

Prospección e Intermediación Laboral

Madrid, 28 de noviembre de 2006

Margarita Bravo González
Técnico Apoyo Inserción Laboral
CRL Vázquez de Mella (Madrid)

INTRODUCCIÓN

Dentro del colectivo de desempleados con mayor dificultad de inserción en el mercado laboral, se encuentran las personas con discapacidad psiquiátrica. Los factores que agravan su situación de desempleo provienen de diferentes ámbitos:

- Situación del mercado laboral
- Prejuicio social frente a la enfermedad mental
- Dificultades del usuario derivadas de su propia discapacidad

Para ello, desde el CRL se plantean como objetivos generales en las labores de prospección:

- Favorecer la inserción sociolaboral de los usuarios, en puestos del mercado laboral (ordinario o protegido), ofreciéndoles apoyos individualizados para el acceso y mantenimiento del empleo
- Ofrecer un contexto de demostración de las capacidades laborales del colectivo y de sus posibilidades de inserción laboral normalizada.

De cara al usuario, se parte hacia un acercamiento e incorporación al mercado laboral que le permita:

- Valorar, incrementar y potenciar sus competencias profesionales como trabajador.
- Paralelamente, el cuidado de su salud mental.
- Propiciar el cambio de rol de enfermo a trabajador, utilizando previamente los recursos disponibles en el CRL para conseguir su incorporación al mundo laboral.

Una constante en las funciones de la TAIL es el acercamiento al mundo empresarial, con el objetivo de encontrar recursos laborales o formativos que encajen con las necesidades de los candidatos del CRL.

Para ello, se deben analizar los contextos laborales desde distintas perspectivas, centrándonos en los ámbitos de trabajo que tienen los Talleres del Centro y manejar así, el enfoque laboral que nos permita realizar el ajuste con los diversos perfiles profesionales a la realidad laboral externa.

En la Comunidad de Madrid nos encontramos con un mercado laboral muy amplio y difícil de abarcar, pudiendo sentirnos abrumados por la cantidad de información y recursos de empleo que debemos manejar. Si no se realiza de manera organizada es una pérdida de energía muy importante y es necesaria una gran motivación para no desfallecer en el intento de encontrar empleo (tanto el candidato como los profesionales implicados en el proceso).

En los últimos años, se ha dividido desde la prospección en dos grandes núcleos de análisis y conocimiento de recursos laborales: EMPLEO ORDINARIO y PROTEGIDO. A continuación trataremos cada contexto por separado, dando datos y sacando conclusiones de las respuestas obtenidas en cada uno de ellos.

EMPLEO ORDINARIO

Es una realidad laboral cambiante en función de las directrices socioeconómicas, y a veces, más exigente y rígida con los perfiles profesionales que se demandan.

Normalmente, se parte de la falsa creencia que envuelve la demanda de "perfiles poco cualificados o de baja cualificación", porque si realizamos un exhaustivo análisis de los puestos mencionados, nos encontramos que recoge una diversidad de tareas asociadas al puesto del que no cumplimos los requisitos si no hay adaptación a nuestros candidatos.

Por ello, no podemos a priori decantar la casación de oferta/trabajadores por el criterio de cualificación profesional. Debemos valorar las competencias del candidato y negociar con la empresa la posibilidad de contratarlo conociendo de antemano su situación previa a ese empleo. Pero en ningún caso, caer en el error de valorar a ningún candidato al puesto por sus déficit o carencias de capacidades ante el puesto, sino la ampliación en los tiempos de adaptación al entorno laboral (tarea, compañeros, supervisores, ...) y quizá, la necesidad de recibir apoyos laborales.

En este caso la prospección desde el CRL se realiza de dos maneras:

- 1.** El candidato realiza su búsqueda de manera autónoma, en función de su perfil y su objetivo profesional. El equipo apoyo en este proceso y deja al usuario al mando de sus acciones de búsqueda. Sólo interviniendo en el caso de dotar de apoyos o acompañamientos para mantener su motivación y orientando para garantizar su mantenimiento en el puesto.
- 2.** El candidato necesita intermediación con las empresas. En este caso, la TAIL realiza las gestiones para sondear el puesto de trabajo o la empresa adecuada para propiciar el acercamiento a empleo de los usuarios menos autónomos.

En este segundo supuesto generalmente, el primer acercamiento a la empresa es telefónico y tiene un doble objetivo:

- Presentar el CRL y a nuestros posibles candidatos para atraer el interés del empresario o responsable de contratación de personal.
- Obtener una entrevista personal donde poder ampliar la información dada en el primer contacto. Una vez obtenida, se procede así:
 - Repasar la información facilitada en el primer contacto telefónico sobre el Centro y nuestro objetivo de encontrar puestos de trabajo.
 - Clarificar las posibles dudas sobre el colectivo de personas con enfermedad mental.
 - Informar sobre los incentivos a empresas, en función de la contratación que realicen.
 - Explicar las funciones y ámbito de actuación del CRL y de la figura clave en el apoyo (PREPARADOR LABORAL).
 - Revisar los diferentes perfiles profesionales que vamos a promocionar y "vender" a dichos candidatos.
 - Captar ofertas de empleo, o en todo caso, la incorporación de nuestros candidatos al proceso de selección que se desarrolle.

Para facilitar todo esta recogida de información, se manejan dos documentos básicos: la Ficha de Registro de Contactos con la empresa y la Ficha de Puesto Ofertado. (Ver Anexo) La primera sirve para uso interno de la TAIL para facilitar la elaboración de una base de datos de los recursos contactados y la segunda es enviada por e-mail y cumplimentada por la empresa cuando maneja un posible puesto de trabajo.

Desde el marketing realizado para atraer el interés del empresario, se hace hincapié en aspectos como:

- Ofrecerles trabajadores competitivos para el buen desempeño de su puesto de trabajo.
- Contar con el respaldo de un equipo de profesionales (TAIL, P.L., Psicólogo,...) para garantizarles el rendimiento adecuado y la plena integración del trabajador en su equipo de trabajo.
- Disfrutar de los incentivos a la contratación de personal con discapacidad.
- Conocer otro canal de reclutamiento de personal.

Todo el proceso de prospección conlleva una constante y dinámica comunicación entre ambas partes (TAIL y empresas) y requiere un seguimiento periódico, que se lleva a cabo en función de las necesidades del empresario por diversas causas:

- El interés o inquietudes de la empresa.
- Las ofertas recibidas para realizar preselección de candidatos.
- La presentación de nuevos candidatos que vayan acudiendo al Centro.
- Recordar nuestra iniciativa en las empresas contactadas para que la sigan teniendo presente.
- La actualización de los datos de contacto por posibles cambios nuestros o de la empresa.

Uno de los canales prioritarios de acceso al mercado laboral ordinario son las empresas intermediarias. Para potenciar las posibilidades de inserción de nuestros candidatos, se tiene que conocer y utilizar estos recursos con mucha asiduidad. Pero la conclusión a la que hemos llegado es que no es fácil acceder al cliente potencial (empresa contratante), ya que nos consideran un intermediario más a manejar en la negociación, y esto perjudica la inclusión de nuestros usuarios en el proceso de selección.

Entre 2003 y 2004 se realizaron los siguientes contactos, difundiendo la metodología de Empleo con Apoyo para captar puestos dentro del mercado laboral ordinario:

Tipo de Empresa	Nº empresas contactadas	Porcentaje
Intermediarios (ETT, Bolsas de empleo,...)	118	14,91%
C.E.E.	9	1,14%
Empresa Ordinaria	664	83,94%

Las respuestas obtenidas no siempre son claras, y en ocasiones muestran mucha ambigüedad ante el interés que despierta en la empresa la contratación de nuestros candidatos. Pero en general se obtuvieron los siguientes datos:

Respuesta obtenida	TOTAL	%
Llamarán cuando tengan puesto	45	5,6
Ofertan participar en el proceso de selección	70	8,8
Interesados en el CRL	65	8,2
Sin previsión de contratación	132	16,6
Las condiciones de contratación no se ajustan a nuestros perfiles profesionales	72	9,1
Colaboran con otras fuentes de reclutamiento	21	2,6
No interesados por la figura del P.L.	4	0,5
No interesados porque la empresa cliente no contrata discapacidad psiquiátrica	22	2,7
No interesados por colectivo de enfermedad mental	44	5,5
No interesados, sin concretar motivos	98	12,3
No interesados por malas experiencias previas con el colectivo de enfermedad mental	9	1,1
La empresa percibe que no encaja nuestro colectivo en ningún puesto suyo	21	2,6
No somos incluidos en el proceso de selección	81	10,2
Interesados en los beneficios de contratación	7	0,8
No sabe / no contesta	104	13,15

EMPLEO PROTEGIDO

Este apartado se refiere a Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción. Con peculiaridades en su funcionamiento y gestión, es una vía de acceso al empleo que debería servirnos para facilitar la integración laboral de nuestros candidatos con certificado de minusvalía, pero son Entidades con carácter empresarial y con criterios de selección de sus trabajadores semejantes al mercado laboral ordinario. Por ello, los candidatos se enfrentan a procesos de selección "normalizados" y ajustados al buen desempeño del puesto ofertado. Además, se gestionan como clientes de Entidades que les ceden sus trabajos y exigen un rendimiento y producción elevados en todos los casos, sin contemplar su connotación de "protegido".

Se suele realizar un primer acercamiento desde el CRL para valorar su adecuación a los perfiles del usuario. En el período del 2005-2006 se ha realizado una prospección muy fuerte para conocer más de la peculiaridad de los CEE, con los siguientes datos:

Datos prospección	2005	2006
Nº contactos total	68	46
CEE	15	15
Empresa Inserción		1
Candidatos contratados	8	9

Los sectores de los CEE visitados han sido:

- Agencia de Viajes
- Manipulados
- Jardinería
- Limpieza
- Lavandería industrial
- Tratamiento de Datos
- Artes gráficas
- Atención al cliente

Las respuestas obtenidas en dicha prospección han sido:

- Sólo contratan otras discapacidades: física y/o sensorial.
- Desconocen totalmente como son nuestros candidatos o tienen mayor estigma que las empresas ordinarias
- Ya contrataron a uno y....
- Ofertan únicamente puestos de baja cualificación (limpieza, etc.) aunque tengan perfiles superiores
- Las condiciones laborales ofertadas son indignas (salarios mínimos, escasez de adaptación del puesto, jornadas laborales con mucho estrés, etc.)

En cuanto a las Empresas de Inserción, se visitó una este año, y se realizó análisis de puesto directamente. Correspondía a una Panadería/pastelería, en la que solicitaban un puesto para dependienta. Se desestimó la posibilidad de derivar a ningún candidato por el fuerte estigma que demostraba la encargada con el colectivo de personas con enfermedad mental.

Finalizar diciendo que en ambas vías de acceso al mercado laboral, se realizan los seguimientos necesarios desde el Centro por un profesional de referencia, que suele ser el técnico de empleo, o en su caso el Preparador Laboral. Estos seguimientos son contactos puntuales con el encargado o supervisor de la empresa que nos facilita datos del funcionamiento y adaptación al puesto de nuestros trabajadores. Todo ello con el objetivo de lograr el mantenimiento en el puesto.

FICHA DE CONTACTO CON RECURSOS

REGISTRO: 01 FECHA: 03-01-05

ENTIDAD: EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS BANCARIOS CEE

Tipo de contacto: Telefónico /VISITA Actividad: Centro Especial de Empleo
Persona de contacto/ Puesto: Mercedes
Dirección: c/ Marqués de Monteaquedo nº 18 – 4º Dcha.
Teléfono / Fax: 91 726 77 61
E-mail / Web:

ACCIÓN: EMPLEO

Es un CEE que lleva funcionando dos años. Tiene contratadas personas con diversas discapacidades, excepto personas con enfermedad mental.
Se muestran interesados en nuestros candidatos si se les da entrenamiento y apoyo en la tarea de grabación de datos en el CRL.

REGISTRO:

11/01/05: Se visita y se aportan los CV de M. M., E. M. y J.A.M. para los puestos de grabación de datos, aunque se muestra interesada en que sean mujeres para el puesto. Se compromete a enviarnos al CRL modelos de las fichas bancarias en las que tendrían que entrenar las candidatas desde el Taller. Hace especial hincapié en la candidatura de Esther.

Se hace seguimiento en varias ocasiones, pero pone problemas en el envío de la documentación por