidad que estaban desempleadas en 2014.

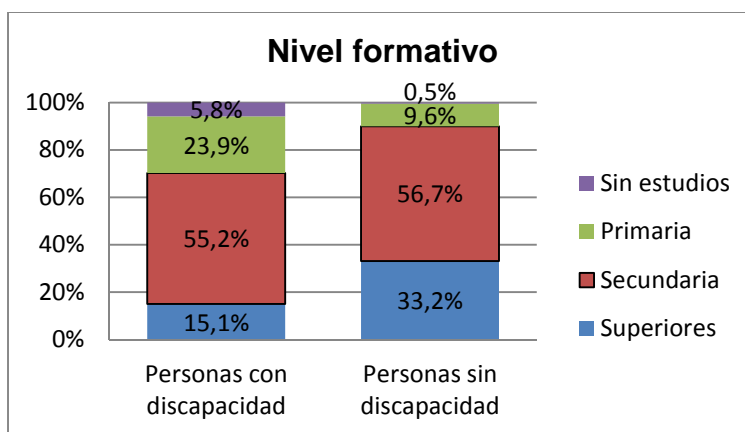
Atendiendo a estos datos, podemos observar que las personas con discapacidad cuentan con 44 puntos menos en su tasa de actividad, 37 puntos menos en la tasa de empleo y hasta 9 puntos más en sus registros de paro. Es decir, un panorama mucho más desfavorable que el de las personas sin discapacidad. Estudios de la Fundación ONCE consultados muestran que parte de ese diferencial se justifica por la importante brecha que existe en el nivel formativo de las personas con y sin discapacidad⁵.

Como dato positivo, se evidencia ligeras mejoras en los tres indicadores en relación a los datos de años anteriores (2013 y 2014). Y como otro dato positivo mientras las tasas de paro se mantengan altas, en principio el mayor paro es una mayor oportunidad para poder captar profesionales con discapacidad para nuestro sector.

⁵ Fundación ONCE, "Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para la inclusión en empleos de calidad". 2015. Página 24.

c. Perfiles profesionales y capacidades

Como acabamos de apuntar, al parecer parte del diferencial en el nivel de empleo entre la población con y sin discapacidad se debe al diferencial en el nivel formativo. La brecha se va reduciendo año a año, a medida que la población con discapacidad va contando con menos resistencias internas y externas para su plena inclusión, pero el hecho es el siguiente:



Fuente: ODISMET

Mientras que la población sin discapacidad ha alcanzado en más del 33% de los casos de la población entre 16-64 años un nivel de estudios superiores, entre la población con discapacidad sólo llega al 15%. Pero si lo miramos desde la perspectiva de la cualificación alcanzada para poder trabajar en los servicios sociosanitarios, donde se exige un mínimo de formación secundaria, nos encontramos que casi un 30% de la población con discapacidad entre 16-64 años no alcanza ese mínimo. Si unimos este hecho a lo ya comentado de la dispersión, baja tasa de actividad,... nos encontramos con un panorama más difícil de encontrar candidatos válidos para nuestros puestos.

Aunque hemos tratado de buscar, no tenemos datos más concretos para los perfiles profesionales que más demandamos (gerocultores, auxiliar servicio ayuda a domicilio,...).

El factor estadístico como explicativo de por qué hay menos profesionales con discapacidad que puedan cubrir puestos más cualificados, tiene que ir acompañado de una explicación más sencilla de limitación física. Las personas con discapacidad, como la propia definición de este concepto se recoge en la Convención internacional, se caracterizan por tener barreras o impedimentos. Por tanto, en la medida que exista la discapacidad, que no se pueda erradicar, la realidad va a ser que las personas con discapacidad no vamos a tener "estadísticamente" la misma polivalencia y potencialidad para asumir una gama grande de trabajos.

Y en particular, eso se refleja en la falta crónica de candidatos cualificados que puedan cubrir los puestos. Solo en los puestos de limpieza, recepcionista, fisioterapeuta y lavandería solemos encontrar candidatos con discapacidad con relativa facilidad.

d. Circunstancias para no buscar empleo

Un dato especialmente llamativo es de la tasa de actividad. Frente a una tasa de actividad del 78% entre las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad en edad de trabajar que quieren trabajar no alcanzan el 34%. ¿Por qué se produce esta circunstancia?

La respuesta a esta pregunta es muy importante para una empresa como la nuestra que tiene una vocación social. Pero entendemos que todavía es más importante para las administraciones públicas, ya que la teoría dice que quien no trabaja no ingresa; quien no ingresa no aporta al sostenimiento del gasto público y, además, se convierte a menudo en perceptor de ayudas públicas (aumenta el gasto).

Si volvemos a acudir a la fuente de ODISMET, observamos en su último informe que de los más de 1,17 millones de españoles con discapacidad entre 16 y 64 años que no se consideran activos, una gran parte (720.700, 61,4%) tienen reconocida algún tipo de incapacidad⁶. La incapacidad lleva asociado una percepción económica.

Sin embargo, la existencia de la incapacidad no implica necesariamente que la persona en cuestión no pueda trabajar ni que si lo hace deje de percibir la prestación que tenía asignada. Las incapacidades permanente parcial y permanente total permiten algún tipo de compatibilidad. Sin embargo, como han manifestado varios de los interlocutores a los que han participado en este estudio, existe un desconocimiento importante entre la población incapacitada sobre esta compatibilidad. E incluso en casos que saben de la posibilidad de compatibilidad no se atreven a hacerlo por miedo a que “ese no sea su caso”.

Por tanto, aquí tenemos que más de 6 de cada 10 personas que estando en edad de trabajar no lo quieren hacer porque tienen una incapacidad. Esto no quiere decir que todos ellos pudieran, pero seguro que algunos sí.

Además existen otros estados entre la población con discapacidad entre 16 y 64 años que condicionan su inclusión como población activa. En la siguiente tabla se recoge el estado en que se encuentra la población no activa:

Estado	Personas	% total
Incapacidad	720.700	61,4%
Jubilados	299.000	25,5%
Labores del hogar	101.400	8,6%
Estudiantes	29.600	2,5%
Otros	22.900	2,0%
Total	1.173.600	100,0%

Fuente: ODISMET

⁶ ODISMET, “La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral: Anexo de Indicadores”. 2017. Página 8.

Aunque no está reflejado en esta tabla de forma explícita, también hay una aceptación generalizada de que la falta de búsqueda se deba también a la sobreprotección familiar⁷

Una vez excluidos ese casi 1,2 millones de personas, si volvemos a tomar los datos en perspectiva, donde de los 601.100 personas que se estima que son activas, casi 415.000 están trabajando, el número de personas a los que podemos acudir para tratar de captarlos en los servicios sociosanitarios se reduce a los 186.300 parados estimados, lo cual no es una cifra muy amplia para cubrir las necesidades profesionales de un sector muy demandante de empleo en toda España. Si además a eso le unimos aspectos como:

- la resistencia a la movilidad geográfica
- una remuneración más bien baja
- una prevalencia de discapacidad física (64,4% sobre toda la población con discapacidad entre 16 y 64 años), que suele hacer más difícil que estén en condiciones de prestar el servicio más demandado en los servicios sociosanitarios: auxiliares de gerocultura
- un nivel de estudios alcanzados por la población con discapacidad sensiblemente más bajo que el de la población sin discapacidad,

podemos concluir que la población que podemos aspirar a captar para incorporar a nuestros servicios sociosanitarios es baja, o muy baja.

También hay que considerar que durante la crisis otras empresas que históricamente habían estado alejadas del mundo de la discapacidad, en su afán por ahorrar costes y mantener la competitividad, descubrieron las medidas de incentivación de la contratación de profesionales con discapacidad y procedieron a reclutar en sus plantillas perfiles con discapacidad. Este fenómeno es precisamente el que trataba precisamente de provocar las distintas medidas implantadas.

En paralelo hay que considerar otra circunstancia específica de los servicios que nos ocupan en este estudio. Existe una dispersión geográfica importante de los servicios sociosanitarios, lo que dificulta el acceso en transporte público al centro de trabajo. Y en lo que se refiere a los vehículos privados, según la última encuesta del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (EDAD), publicada en 2008, en torno al 1% del total de la población, 448.400, se consideran personas con discapacidad respecto a la tarea de conducción de vehículos automóviles. Sin embargo, sólo 58.487 tienen prescrito el uso de adaptaciones en su vehículo.

Esto implica que hay un gran número de personas con discapacidad que no tiene acceso a la conducción. En la práctica esto restringe aún más la posibilidad de encontrar profesionales con discapacidad en condiciones de trabajar en nuestros servicios.

⁷ Fundación ONCE, "Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para la inclusión en empleos de calidad". 2015. Página 113.

e. Reconocimiento social de la potencialidad de contratación de PCD

La opinión pública ya se está haciendo eco de la importancia de la contratación de personas con discapacidad y de las ventajas económicas, así como la potencialidad que ofrece para lograr otros fines de interés social como la reputación social corporativa, el enriquecimiento a través de la diversidad o el marketing.

Basta con teclear términos como "profesionales con discapacidad" o "contratación personas con discapacidad" en cualquiera de los principales buscadores de referencia en internet para encontrar un sinfín de referencias sobre la contratación, la búsqueda, los beneficios económicos y sociales, la concienciación,...

En la medida que este estudio está muy orientado a una empresa concreta, nos limitamos aquí a indicar su existencia. Sobre su impacto no nos atrevemos a emitir una reflexión profunda, pero sí nos remitimos al enorme diferencial que todavía existe en los datos macro de la contratación de profesionales con y sin discapacidad.

4. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cuando la base de población con discapacidad en busca de empleo es tan baja en relación a la población global; cuando la discapacidad supone en sí misma una singularidad aun mayor de cada una de las personas así consideradas; cuando en España hay una tasa de paro muy alta en la población general; cuando todavía hay cierto rechazo a lo desconocido en la mentalidad empresarial dominante,... la integración laboral de personas con discapacidad depende en gran parte de que exista un mercado específico. Este mercado es en el que se encuentran las propias personas con discapacidad demandantes de empleo y las empresas que buscan profesionales. Nos referimos a empresas que buscan profesionales, porque quien haga de intermediario tiene la posibilidad, y el enorme reto, de provocar que cualquier empresa contrate profesionales con discapacidad.

Y decimos que es también un reto porque no sólo hace falta "convencer" de que los profesionales con discapacidad pueden tener un rendimiento similar al del resto de profesionales. Sino porque "los procesos de selección de personas con discapacidad pueden ser un 20 o un 30% más largos si los comparamos con un proceso de selección ordinario. Al hecho obvio que el abanico de personas sin discapacidad es mayor que el de personas con discapacidad,

tendremos que añadir que el perfil que buscamos, los requisitos establecidos, las vías de reclutamiento utilizadas pueden demorar ulteriormente el proceso”⁸.

A continuación vamos a repasar los aspectos más relevantes de esta intermediación laboral, a saber, las fuentes de captación de curricular, el análisis del propio servicio de intermediación y los instrumentos de colaboración con entidades.

a. Fuentes de captación de curricular

“Las **empresas** encuestadas **desconocen** en muchos casos **dónde reclutar a trabajadores / estudiantes con discapacidad o cómo realizar los procesos de selección**. Un mayor contacto entre las universidades, asociaciones y fundaciones especializadas en discapacidad y las empresas podría favorecer la inclusión laboral de los estudiantes ya desde el periodo de prácticas”⁹.

Por eso, parte de este trabajo ha consistido en identificar las principales fuentes de captación de curricular, que nos son otras que las empresas de intermediación. A continuación listamos las principales referencias en España.

- xTalento (FSC – Inserta):
- Asociación Ilunion Empleo
- Grupo Envera
- Plena inclusión
- COCEMFE
- Fundación Aldaba
- Gureak
- Lantegi Batuak
- Fundación Randstad
- Fundación Adecco

No nos detenemos a repasar cada una de ellas ni su trayectoria por alejarse del objetivo del estudio y por poder ser en sí mismo otro estudio independiente. No obstante, sí que quisiéramos hacer mención a aspectos generales y comunes a la mayoría de las organizaciones referenciadas, por la importancia que tiene la intermediación en la concurrencia entre generadores y demandantes de empleo.

⁸ Morán Vindel, Silvia, “El éxito en la adecuación puesto – persona. Claves para la contratación de personas con discapacidad”. Revista Capital Humano nº 213 (Septiembre 2007). Página 137

⁹ Fundación ONCE, “Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para la inclusión en empleos de calidad”. 2015. Página 8.

b. Servicios de intermediación

Conocer las fuentes de difusión y captación de currícula de profesionales con discapacidad. ¿Sabían las personas con discapacidad cuáles son las instituciones que están especializadas en su desarrollo profesional y colocación?

Como hemos indicado más arriba ese parece que es el principal obstáculo para el éxito de los servicios de intermediación. Además está el hecho de que la población con discapacidad que esté en búsqueda activa de empleo es muy reducido, con un alto porcentaje de personas con incapacidades que desconocen la compatibilidad de su ayuda con el trabajo, y la cualificación del colectivo en general que es inferior al de personas sin discapacidad.

Por si fueran pocos estos obstáculos, los servicios de intermediación también se encuentran con los siguientes obstáculos¹⁰:

- Falta de información detallada y desconocimiento de las capacidades reales de los candidatos
- Falta de conocimiento por las personas con discapacidad de los apoyos y recursos existentes
- Prejuicios sobre la empleabilidad y rendimiento de los profesionales con discapacidad
- La propia accesibilidad que puede requerir la empresa para acoger según qué discapacidades

Ese mismo estudio de la Fundación ONCE también identifica una serie de facilitadores para la integración laboral, tales como la existencia de incentivos económicos, ventajas fiscales, beneficios o ayudas. También las entidades de intermediación facilitan información y sensibilización. Otro facilitador es el cumplimiento de la legislación por la existencia de cuotas.

Así mismo el hecho de que los reclutadores estén formados y tengan ya mucha experiencia es una ventaja.

Otro factor de éxito es el establecimiento de alianzas con otras entidades públicas y privadas, y con el movimiento asociativo.

Entre las acciones encaminadas a facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se ha localizado un importante catálogo de buenas prácticas que incluyen:

- Programas de orientación laboral y proyectos para mejorar la empleabilidad.

¹⁰ Fundación ONCE, "Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para la inclusión en empleos de calidad". 2015. Página 113.

- Formación, por ejemplo en competencias transversales o para la búsqueda efectiva de empleo.
- Publicación de ofertas de empleo y prácticas, con la implantación de modelos de prácticas virtuales para facilitar el acceso a este tipo de ofertas.
- Promoción del emprendimiento, con estructuras especializadas en la educación emprendedora
- Convenios con Fundaciones y otras entidades.
- Becas, generales y específicas en materia de inclusión laboral, movilidad, etc.

“La **formación** de los **reclutadores** es determinante para abordar los procesos de selección. Al igual que cualquier otro candidato, cada candidato con discapacidad es diferente: unas personas necesitarán adaptaciones al puesto pero otras no, unas personas contarán con mayor cualificación que otras, o habrán adquirido competencias más relevantes para la empresa en cuestión.”¹¹

c. Convenios con entidades colaboradoras

La empresa de intermediación de referencia en España para trabajadores con discapacidad es FSC Inserta de la Fundación ONCE. Esta empresa ha ido cerrando acuerdos con las principales empresas que operan en el país; ha firmado los conocidos como “Convenios Inserta” con entidades colaboradoras, generalmente grandes empresas. A través de estos Convenios las empresas tratan de aumentar su porcentaje de profesionales con discapacidad.

Los convenios se ven reforzados por estudios previos del mercado de trabajo en nuevos sectores de actividad. Según informa la propia FSC Inserta en su página web, en estos momentos está estudiando la realidad del mercado de trabajo de Nuevas Tecnologías, su evolución y las oportunidades que ofrece para contratos formativos.

También existen fórmulas que permiten la penetración en el mercado laboral de forma más gradual y con menos compromiso para las empresas. Un buen ejemplo de este modelo son las becas Prácticas Fundación ONCE – CRUE para estudiantes universitarios con discapacidad. A través de estas prácticas se ofrece la posibilidad de realizar una primera práctica profesional, desarrollando una experiencia laboral antes de terminar los estudios. Estas becas tienen una duración de 3 meses y de 1.800 € en total por becado.

De esta manera las propias universidades ayudan a cumplir su objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de los estudiantes universitarios con discapacidad.

¹¹ Fundación ONCE, "Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para la inclusión en empleos de calidad". 2015. Página 118.

5. BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como ya apuntábamos al final del apartado 3, cada vez más empresas han mostrado su interés y voluntad de contratar profesionales con discapacidad.

Aparte de unos intereses de responsabilidad social corporativa y de contribución a la comunidad donde se desarrollan los negocios, durante la crisis se evidenció un nuevo fenómeno, cuando desde RR.HH. de las empresas en su afán de optimizar los presupuestos que tenían, hicieron estudio de subvenciones y ayudas que podrían obtener, y vieron que la discapacidad era un negocio. Existen diversos tipos de ayudas (bonificaciones y reducciones) públicas destinadas a la contratación de profesionales con discapacidad¹² que hacen que ante una misma cualificación un profesional con discapacidad resulte una inversión rentable a corto y medio plazo.

En este contexto, las grandes empresas trataron de contratar a los mejores profesionales. Este fenómeno también se produjo en nuestro sector.

Así mismo, la Administración pública tiene la cuota de PCD más elevada (5%) y suele ofrecer condiciones de trabajo más seguras y, en general, más atractivas para los profesionales. Estos hechos todavía son más patentes en nuestro sector.

No obstante, a pesar de las buenas intenciones de nuestra empresa y de otras empresas, y de las ventajas que la contratación de profesionales con discapacidad, con las limitaciones en la intermediación que hemos observado en el apartado 4, el hecho de contratar personas con discapacidad va a depender además de la aplicación de unas buenas prácticas. Estas prácticas no son garantía de éxito, pero sí permiten tener mejores expectativas.

a. La experiencia en Grupo Ilunion

El Grupo Ilunion ha conseguido incorporar en los últimos años a un gran número de profesionales con discapacidad. En concreto más de 13.000 de sus 34.000 trabajadores son profesionales con discapacidad ¿Cuál es el secreto?

El primer secreto está en la voluntad. La razón de ser de Grupo Ilunion, grupo de empresas sociales de la ONCE, es la generación de empleo para personas con discapacidad en empresas rentables. Esa clara voluntad es la base de una cifra tan elevada en números absolutos, muy por delante de cualquier otro grupo empresarial en España.

¹² SEPE, “Bonificaciones / reducciones a la contratación laboral”. 2017.
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

Pero además se ha creado un ecosistema de generación de oportunidades para profesionales con discapacidad. Ese ecosistema es el fruto de la experiencia de muchos profesionales que han ido desarrollando unas prácticas compartidas entre todas las empresas. Los equipos directivos, los directores y técnicos de Recursos Humanos y muchos mandos intermedios han puesto lo mejor de sus capacidades al servicio de los objetivos sociales del Grupo.

Para conocer un poco más, hemos conversado con los directores de RR.HH. de las empresas del Grupo que han conseguido los resultados más reseñables en los últimos años. Hemos repasado con ellos qué es lo que han hecho, qué es lo que han aprendido y qué es lo que deben tener en cuenta las empresas que quieran captar y retener profesionales con discapacidad.

Si bien no es directamente extrapolable las experiencias en entornos concretos, sí que sirven para tener referencias de lo que es posible y de cómo gestionar situaciones complejas, y de evitar una serie de errores comunes.

La primera lección aprendida que casi más importante que captar profesionales con discapacidad es retenerlos. Cuesta tanto captar un profesional (proceso complejo y más lento que de ordinario, con menos candidatos potenciales,...) que es crítico tenerlos satisfechos para poder retenerlos.

Empecemos por recoger las principales prácticas aplicadas en otras empresas del Grupo Ilunion:

- No dividir la selección y la incorporación. Ambos procesos deben ir de la mano, pues existe un vínculo directo con el puesto: informándoles de lo que van a hacer en el puesto. Esto implica explicar de manera didáctica y dar la seguridad que el trabajo va a ser adecuado. Es frecuente utilizar un video describiendo funciones, horario y otras condiciones laborales. Y aclarar todas las expectativas. La marca nos avala mucho.
- Formación a los que seleccionan: directores y coordinadores. Herramienta ante la dificultad de control para asegurar que no se desprecia a los discapacitados en el proceso de selección.
- Asignar un formador en el centro de trabajo por turno que coordinará la formación y, en su caso, reasignarle las tareas. Remunerar al formador por ese trabajo adicional.
- Formar a los formadores: enseñar a las personas que se van encargar de dirigir y acompañar a los nuevos profesionales en ciertos hábitos y destrezas que permitan obtener lo mejor y dar seguridad a esas nuevas incorporaciones.
- Establecer contactos periódicos con asociaciones de personas con discapacidad, entidades locales con bolsas de empleo, institutos, centros de formación y universidades del entorno. En particular que las asociaciones visiten las instalaciones de Ilunion para que vean el entorno y las condiciones de trabajo que ofrecen. Este simple hecho suele provocar un cambio de percepción de la imagen de empresa.
- Jornadas de puertas abiertas para poder visualizar el entorno de trabajo, las condiciones laborales y las tareas específicas que se encontrarán los

profesionales que se incorporen, así como el enriquecimiento del ambiente laboral en la entidad. Mostrar vídeo promocional de Ilunion y de la propia empresa / centro de trabajo.

- Mayor interrelación con FSC Inserta: que el personal de Inserta visite el entorno de trabajo futuro del puesto a cubrir; y que los mandos de la compañía que vayan a evaluar a los candidatos visiten FSC Inserta para ver cómo se trabaja y cómo se buscan candidatos. El mutuo conocimiento facilita la comprensión y ayuda a que los procesos de selección sean más ágiles y efectivos.
- Plan amigo: cada persona trabajadora que traiga una persona con discapacidad que sea seleccionada y supere el periodo de prueba en el puesto de trabajo será recompensada con una gratificación por este hecho (€).

En cuanto al aumento de fidelización del personal para nuestra organización, se hace necesario un planteamiento nuevo que genere un cambio cultural que debemos mejorar, ofreciendo a las personas candidatas algo diferente. Varias de las medidas indicadas anteriormente para la captación tienen un efecto positivo, pues todas las empresas del Grupo tratan de ofrecer condiciones de trabajo adecuadas. Por ello:

- Es frecuente que se den periodos de prueba no superados y bajas no voluntarias. Esta contingencia se trabaja desde la incorporación (no sólo en la selección). La clave está en la acogida, en el seguimiento a la incorporación, entrenamiento de las nuevas incorporaciones, los formadores que van a estar en las nuevas incorporaciones (formador de formadores) con seguimiento periódico de esa formación y del desempeño del nuevo trabajador.
- Se cuenta con personas de referencia a las que acudir en caso de necesidad o dudas ante circunstancias del trabajo a realizar o de las políticas y procedimientos de la empresa.
- Se usan placas identificativas de la persona formadora y el profesional en proceso de aprendizaje. Este simple hecho nos ha mostrado que ayuda a tener un mejor desempeño, un mayor respeto a la hora de valorar el nivel del cumplimiento por superiores y, por supuesto, una mayor aceptación de los clientes / usuarios en caso de errores en el desempeño.
- Es prioridad no escatimar en todas las adaptaciones que sean necesarias en los distintos puestos de trabajo.

La clave de contar con personas con discapacidad está tanto en la captación de profesionales como en la fidelización de los mismos. Por eso hay que poner foco también en el bienestar y satisfacción de los trabajadores, para que tengan un "algo más" que les motive a permanecer en la empresa.

b. La experiencia en empresas del sector fuera del entorno ONCE

Con la ayuda de FSC Inserta hemos repasado otras empresas que podrían tener experiencia reseñable en la contratación de profesionales con discapacidad en nuestro sector. La conclusión fue que hay tres empresas del sector sociosanitario en España que tienen un comportamiento activo y relevante en la contratación de personas con discapacidad y/o colectivos en riesgo de exclusión social: Geriatros (ahora integrado en Geriatros-SAR Quavitae), Sanitas y Eulen. De estas tres empresas, en dos no hemos tenido acceso a persona de referencia, así que nos tuvimos que limitar a una única empresa del sector, que además tiene convenio firmado con Inserta.

La realidad de esta única empresa es muy alejada de la nuestra en Ilunion Sociosanitario, y más aún de nuestras aspiraciones. Como veremos más adelante, frente al 30% que acumula Ilunion Sociosanitario en su área de centros residenciales y de día, esta única empresa ronda entre el 2% y el 3%.

No obstante, su pequeña experiencia sí que nos ha permitido identificar algún cimientito sobre el que hay que trabajar para que la integración laboral de personas con discapacidad sea algo estructural. El cimientito más relevante que debemos tener en cuenta es educar a la organización para entender que la integración laboral es una fuente de riqueza económica y cultural en la organización en el medio y largo plazo. Y la conciencia tiene que empezar desde la Dirección General.

Su percepción de cuál debe ser la herramienta más útil es una campaña de sensibilización: transmitir cultura a los centros, que es política de la empresa, que todos nos debemos implicar, incluso las familias de los residentes.

Los puestos que han podido cubrir con cierta solvencia se ven limitados al sector servicios, principalmente se limitan a los de limpieza. Al principio su proceso estuvo muy centralizado, pero les resultaba complicado hacer seguimiento. Luego contaron con la colaboración de la entidad FSC Inserta, para que sirviera como interlocutores con los centros. Sin embargo, según las palabras de nuestra interlocutora en la empresa del sector: *"El resultado tampoco ha sido muy satisfactorio, pues si en un centro una persona con discapacidad no superaba el periodo de prueba, resulta difícil que vuelvan a dar una oportunidad a otro trabajador con discapacidad"*. Actualmente su mayor dificultad radica en que cuesta que los centros den a conocer las vacantes para dar oportunidad a personas con discapacidad.

Del resultado de todo lo anterior, podemos concluir que esta y otras empresas del sector se encuentran inmersas en esa lucha de la resistencia interna y la apuesta desde distintos ámbitos de la Dirección (por distintos motivos) por la inclusión de personas con discapacidad.

c. Buenas prácticas acumuladas por FSC Inserta

En las conversaciones mantenidas con FSC Inserta para obtener buenas prácticas de otras empresas fuera del Grupo Ilunion y fuera del sector sociosanitario. Se ha llegado a la conclusión de que estas empresas están en

una fase mucho más embrionaria de lo que es deseable en la consolidación de un entorno empresarial de integración de profesionales con discapacidad. Al respecto, existe un libro publicado en 2012 por la Fundación ONCE sobre las buenas prácticas en varias empresas con convenio Inserta¹³.

Entre estas prácticas queremos destacar las presentes en algunas organizaciones por los ángulos de reflexión que abren en el objeto de este estudio:

- Accenture, empresa de servicios profesionales básicamente tecnológicos, puso foco inicialmente en impartir formación para la capacitación de profesionales con discapacidad. De esta manera creaba su propia cantera.
- También VIPS, grupo líder en restauración, ha apostado por contratar pinches con discapacidad intelectual, para lo que ha instaurado el programa “Aula Abierta”. Las personas seleccionadas para recibir el curso, al completarlo, obtenían una titulación reconocida en el sector de la hostelería. Y los que obtenían el título, tras una entrevista de selección, son contratados de forma indefinida en uno de los restaurantes de la cadena. Estos trabajadores disfrutaban de un seguimiento, un acompañamiento laboral durante dos años.
- La cadena de grandes Supermercados Alcampo: Formación a mandos intermedios. En su experiencia se indica como uno de las actuaciones clave “(...) la territorialización y activación específica en cada uno de los 54 hipermercados, análisis de puestos de trabajo, formación para el empleo, formación en diversidad para mandos, preselección de candidatos, asistencia en el proceso de selección, etcétera”. Entre los proyectos de Alcampo destaca también “el programa de empleo con apoyo, que ha impulsado la incorporación de personas con síndrome de Down (...)”
- El Banco Popular lanzó un Plan Global en materia de discapacidad. La primera línea de actuación fue, sirviéndose de sus canales de comunicación internos, difundir y sensibilizar a todos los componentes de la organización como primer paso para conseguir la plena integración de sus empleados con discapacidad. Inmediatamente formaron a sus empleados para dar a conocer el compromiso del banco con la discapacidad. Entre esta formación destaca el taller “Compañeros con discapacidad”.
- De forma análoga, entre las empresas petroleras Repsol ha lanzado un programa de sensibilización sobre los compañeros con discapacidad, programa en el que han participado miles de empleados de la compañía.
- La empresa automovilística Ford, planteó su estrategia mediante la creación de una empresa que diera trabajo a los hijos con discapacidad de empleados de la compañía, dentro de un marco de generación de ideas que sirvieran para optimizar los recursos.

¹³ Fundación ONCE, “11 buenas prácticas”. 2012

Lo que sí comparten todos los redactores de las experiencias y buenas prácticas es la necesidad de la constancia para conseguir resultados.

¿Qué conclusiones podemos obtener de estas buenas prácticas, además de la constancia indicada?:

- que se hace imprescindible capacitar a los profesionales si se quiere tener cantera,
- que es necesario sensibilizar al conjunto del capital humano de la empresa para que vean como algo natural el contar con compañeros con discapacidad, que no discriminen “por miedo a lo desconocido” en los procesos de selección y que, incluso, sean proactivos para identificar y contratar a candidatos con discapacidad.

d. El sello Bequal

Otra de las fórmulas que desde 2010 está disponible para el fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el modelo de distinción Bequal y el correspondiente sello que obtienen las empresas que así se certifican.

El sello Bequal, es el referente en distinción de organizaciones socialmente responsables con las personas con discapacidad, que incorporan políticas inclusivas con la discapacidad en las diferentes áreas de la empresa, y políticas y procedimientos que facilitan la incorporación laboral. En definitiva, Bequal impulsa políticas empresariales que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad.

Por tanto, las empresas que obtienen este sello acreditan su apuesta por la inclusión laboral de personas con discapacidad. ¿Por qué lo hacen?

- Por responsabilidad: incluir a personas con discapacidad en el negocio, como empleados, proveedores y/o clientes
- Por reconocimiento y mejora de la reputación de la organización
- Por rentabilidad que la contratación de personas con discapacidad puede ofrecer.

En estos momentos hay unas 25 empresas que ostentan este sello en alguna de sus 3 niveles de certificación. El número de empresas está creciendo y cuenta con el compromiso de grandes empresas como Gas Natural, Acciona o Repsol. Y es un germen que se ha de expandir y que puede potenciar en el medio plazo la apuesta empresarial por la inclusión laboral de profesionales con discapacidad.

6. EL CASO DE ILUNION SOCIOSANITARIO

Ahora nos adentramos en la situación particular de Ilunion Sociosanitario. A diferencia de lo que puede ocurrir en la conexión entre los profesionales con discapacidad y las empresas en general, desde nuestra empresa creemos que todos nuestros profesionales están concienciados y dan preferencia a la contratación de personas con discapacidad, y que las personas con discapacidad saben que en nuestro Grupo tratamos de incorporarlos.

Pero desgranemos las diferentes vertientes que nos pueden ayudar a confirmar estas hipótesis y a llegar a los objetivos de este estudio.

a. Situación de partida

Ilunion Sociosanitario se encarga de la atención de personas mayores y en situación de dependencia que necesitan cuidados de larga duración, atención especializada y ayuda para realizar las actividades esenciales de la vida diaria. Es decir, es una empresa dedicada al sector sociosanitario, que ofrece servicios que cubren las principales prestaciones de la dependencia: teleasistencia domiciliaria, ayuda a domicilio, atención en centros de día y en residencias, atención psicosocial domiciliaria y terapia ocupacional domiciliaria.

Ilunion Sociosanitario pertenece al Grupo Ilunion, cuyo accionista es la ONCE. Y la vocación de todas las empresas pertenecientes al Grupo es buscar la rentabilidad social, es decir, la integración laboral de las personas con discapacidad en un entorno de rentabilidad económica.

En Ilunion Sociosanitario trabajamos 1.111 personas, de las cuales 246 tienen algún tipo de discapacidad. En la siguiente tabla se puede observar la plantilla por tipo de servicio que ofrecemos y la proporción de personas con discapacidad que trabajan:

Servicio	PCD	Total plantilla	% PCD
Residencias	179	575	31,1%
Ayuda a domicilio	4	241	1,7%
Teleasistencia	43	238	18,1%
Centros de día	10	34	29,4%
Central	10	23	43,5%
Total general	246	1.111	22,1%

Fuente: elaboración propia – Datos Ilunion Sociosanitario

En Ilunion Sociosanitario hemos tomado medidas para alcanzar estas cifras que nos consta que son muy superiores a las de otras empresas de nuestro sector. No obstante, dada nuestra vocación, queremos ir más lejos.

Ilunion Sociosanitario tiene una importante presencia en la Comunidad de Madrid, que es la Comunidad Autónoma con la tasa de actividad de personas con discapacidad más alta (42,8%), con un índice de paro del 25,5%. Pero también tenemos mucha presencia en Castilla La Mancha, donde la tasa de actividad es de apenas el 37,7% y sin embargo la tasa de paro es del 34,2%. El caso de Andalucía es todavía más complejo para encontrar profesionales con discapacidad, ya que la tasa de actividad sólo llega al 30,6% de PCD si bien el paro alcanza al 37,2% de esa población activa.

En un entorno en el que se han adecuado la descripción de los requerimientos e incompatibilidades para ocupar los puestos, donde las pruebas de selección ya están probadas en distintos centros de trabajo, en un entorno informado y consciente del objetivo de la empresa y sensibilizado con ese objetivo, donde se conocen las ayudas técnicas necesarias y hay un plan de acogida establecido,... ¿por qué no somos capaces de encontrar profesionales con discapacidad adecuados para cubrir los puestos que ofrecemos?.

b. Perfiles profesionales y necesidades

A parte de esa visión global conviene apereibir qué perfiles profesionales son los que demandamos en el sector sociosanitario, en las residencias y centros de día, en los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia fundamentalmente. Este aspecto es determinante para conocer nuestras necesidades y nuestras posibilidades de mejora.

Por eso incluimos listado de principales puestos en Ilunion Sociosanitario y los más demandados durante el ejercicio de seguimiento de las contrataciones.

En cuanto a las posiciones totales en la organización, el 85% lo copan 9 puestos. El otro 15% se distribuye en otras 34 posiciones.

POSICIÓN	%
GEROCULTOR/A	21,8%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	19,4%
LIMPIADOR/A	9,6%
TELEOPERADOR/A	9,0%
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	8,5%
OFICIALES UNIDAD MÓVIL	7,3%
ENFERMERO/A	4,9%
COORDINADOR/A	3,0%
RECEPCIONISTA/TELEFONISTA	2,2%
RESTO POSICIONES	14,4%

Tanto los gerocultores como los auxiliares de ayuda a domicilio requieren un certificado de profesionalidad que les habilite, lo que ya representa el 40% de nuestra plantilla. Pero salvo los limpiadores y recepcionistas / telefonistas, los otros 7 puestos más abundantes en la organización requieren una titulación específica.

Visto desde la perspectiva de la cobertura de vacantes, aunque profundizaremos más en el apartado d) de este capítulo, sí que podemos adelantar que el peso relativo de los gerocultores se dispara (54,8%) y junto con los limpiadores y auxiliares de ayuda a domicilio ya se alcanza el 80% de las vacantes.

c. Medidas adoptadas

Como hemos indicado, nos consta que nuestros números de contratación de personas con discapacidad son diferenciales en el sector. Por ejemplo, frente a nuestro 22,1% general, otra empresa con convenio Inserta ronda el 2-3%. Y si lo comparamos contra nuestro ratio en residencias y centros de día, actividades en los que está centrada la compañía aludida, superamos el 30%.

Pero veamos qué estamos haciendo para llegar a esas cifras. Venimos realizando todas las acciones que conocemos para captar profesionales con discapacidad que se ajusten a los puestos de trabajos que ofrecemos. Para ello:

- Se mide de forma recurrente el número de personas con discapacidad que trabajan con nosotros por centros y perfiles, tanto a nivel interno de la compañía y en nuestro reporte a nuestras matrices (Grupo Ilunion y ONCE).
- Se han establecido procedimientos para la validación de cualquier contratación que justifique por qué no hemos contratado una persona con discapacidad (y tenemos indicadores de los mismos),
- En la búsqueda de profesionales, acudimos a todas las fuentes nacionales, regionales y locales de las que tenemos constancia que tienen registros de personas con discapacidad para que nos presenten candidatos: bolsas de ayuntamientos, asociaciones, federaciones, etc.
- Establecemos contactos directos con estas instituciones y enseñamos nuestras instalaciones para que conozcan nuestras necesidades y las adaptaciones de los puestos de trabajo que podemos ofrecer,
- cuando se produce la institucionalización en nuestros centros residenciales, informamos a usuarios y familiares de nuestra vocación de contratar profesionales con discapacidad,
- impulsamos, e incluso en ocasiones financiamos, cursos de formación para capacitar a personas con discapacidad,...

d. Resultados del seguimiento de los procesos de contratación

El último apartado que debemos abordar al analizar la situación de Ilunion Sociosanitario es ver cuáles son los resultados de sus procesos de búsqueda. A falta de disponer de datos sobre la rotación de personal y el peso relativo de la discapacidad en esa rotación, nos limitamos a la fase de reclutamiento. Para ello hemos realizado una recopilación sistemática de datos de las

contrataciones realizadas entre el 1 de febrero y el 31 de mayo. Todos los servicios de la compañía, coordinados por la Dirección de Recursos Humanos, se han encargado de incorporar a un archivo homogeneizado la información relativa a cada contratación, con campos tales como puesto a cubrir, causa de la vacante, tiempo desde la vacante hasta la incorporación, duración del contrato o si hubo candidatos con discapacidad y si fueron seleccionados.

En este estudio no hemos analizado todos ellos, bien porque no tienen una relación directa con el objeto de este estudio, bien porque por la observación de los resultados surgen dudas de que el registro haya sido completo y riguroso.

También tenemos que indicar que, por confidencialidad, hemos ocultado el nombre de los servicios por la naturaleza de este trabajo. Sin embargo ello no le quita de efectos prácticos al mismo ya que internamente, de cara a las medidas que tenemos que implantar en la compañía, vamos a tener muy presente los datos para cada servicio concreto de cara a la mejora continua de los mismos.

Antes de empezar con las observaciones de los resultados obtenidos tenemos que indicar las características del estudio:

1. hemos registrado un total de 305 contrataciones, aunque no podemos constatar cuántas corresponden a un mismo proceso porque no tenemos codificado cada proceso.
2. Ante la alta rotación de auxiliares de gerocultura solemos tener vacantes abiertas de forma permanente. Esta circunstancia además nos impide obtener conclusiones sobre la anticipación en el comienzo de búsqueda de candidatos.
3. Sabemos, como ratifican los expertos del sector antes mencionados, que los procesos de selección de personas con discapacidad llevan más tiempo, y si se dispone de bolsa de candidatos y de tiempo para hacer la selección seguro que se incorporan más personas con discapacidad, pero no lo podemos demostrar en este estudio.

De esos 305 procesos, el primer aspecto donde queremos poner el foco es el número de procesos en los que han participado candidatos con discapacidad sobre el total de procesos abiertos.

En 113 de esos procesos, es decir un 37%, hemos valorado candidatos con discapacidad. Y de esos procesos, en casi el 60% (66 casos) ha sido seleccionado un candidato con discapacidad. Lo podemos observar en la siguiente tabla:

Candidatos PCD	Seleccionados			% Sí
	No	Sí	Total	
No	192		192	0,0%
Sí	47	66	113	58,4%
Total general	239	66	305	21,6%

Fuente: elaboración propia – Datos Ilunion Sociosanitario

También observamos analizando con más detalle los datos, que en los 9 casos en los que hemos tenido 5 o más candidatos con discapacidad hemos seleccionado alguno. Y en 5 de los 8 casos con 4 candidatos también.

Por servicios que prestamos, observamos una gran disparidad de procesos en los que hemos contado con candidatos con discapacidad. Así, entre los servicios que han abierto un número significativo de procesos, tenemos el Servicio 10 que en sus 10 procesos ha contado con profesionales con discapacidad, mientras que el Servicio 11 no ha tenido ningún candidato con discapacidad en sus 9 procesos abiertos. Este hecho denota que no hay igual conciencia ni compromiso en la búsqueda de profesionales con discapacidad en todos los responsables de servicio.

El puesto que más veces hemos tratado de cubrir, el de gerocultora (167 casos, lo que representa un 54,8% de todos los puestos), apenas en un tercio de ellos (57 casos) hemos valorado profesionales con discapacidad. Y de esos 57 casos, en poco más de la mitad (31 = 54,4%) hemos seleccionado a candidato con discapacidad.

Como hemos indicado, en 66 de los 305 procesos de selección registrados (21,6%) se ha seleccionado un candidato con discapacidad. Como se deduce de la relación de la duración del contrato y la selección de candidato con discapacidad, es probable que se deba a que se han reabierto procesos hasta encontrar candidatos con discapacidad.

De hecho, frente a una media del 21,6%, si nos centramos en los procesos en que los contratos han tenido una vigencia de al menos 3 meses, ese % se incrementa hasta el 41,3%, y hasta el 52,6% en el caso de duración superior a 6 meses. Eso demuestra que nuestros responsables de procesos de selección tratan de favorecer la permanencia de profesionales con discapacidad. Pero también denota un riesgo a la hora de buscar profesionales en general; podemos estar transmitiendo al mercado que habrá mucha inseguridad laboral para las personas sin discapacidad. Y nuestra prioridad es dar servicio, y si podemos hacerlo con alguien con discapacidad, mejor.

Además del puesto de gerocultora que hemos comentado más arriba, observamos otros puestos en los que no estamos encontrando profesionales con discapacidad. Así, sólo en 2 de los 33 procesos de auxiliar de SAD hemos contratado a una persona con discapacidad. Y a ninguno de los 14 oficiales de unidad móvil (que acude al domicilio en caso de alarma de teleasistencia) ni ningún teleoperador de teleasistencia, de 10 casos. En el primer caso puede ser comprensible por la naturaleza del trabajo a desempeñar, que requiere aspectos físicos, sensoriales e intelectuales. En el segundo caso, las barreras físicas no existen, y muchas de las sensoriales las hemos eliminado.

En sentido contrario, podemos concluir que existen puestos de fácil adecuación para personas con discapacidad, como es el caso de recepción y, en menor medida, los trabajos de limpieza.

Otra dimensión sobre la que sí podemos hacer algunas observaciones es el origen de las candidaturas de profesionales con discapacidad que hemos incorporado en plantilla, no así en todos los casos en los que hemos tenido algún candidato con discapacidad (no registrado). En los casos en los que hemos seleccionado a una persona con discapacidad (66 en total) en un tercio exacto el origen ha sido FSC Inserta. Y otro casi 26% (17 casos) ha sido el propio trabajador el que ha presentado su candidatura, bien en mano en el centro, bien por correo ordinario, por correo electrónico,... Lo que no podemos saber es si lo han hecho porque mandan a todos los centros residenciales de su zona o porque es notorio en nuestros ámbitos de influencia que contratamos profesionales con discapacidad.

Sólo en 5 de los 66 casos, el CV del candidato elegido nos ha entrado a través de los servicios públicos de colocación. Si bien es cierto que hay otros 5 casos en los que no hemos registrado adecuadamente el origen.

Aunque no lo presentemos en este estudio, también hemos registrado otra información como la causa por la que se ha creado una vacante a cubrir y los tiempos de antelación (días) entre que se crea la vacante y se incorpora la persona seleccionada. En el primer caso no presentamos conclusiones por no ser relevantes para este estudio. En el segundo caso hemos observado que los datos registrados no son suficientemente consistentes, por lo que nos imposible obtener conclusiones válidas, por lo que no procede presentar conclusión alguna.

e. Otras consideraciones

Los datos reflejados en el punto anterior son el fruto de una forma de hacer. A la pregunta de si es posible hacer algo más en esta empresa para fomentar la contratación de las personas con discapacidad, todos los mandos intermedios y directivos consultados comparten una respuesta afirmativa.

Ante la pregunta de qué se puede hacer, las respuestas son más divergentes. Para entender las diferentes propuestas de actuación que nos podemos plantear hay que aclarar que los factores y los actores que influyen son muy variados. Por ejemplo, para seleccionar un teleoperador, hace falta que:

- El negocio identifique con suficiente antelación la vacante
- Exista una bolsa de candidatos disponibles, que a su vez implica:
 - Haber informado y sondeado con regularidad las fuentes de curricula
 - Registrar de forma sistemática los candidatos disponibles y su rendimiento cada vez que se integran en la plantilla de la empresa
 - Tener un contacto constante con FSC Inserta
- Se evalúe rigurosamente a los candidatos
- Se identifiquen y valoren las adaptaciones que cada candidato podría necesitar
- Disponer de un espacio y unas herramientas de trabajo adecuadas

- ...

Y sobre todo, que esté inmerso en el ADN de todas las personas que directa o indirectamente intervienen en el proceso. Y parece que no siempre es así o es frecuente que un eslabón de la cadena no funcione del todo bien. También es cierto que a medida que ya se han cubierto los puestos “más fáciles” y con la mejora de la economía y la existencia de plazas más atractivas en la sanidad pública, cada vez resulta más difícil encontrar candidatos. Y de hecho, como hemos indicado anteriormente, Ilunion Sociosanitario ofrece unos indicadores de contratación de profesionales con discapacidad muy superiores a los de cualquier otra empresa relevante del sector en España.

Pero como hemos indicado, tenemos margen de mejora.

7. CONCLUSIONES

Antes de entrar en las conclusiones del objetivo principal del trabajo fin de master quiero incidir en la gran aportación que he recibido al realizarlo: he aprendido que tan importante como la captación de profesionales con discapacidad es su retención o fidelización con la compañía. En un principio estaba focalizado en el reclutamiento y el escuchar a los interlocutores con los que he tenido la oportunidad de departir me ha hecho abrir la mente y la perspectiva desde la que enfocar ese objetivo, lo que supone un reto apasionante en mi desarrollo personal y profesional.

Considero que este trabajo, para ser más completo, debe ser culminado con unas conclusiones que se tengan en cuenta desde dos dimensiones convergentes: por un lado, en lo relativo a la potencialidad de contratación de personal con discapacidad, y por otro, en cuanto a las medidas internas que debemos adoptar para maximizar esa potencialidad.

En cuanto a la primera dimensión, la potencialidad de contratación de profesionales con discapacidad, debemos concluir que no hay mucha población potencialmente contratable. El motivo fundamental es la escasa población con discapacidad demandante de empleo. Y hay poca población con discapacidad (en proporción) demandante de empleo porque existe una elevada tasa de personas con alguna incapacidad reconocida. En este estudio no hemos profundizado si esa masa se debe a incapacidades y a su nivel de compatibilidad con el trabajo. Lo que sí podemos intuir es que, en la mayoría de los casos, parece que existe un miedo a perder los derechos adquiridos o un acomodamiento por disponer de unos recursos mínimos.

Si lo miramos desde la perspectiva de nuestra propia empresa, destacan además la barrera adicional del certificado de profesionalidad específico, y la movilidad requerida para puestos de retribución baja.

A pesar de esa conclusión inicial, y dada nuestra vocación, no podemos desistir de nuestro empeño. Probablemente no podamos aspirar a grandes crecimientos en el largo plazo, pero sí que tenemos que tomar medidas

adecuadas que nos permitan tener cantera a largo plazo y ser suficientemente atractivos para retener a los profesionales que nos acompañan. De la experiencia de otros compañeros, otras empresas, otras instituciones,... hemos identificado, además de las medidas que ya tomamos, otra serie de medidas que tenemos que poner en marcha:

- Completar la definición del Plan de Acción y lanzar su implantación. A pesar de la dificultad arriba indicada, la unión de la voluntad con una sistemática rigurosa nos tiene que permitir llegar a niveles sensiblemente más altos.
- Seleccionar y concienciar a nuestro propio equipo promotor, siendo gente con entusiasmo, convicción, tenacidad y persuasión.
- Formar a los responsables y mandos intermedios de nuestros servicios para concienciarlos y que conciencien a toda la plantilla, y enseñarles a buscar profesionales con discapacidad
- Establecer objetivos de generación de empleo para personas con discapacidad en la retribución variable de los mandos intermedios
- Crear bolsas de empleo con profesionales con discapacidad
- Reunirse al menos una vez al año con los agentes locales de intermediación laboral de profesionales con discapacidad: asociaciones, ayuntamientos, comunidades autónomas, institutos de educación secundaria, centros de formación profesional, universidades,...
- Puertas abiertas 2 veces al año en cada centro.
- Modificar los procedimientos de selección y reclutamiento de personal, y no admitir ningún alta si no es con el visto bueno de la Dirección General, o al menos los puestos en los que es factible encontrar profesionales con discapacidad.
- Disponer en espacios accesibles para los visitantes a nuestros centros de trabajo que tenemos vocación de contratar personas con discapacidad
- Durante las visitas a los residentes, informar a sus familiares que tenemos vocación de contratar a profesionales con discapacidad: mensaje oral y/o entrega de dípticos recordatorios. También lo podemos probar con nuestros usuarios de teleasistencia, por si tienen conocidos que puedan formar parte de nuestra plantilla
- Lanzar campañas de gratificación a los empleados que nos presenten personas con discapacidad que superen la fase de prueba generando un efecto positivo de retroalimentación entre las personas trabajadoras y la organización.

Fuera del ámbito de la empresa:

- Orientación laboral en la educación secundaria.
- Fomento y patrocinio de formación de nuevos profesionales acreditados
- Incorporar mensajes inclusivos en nuestras campañas de publicidad y en nuestra participación en foros, entrevistas y otros eventos que se publiquen en medios de comunicación

Oportunidades y dificultades para la contratación de profesionales con discapacidad: el caso de Ilunion Sociosanitario

En definitiva, tenemos que hacer que la inclusión de profesionales con discapacidad entre en el ADN de la empresa, en el ADN de cada uno de los que formamos parte de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Carcedo Illera, Virginia, "Perfiles profesionales requeridos en el ámbito de la discapacidad". Master en Discapacidad, Autonomía Personal y Atención a la Dependencia. 3ª Edición. Módulo VI - Intervención e investigación social en el ámbito de la discapacidad y dependencia. 2017.
- Fundación ONCE, "11 buenas prácticas". 2012 (experiencia de 11 compañías adheridas al Fondo Inserta Responsable en la contratación de personas con discapacidad)
- Fundación ONCE, "Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para la inclusión en empleos de calidad". 2015.
- Instituto Nacional de Estadística (INE), "El empleo de personas con discapacidad 2015". Notas de prensa. (19 de diciembre de 2016)
- Morán Vindel, Silvia, "El éxito en la adecuación puesto – persona. Claves para la contratación de personas con discapacidad". Revista Capital Humano nº 213 (Septiembre 2007). Páginas 136-139.
- Naciones Unidas, "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". 2006.
- ODISMET, "Informe general – La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral". 2016
- ODISMET, "La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral: Anexo de Indicadores". 2017
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), "Bonificaciones / Reducciones a la contratación laboral". 2017

Anexo 1: Detalle de resultados por servicio

A continuación vamos a pasar a presentar las tablas más representativas de los resultados obtenidos en el estudio de contrataciones que hemos realizado entre febrero y mayo de 2017, cuyas principales conclusiones se recogen en el apartado 6.d: “Resultados del seguimiento de los procesos de contratación”.

En todos los casos, la fuente de cada tabla es una elaboración propia a partir de datos reales recopilados por Ilunion Sociosanitario.

Tabla 1: Plantilla por servicio a cierre de mayo 2017:

SERVICIO	PCD	TOTAL	% PCD SOBRE PLANTILLA
Servicio 1	56	142	39,4%
Servicio 2	28	85	32,9%
Servicio 3	23	93	24,7%
Servicio 4	2	27	7,4%
Servicio 5	42	233	18,0%
Servicio 6	3	158	1,9%
Servicio 7	37	93	39,8%
Servicio 8	26	90	28,9%
Servicio 9	2	8	25,0%
Servicio 10	5	8	62,5%
Servicio 11		45	0,0%
Servicio 12	7	45	15,6%
Servicio 13	2	9	22,2%
Servicio 14	1	9	11,1%
Servicio 15	1	38	2,6%
Servicio 16	10	23	43,5%
Servicio 17 (Resto)	1	5	20,0%
Total	246	1.111	22,1%

Tabla 2: Número de procesos en los que han participado candidatos con discapacidad sobre el total de procesos abiertos. Si lo miramos por puesto:

Puesto	No	Sí	Total	% Sí
GEROCULTORA	110	57	167	34,1%
LIMPIEZA	26	17	43	39,5%
AUXILIAR SAD	29	4	33	12,1%
ENFERMERÍA	13	8	21	38,1%
OFICIAL	8	6	14	42,9%
TELEOPERADORA	2	8	10	80,0%
RECEPCIÓN	1	6	7	85,7%
TÉCNICO		2	2	100,0%
CONDUCTOR	1	1	2	50,0%
TRABAJO SOCIAL		1	1	100,0%

T.OCUPACIONAL	1		1	0,0%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO		1	1	100,0%
COORDINADORA		1	1	100,0%
ANIMACIÓN		1	1	100,0%
MEDICO	1		1	0,0%
Total general	192	113	305	37,0%

Tabla 3: Procesos en los que han participado candidatos con discapacidad y ha sido seleccionado algún candidato con discapacidad:

Puesto	No	Sí	Total	% Sí
GEROCULTORA	26	31	57	54,4%
LIMPIEZA		17	17	100,0%
TELEOPERADORA	8		8	0,0%
ENFERMERÍA	3	5	8	62,5%
RECEPCIÓN		6	6	100,0%
OFICIAL	6		6	0,0%
AUXILIAR SAD	2	2	4	50,0%
TÉCNICO	1	1	2	50,0%
ANIMACIÓN		1	1	100,0%
CONDUCTOR		1	1	100,0%
TRABAJO SOCIAL		1	1	100,0%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO		1	1	100,0%
COORDINADORA	1		1	0,0%
Total general	47	66	113	58,4%

Tabla 4: En relación a los servicios, vemos cómo se ha comportado cada uno en cuanto a contar con candidaturas de profesionales con discapacidad:

Servicio	No	Sí	Total	% Sí
Servicio 1	71	17	88	19,3%
Servicio 2	15	12	27	44,4%
Servicio 3	14	13	27	48,1%
Servicio 4	13	14	27	51,9%
Servicio 5	10	15	25	60,0%
Servicio 6	20	1	21	4,8%
Servicio 7	16	3	19	15,8%
Servicio 8	15	1	16	6,3%
Servicio 9	3	8	11	72,7%
Servicio 10		10	10	100,0%
Servicio 11	9		9	0,0%
Servicio 12	5	3	8	37,5%
Servicio 13	1	7	8	87,5%

Servicio 14		4	4	100,0%
Servicio 15		2	2	100,0%
Servicio 16		1	1	100,0%
Servicio 17		2	2	100,0%
Total general	192	113	305	37,0%

Tabla 5: Contratación por servicio, en cuántos se ha seleccionado un profesional con discapacidad:

Servicio	No	Sí	Total	% Sí
Servicio 1	71	17	88	19,3%
Servicio 2	24	3	27	11,1%
Servicio 3	14	13	27	48,1%
Servicio 4	25	2	27	7,4%
Servicio 5	25		25	0,0%
Servicio 6	20	1	21	4,8%
Servicio 7	17	2	19	10,5%
Servicio 8	15	1	16	6,3%
Servicio 9	7	4	11	36,4%
Servicio 10	3	7	10	70,0%
Servicio 11	9		9	0,0%
Servicio 12	5	3	8	37,5%
Servicio 13	1	7	8	87,5%
Servicio 14		4	4	100,0%
Servicio 15	2		2	0,0%
Servicio 16		1	1	100,0%
Servicio 17	1	1	2	50,0%
Total general	239	66	305	21,6%

Tabla 6: Foto del resultado de los procesos según la duración del contrato ofrecido, si se ha contratado o no a profesional con discapacidad:

Duración contrato	No	Sí	Total	% Sí
<1 semana	16	8	24	33,3%
<15 días	19	4	23	17,4%
< 1 mes	120	22	142	15,5%
< 3 meses	45	6	51	11,8%
3 - 6 meses	19	6	25	24,0%
> 6 meses	18	20	38	52,6%
N.D.	2		2	0,0%
Total general	239	66	305	21,6%

Tabla 7: Si nos centramos en los procesos en que los contratos han tenido una vigencia de al menos 3 meses, ese % de profesionales con discapacidad seleccionados se incrementa hasta el 41,3%

Servicio	No	Sí	Total	% Sí
Servicio 1	9	10	19	52,6%
Servicio 3	10	7	17	41,2%
Servicio 7	8	2	10	20,0%
Servicio 8	4	1	5	20,0%
Servicio 4	3		3	0,0%
Servicio 5	2		2	0,0%
Servicio 2		2	2	100,0%
Servicio 10		1	1	100,0%
Servicio 16		1	1	100,0%
Servicio 12		1	1	100,0%
Servicio 18		1	1	100,0%
Servicio 6	1		1	0,0%
Total general	37	26	63	41,3%

Tabla 8: Cuáles han sido los puestos más demandados y en cuántos casos se ha seleccionado profesional con discapacidad:

Puesto	No	Sí	Total	% Sí
GEROCULTORA	136	31	167	18,6%
LIMPIEZA	26	17	43	39,5%
AUXILIAR SAD	31	2	33	6,1%
ENFERMERÍA	16	5	21	23,8%
OFICIAL	14		14	0,0%
TELEOPERADORA	10		10	0,0%
RECEPCIÓN	1	6	7	85,7%
TÉCNICO	1	1	2	50,0%
CONDUCTOR	1	1	2	50,0%
MEDICO	1		1	0,0%
T.OCUPACIONAL	1		1	0,0%
OFICIAL DE MANTENIMIENTO		1	1	100,0%
COORDINADORA	1		1	0,0%
ANIMACIÓN		1	1	100,0%
TRABAJO SOCIAL		1	1	100,0%
Total general	239	66	305	21,6%

Tabla 9: Origen de las candidaturas de los profesionales con discapacidad contratados:

Origen candidatura	Casos	% s. total
INSERTA	22	33,3%
Iniciativa trabajador	17	25,8%

Oportunidades y dificultades para la contratación de profesionales con discapacidad: el caso de Ilunion Sociosanitario

Interno Ilunion Sociosanitario	7	10,6%
(en blanco)	5	7,6%
Servicios oficiales SEPE	5	7,6%
COCEMFE	5	7,6%
Webs corporativas	3	4,5%
Ilunion Otros	1	1,5%
Feria de empleo	1	1,5%
Total general	66	100,0%