

EL PROGRAMA INCORPORA DE LA CAIXA PARA LA INSERCIÓN LABORAL LA INTERMEDIACIÓN LABORAL ENTRE EMPRESAS QUE OFRECEN OPORTUNIDADES A PERSONAS Y PERSONAS QUE APORTAN VALOR A LAS EMPRESAS.

El Programa Incorpora es una iniciativa de intermediación laboral puesta en marcha en 2006 y sus actividades abarcan todo el territorio nacional y Marruecos.

Su objetivo es fomentar la integración en la empresa ordinaria de personas con dificultades especiales para acceder al mundo del trabajo. Los destinatarios son personas en riesgo o en situación de exclusión social que tienen dificultades para acceder a los canales habituales de búsqueda de empleo.

Algunos de los colectivos vulnerables atendidos en el programa son: personas con discapacidad, jóvenes con dificultades especiales, parados de larga duración, personas con trastorno mental, víctimas de violencia de género o personas privadas de libertad.

Para conseguir estos objetivos, el programa social de La Caixa cuenta con 292 entidades sociales adheridas al programa de inserción, coordinadas por medio de 21 grupos distribuidos por España y Marruecos. Además, cuenta con 627 técnicos de inserción laboral que realizan prospecciones en las empresas, seguimiento de formación de los beneficiarios o itinerarios de integración personalizados para apoyar a los empleados y empresas.

Esta iniciativa ofrece a las empresas la puesta en marcha de un programa de responsabilidad social empresarial (RSE), que repercute positivamente en la empresa, dado que proyecta una imagen de preocupación por los problemas sociales.

Además, ofrece a las empresas asesoramiento sobre bonificaciones y desgravaciones fiscales en función de los empleados que contrate.

Proporciona un apoyo integral durante todas las etapas del proceso, desde la formación y la selección hasta la propia incorporación de las personas al puesto de trabajo (selección de perfiles profesionales, diseño y aplicación de itinerarios de inserción personalizados, acompañamiento en el proceso de adaptación y prácticas realizadas en las empresas).

Hasta la fecha, más de 19.000 empresas han realizado más de 42.600 inserciones de personas en situación o en riesgo de exclusión social gracias al programa Incorpora de La Caixa.

Si el acceso al empleo no es un camino fácil para una gran parte de la población, y más en el contexto actual de crisis, para las personas en desventaja social este camino es aún más complicado.

Esta discriminación de acceso al empleo, afecta a las personas discapacitadas (físicas, intelectuales, sensoriales y mentales), la población inmigrante, las mujeres en dificultad social, la población gitana, las personas en desempleo de larga duración, jóvenes y mayores de 40 años, la población reclusa y ex reclusa, drogodependiente y ex drogodependiente.

Los factores que llevan a esta discriminación en el acceso al mercado de trabajo pueden estar relacionados con: • las dificultades situacionales, personales y contextuales, • los estereotipos y prejuicios, fruto del desconocimiento de la realidad y las necesidades de estas personas.

Este programa pretende contribuir a destacar las fortalezas frente a las dificultades y a romper los estereotipos asociados a estas personas.

Pero sin perder de vista que las destinatarias del servicio de intermediación laboral son las personas, hay que tener en cuenta que sin la colaboración empresarial no hay intermediación posible.

Por ello, para facilitar la incorporación laboral de las personas con mayor dificultad de acceso a un empleo, nuestros equipos de intermediación tienen que llevar a cabo una labor comercial (de Marketing) con las empresas con el objetivo PROMOCIONAR su contratación.

Es decir, las empresas pasan a ser objetivo prioritario de la intervención, o según la terminología comercial, las empresas se convierten en clientes.

Las entidades que trabajamos en intermediación laboral realizamos un servicio que difícilmente el resto de intermediadores del mercado de trabajo pueden igualar.

Fundamentalmente por el valor de COMPROMISO y CONFIANZA que caracteriza a nuestro servicio.

Sin embargo, si pensáramos que eso es suficiente para que los responsables de contratación llamen a nuestra puerta constantemente solicitando nuestros servicios, estaríamos ignorando las leyes por las que se mueve el mundo de la empresa.

Las entidades sociales tenemos que tener presente que las empresas sólo contratan (o compran) los servicios que necesitan y que quieren contratar.

Conseguir que las empresas contraten nuestros servicios es conseguir oportunidades para las personas con y para las que trabajamos.

Pero En la labor de intermediación que llevamos a cabo, el éxito del acercamiento a una empresa depende en gran medida de nuestra capacidad de satisfacer sus necesidades e intereses, sin perjuicio de los intereses de las personas que queremos integrar.

No tenemos que olvidar que si la empresa ofrece, hay más oportunidades para las personas, y la empresa ofrecerá cuando el servicio cubra sus necesidades.

Para poder desarrollar correctamente estas tareas hay que realizar un trabajo de campo, de valoración y análisis de las empresas potenciales colaboradoras.

La intermediación laboral es un proceso por el cual la entidad ayuda a vincular personas (en búsqueda activa de empleo, o en procesos formativos) con empresas que ofrecen oportunidades de trabajo.

TIENE POR OBJETIVO ALCANZAR EL PUNTO DE ENCUENTRO CONVENIENTE PARA AMBAS PARTES (empresas y personas trabajadoras).

Aunque cada entidad puede seleccionar el aspecto que considere más ajustado a su realidad y a la de su entorno, hay dos elementos que se

pueden resaltar especialmente y que en la mayoría de los casos les diferencia de sus competidores: a. Confianza

El conocimiento de las personas candidatas y saber que la entidad va estar disponible ante cualquier incidencia que pueda ocurrir durante la contratación, proporciona a las empresas la confianza que buscan.

Y el asesoramiento previo a la incorporación y el apoyo continuado tras la contratación hace que las empresas vean en el servicio un socio con el que colaborar. Es importante promover la confianza y el sentimiento de control hacia la empresa sobre el proceso de selección que esta desarrolla. La selección de personas siempre la hace la propia empresa; la entidad sólo ofrece personas preparadas para trabajar.

Y además hay que cuidar de las empresas que ya confiaron en nuestro servicio. Se trata de FIDELIZAR lo que implica mantener activo el vínculo creado con al empresa, promoviendo una relación estable y duradera.

No son muchas las empresas que llegan a esta fase, por lo que es necesario cuidar el trabajo desarrollado con estrategias específicas para ello. Además no debemos olvidar que. Es muy posible que si una empresa confía en nuestro servicio, vuelva a hacerlo, o que si está satisfecha corra la voz y nos proporcione más clientes o contactos.

Se trata de CONVENCER de que el servicio de intermediación puede ofrecer soluciones a la empresa.

Hay que argumentar en positivo nuestros usuarios Han adquirido importantes competencias y capacidades a partir de diferentes experiencias vitales: capacidad de buscar recursos, de administrar y de organizar, de realizar tareas programadas de manera sistemática, de observación, de escucha, etc.

– Si el puesto es acorde a sus competencias, y tras el período de adaptación adecuado, pueden desarrollar un trabajo de calidad y así lo demuestran las empresas que yalo han probado.

– La gran mayoría de las personas que se postulan como candidatas a un puesto han recibido formación que les capacita para trabajar y formación

pre-laboral, por la cual han desarrollado habilidades para desenvolverse en su lugar de trabajo.

- Valoran muy positivamente las oportunidades de empleo que se les presentan, lo que conlleva un alto compromiso e implicación en el trabajo.
- Tienen un alto interés y disposición para el aprendizaje.
- Aprecian el trabajo no sólo como un medio de ganarse la vida, sino como medio para superar una situación personal.
- Se caracterizan por su iniciativa personal.
- La capacidad para afrontar nuevos retos es una de sus fortalezas.
- Tienen un alto afán de superación personal y una alta

Es un hecho que las empresas valoran cada vez más las actitudes y los valores, por encima incluso de la cualificación. En general, lo que más suele preocupar al empresariado es que las personas candidatas “tengan ganas de trabajar” y que “funcionen bien”, siendo estos los criterios prioritarios que aplican a la hora de incorporar nuevo personal.

Así se refleja en estudios recientes, como la encuesta que el portal de empleo Infojobs.net⁷ realizó en 2010 que revela que “el 43% de las empresas encuestadas creen que lo más importante es que la persona candidata muestre una actitud positiva, entusiasmo por trabajar, aprender e implicarse.

Las personas en desventaja para acceder al mercado laboral, al margen de la formación y la experiencia que puedan aportar, han sabido superar muchas dificultades por lo que poseen una serie de características personales que les llevan a tener una alta potencialidad como profesionales, como son: • Alta motivación para trabajar. • Afán de superación personal. • Iniciativa e implicación. • Gran interés y disposición para el aprendizaje

Por tanto, además de personas muy motivadas, son personas preparadas.

Una imagen de empresa socialmente responsable ayuda a vender.

Ya no vende el mejor anuncio, ni el mejor folleto. Vende la contratación responsable, la integración de personas desfavorecidas y el respeto por el medio ambiente:

- Primero porque se identifica con los valores de muchas de las personas consumidoras y, por tanto, influye en sus decisiones de compra.
- Pero también porque les inspira más confianza; se tiende a pensar que las empresas que se preocupan por el bienestar sus plantillas, y de la sociedad en general, se preocupan de que sus productos o servicios satisfagan adecuadamente las necesidades y perspectivas de sus clientes.

El apoyo continuado abarca todo el período de contratación y, especialmente, la etapa de adaptación al puesto de trabajo con la pretensión de asegurar el éxito de la incorporación.

La presencia continuada de la entidad:

- Favorece el buen entendimiento en las relaciones entre empresa y persona trabajadora facilitando su integración.
- Aporta tranquilidad a la empresa, al contar con un recurso de asesoramiento al que acuden caso de presentarse dudas o incidencias.