



MODELOS DE EXCELENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO



Fundación ONCE



Grupo
Fundosa

ÁGORA TALENTIA

NAVARRA, 12 DE FEBRERO DE 2009





ONCE Y SU FUNDACIÓN

La “ONCE y su Fundación” es una realidad integrada por diversas entidades de naturaleza jurídica, fines y patrimonios diferentes, pero unidos por la misma filosofía de valores humanos, una inequívoca orientación social y el espíritu solidario que siempre han guiado a la ONCE.

Los diferentes órganos que conforman la ONCE y su Fundación son:





Nuestra Misión



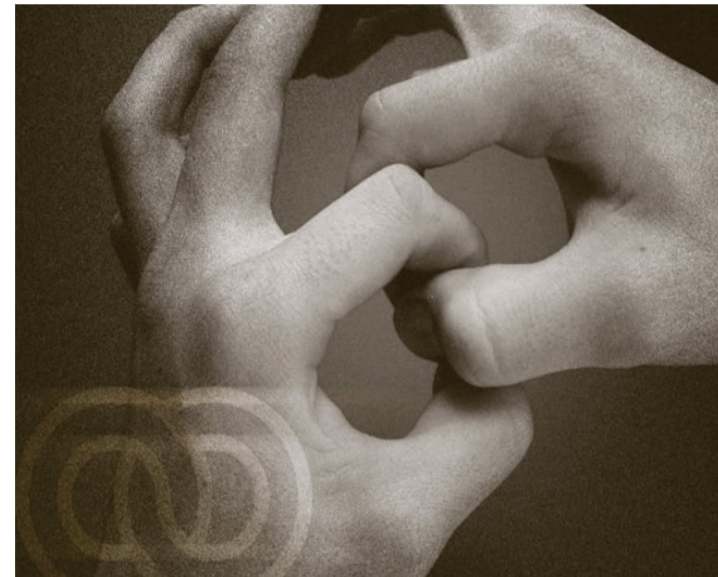
La Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año, como un **instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.**





Objetivo Prioritario

La realización de **programas de integración laboral -formación y empleo para personas con discapacidad-**, y la **accesibilidad universal**, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios universalmente accesibles .





FUNDOSA GRUPO: EFICACIA EMPRESARIAL

Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con discapacidad crea en 1989 el **Grupo Fundosa**, para aumentar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad dada la precaria situación de éstas en aquellas fechas.

Nuestro objetivo:

Generar y gestionar empleo para personas con discapacidad en nuestros Centros Especiales de Empleo (entidades cuya plantilla integra al menos un 70% de personas con discapacidad) y favoreciendo el empleo en empresas externas.





FUNDOSA GRUPO: COMPROMISO DE SOLIDARIDAD

Mostrar día a día la armonía entre eficacia empresarial y compromiso social

Hoy, Grupo Fundosa, con una plantilla de más de 16.000 empleados, el 70% de ellos personas con discapacidad, es el **mayor proveedor de productos y servicios en el sector de la discapacidad**, con una amplia oferta en los sectores tecnológico, industrial, servicios, accesibilidad y socio-sanitario, prestados en su mayor parte por Centros Especiales de Empleo (CEE).





PUNTO DE PARTIDA: LAS PERSONAS

- ⇒ Las personas con discapacidad son casi 4.000.000 en España.
- ⇒ Representan el 8,5% del “talento”.
- ⇒ Diversidad versus “miedo” al diferente.
- ⇒ Capacidades versus prejuicios.
- ⇒ Déficit de inclusión social.





Punto de partida: las organizaciones

Gestión del Talento, la Gestión por Competencias, la Gestión de la Diversidad, la Dirección por Valores... Estos y otros modelos de gestión están siendo implantados desde hace algunos años (especialmente en grandes empresas) con el objetivo de activar y movilizar el talento de las personas que forman parte de las mismas, para que éstas se conviertan en:

**“El elemento más importante y diferenciador
para el éxito de una Organización”**





Las personas con discapacidad: un valor diferenciador

- Aportan “talento”. Su incorporación a la empresa permite aprovechar el talento del 8,5% de la población.
- Aportan competencias y habilidades diferenciadoras (ejemplo...experiencia en la solución de problemas).
- Contribuyen a la gestión de la diversidad.
- Contribuyen a visibilizar una nueva cultura empresarial basada en el compromiso.
- Contribuyen a la mejora del “clima laboral”.





¿Cómo contribuimos a desarrollar el talento de las personas con discapacidad?

- ➔ Desarrollando un Sistema Integral de Formación que...
 - ➔ “Active” y motive a la persona.
 - ➔ Aporte Conocimientos.
 - ➔ Aporte Competencias.
 - ➔ Aporte Habilidades.
 - ➔ Se adapte a las demandas presentes y futuras.
 - ➔ Innovando en las metodologías.





Apoyo en la incorporación de las personas con discapacidad: un proceso de éxito (I)

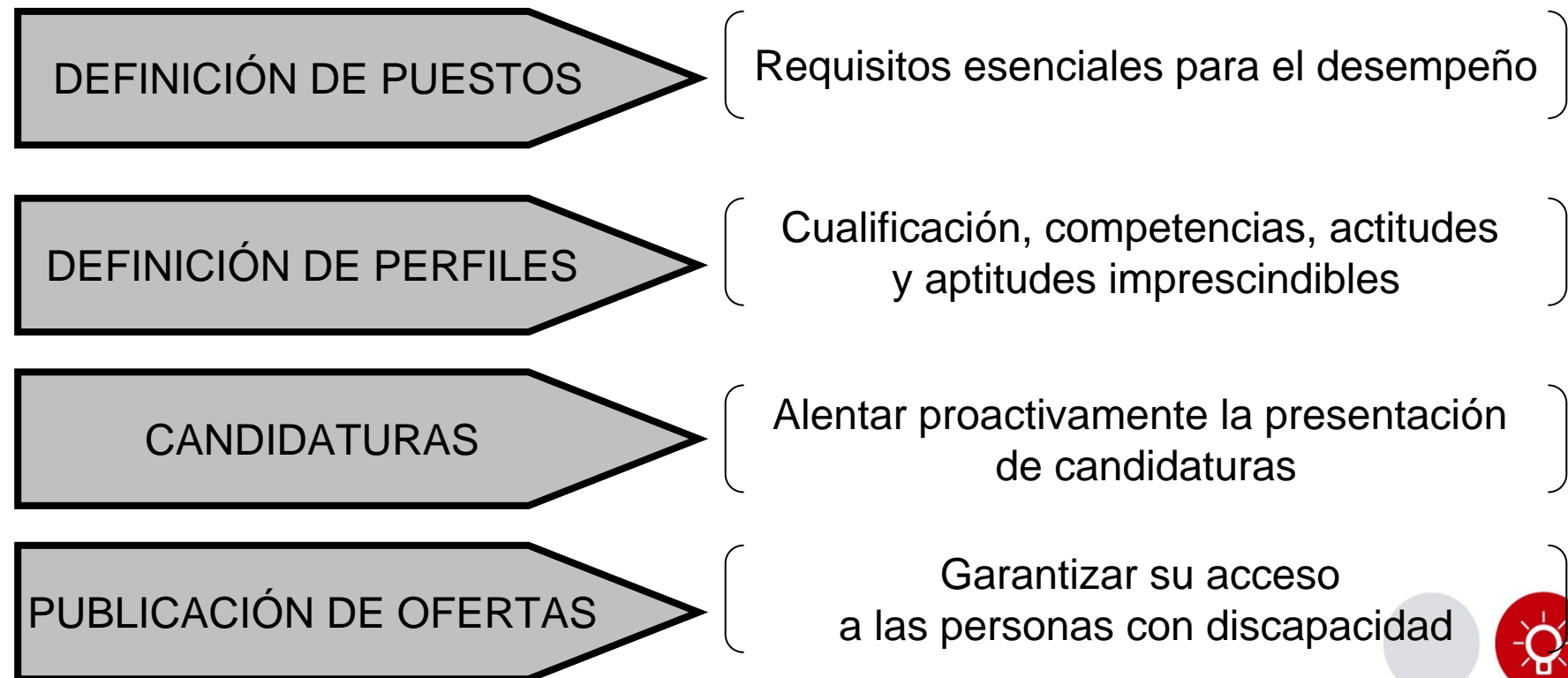
- La incorporación de personas con discapacidad a la empresa debe ser un compromiso de la Alta Dirección. Convirtiendo a los directivos de la empresa en modelo de referencia y agentes del cambio.
- El compromiso debe ir ampliándose al resto de la organización.
- Debe articularse un plan específico y construirse a medida de cada empresa.
- La empresa debe contar con la colaboración de una entidad especializada, estableciéndose una relación de compromiso mutuo con los objetivos marcados y una participación activa por ambas partes.





Apoyo en la incorporación de las personas con discapacidad: un proceso de éxito (II)

En relación con los procesos de atracción de talento:





Apoyo en la incorporación de las personas con discapacidad: un proceso de éxito (III)

En relación con los procesos de selección – detección del talento:

PROFESIONALES

Formación y sensibilización en
no discriminación y discapacidad

PRUEBAS DE APTITUD

Adaptadas a las necesidades específicas

PRUEBAS MÉDICAS

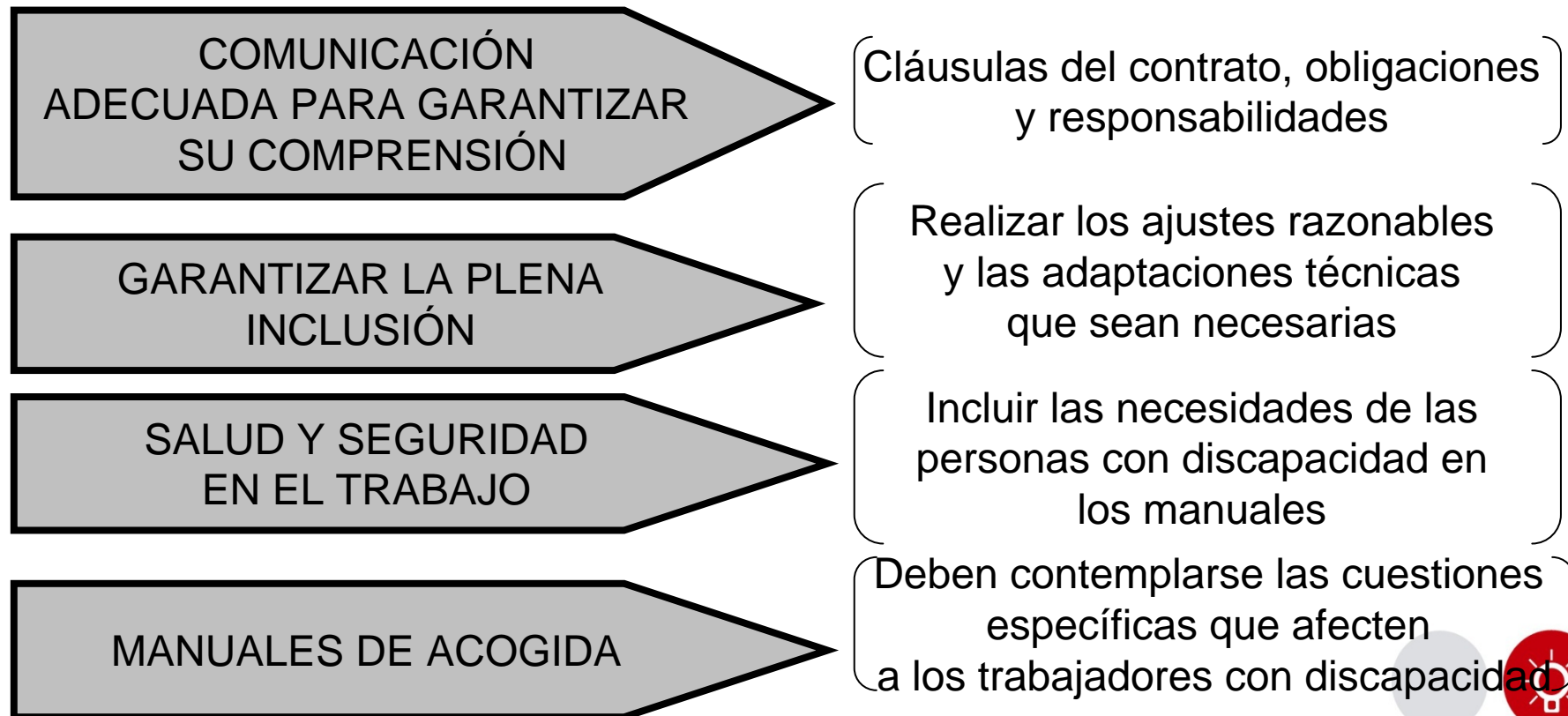
Orientadas exclusivamente a garantizar
que la persona puede desempeñar
las funciones básicas





Apoyo en la incorporación de las personas con discapacidad: un proceso de éxito (IV)

En relación con los procesos de contratación y acogida:





Apoyo en la incorporación de las personas con discapacidad: un proceso de éxito (V)

En relación con la formación permanente:

- Garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la formación interna en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores, estableciendo las adaptaciones que en cada caso sean necesarias.
- Establecer planes específicos de sensibilización interna destinados al mejor conocimiento de la discapacidad..

En relación con la promoción interna:

- Los criterios de promoción interna deben respetar la igualdad de oportunidades. Deben de estar contemplados en procedimientos previos y ser conocidos, transparentes y sencillos.
- Las pruebas de aptitud deberán ser accesibles para las personas con discapacidad.
- Los planes de carrera de los trabajadores deberán asegurar la plena igualdad de trato de las personas con discapacidad.





Apoyo en la incorporación de las personas con discapacidad: un proceso de éxito (VI)

En relación con los procesos de readaptación profesional (no perder talento):

Establecer medidas destinadas a favorecer la permanencia en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida, bien realizando ajustes razonables cuando ello sea posible, bien realizando un cambio a un puesto de trabajo distinto, de categoría equivalente, si el trabajador no pudiera seguir ocupando su puesto de trabajo.

Otros procesos

Establecer mecanismos formales para la prevención, detección, análisis y denuncia de posibles situaciones de discriminación. Estos mecanismos deberán ser diseñados para ser plenamente accesibles a las personas con discapacidad.





EL FUTURO: LA DISCAPACIDAD UNA VARIABLE TRASVERSAL

EL INTERÉS DE LAS EMPRESAS POR CONTEMPLAR LA DISCAPACIDAD COMO UNA VARIABLE TRASVERSAL SUPONE LA DEMANDA DE INFORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN EN MÚLTIPLES ÁMBITOS:





CONCLUSIÓN

TENER EN CUENTA QUE....

- » Las personas con discapacidad como titulares de derechos
- » Hay que avanzar en la legislación sobre no discriminación y en la concienciación sobre “no discriminación”.
- » Cumplimiento de la legislación actual.
- » Sensibilizar e informar a la todos los integrantes de la organización.
- » Diseñar programas y acciones positivas que den respuesta a las necesidades específicas de cada colectivo.





CONCLUSIÓN

TENER EN CUENTA QUE....

- » ESTAS ACTUACIONES DEBEN ENCUADRARSE EN LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN
- » LA DISCAPACIDAD COMO VARIABLE TRASVERSAL
- » LO QUE HOY ES UNA VENTAJA, UNA OPORTUNIDAD, ¿PODRÍA SER MAÑANA UN FACTOR EXCLUYENTE?





**Muchas gracias a todos por su
interés y atención**

www.fundaciononce.es

