



INTEGRA. CENTRO
ESPECIAL DE EMPLEO
MEMORIA 2011





INTEGRA. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO MEMORIA 2011

■ Carta del director general

■ Grupo INTEGRA. Informe de actividades 2011

Descripción de actividades

Cifra de negocio

Cartera de clientes

Principales hitos 2011

■ Recursos humanos en 2011

Desglose de plantilla

Satisfacción de la plantilla

Selección y reclutamiento

Formación

■ Desarrollo geográfico en 2011

Delegaciones

Filiales

■ Servicio de ajuste personal y social

Servicios de la unidad de apoyo:
el "alma" de INTEGRA

Acuerdos de colaboración

■ Comunicación y actividades sociales



CARTA DEL
DIRECTOR
GENERAL

INTEGRA CEE: POR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA E IGUALITARIA

La Ley de Integración Social de los Minusválidos cumplía los 30 años esta primavera. Más conocida como ley LISMI, fue la punta de lanza de una legislación que ha ido limando las desigualdades del colectivo de personas con discapacidad.

La primera ley general que reguló en España los apoyos y la atención a las personas con discapacidad en el campo de la inserción laboral, ha alcanzado la madurez en tiempos difíciles para el empleo, que se complican, además, con los ajustes presupuestarios que afectan a las políticas activas de empleo y que son, doblemente difíciles, para aquellos que tienen que librar la batalla en dos campos: el del desempleo y el de la discapacidad.

30 años son muchos años. Por ello, la administración, con el respaldo y apoyo de los principales agentes sociales implicados en la integración de las personas con discapacidad, están en pleno proceso

de reforma de esta legislación, en la búsqueda de una regulación más acorde a la situación y evolución del mercado laboral y la integración efectiva de nuestros trabajadores en él. Es un reto difícil pero esperamos que sea el camino definitivo.

No hay duda de que la labor divulgativa que acometemos desde INTEGRA CEE se ha vuelto más esencial que nunca. Debemos hacer cuanto esté en nuestra mano por superar barreras y romper prejuicios. El primero de ellos, el que asocia la discapacidad con un rendimiento más bajo y con un mayor nivel de absentismo laboral.

La coyuntura socioeconómica no ayuda, pero las cifras hablan de una sociedad cada vez más responsable y solidaria. Durante el año 2011, nuestra plantilla logró alcanzar los mil empleados. Al cierre del año, INTEGRA CEE tenía **218 empleados más** que en el año anterior. Lo que significa que, cada vez, hay más organizaciones comprometidas con el reto de crear una sociedad más justa e igualitaria. Un compromiso que queremos agradecer especialmente a las más de doscientas empresas que confían a INTEGRA CEE, algunas actividades, como la limpieza, jardinería, mantenimiento, etc.

Aunque tenemos, sin duda, motivos de celebración, queda mucho trabajo por delante. La LISMI obliga a las compañías de más de 50 empleados a reservar el 2% de sus puestos para personas con discapacidad. Esa cuota puede completarse a través de la contratación directa o de la compra de servicios a un Centro Especial de Empleo. Sin embargo, las cifras apuntan a que el 60% de las empresas incumple la ley por desconocimiento. Razón de más para seguir trabajando.

Se avecinan cambios en materia regulatoria. Miramos con optimismo esta gran oportunidad de atender nuevas demandas de las personas discapacitadas y articular nuevas posibilidades de desarrollo de los Centros Especiales de Empleo.

Quiero finalizar estas líneas agradeciendo a todos nuestros trabajadores el esfuerzo diario que realizan para la prestación de un servicio profesional y de calidad, contribuyendo así a romper prejuicios y a que, cada vez más empresas, confíen en nosotros. Por nuestra parte, seguiremos trabajando por el bienestar de todos los empleados de INTEGRA CEE.

En este sentido, me gustaría mencionar dos importantes hitos alcanzados durante el pasado ejercicio. En 2011, nuestro Centro Especial de Empleo logró la certificación OSHAS 18000, de Prevención de Riesgos Laborales, que garantiza que nuestra compañía cumple con los estándares de prevención laboral exigidos por organismos internacionales. Finalmente, hemos logrado también la implantación del Plan de Igualdad, que pone de manifiesto el compromiso de la dirección del Grupo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Un año más, os invito a adentraros en las páginas de este informe para conocer un poco mejor nuestra labor diaria.

Diego Álvarez-Ossorio

Director General de INTEGRA CEE

NO HAY DUDA DE QUE
LA LABOR DIVULGATIVA
QUE ACOMETEMOS
DESDE **INTEGRA CEE**
SE HA VUELTO MÁS
ESENCIAL QUE NUNCA.
DEBEMOS HACER
CUANTO ESTÉ EN
NUESTRA MANO POR
SUPERAR BARRERAS Y
ROMPER PREJUICIOS



GRUPO INTEGRA
INFORME DE
ACTIVIDADES 2011

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

INTEGRA CEE es el Centro Especial de Empleo del Grupo CLECE. Su razón de ser es promover la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, trabajando al mismo tiempo en el campo de la inserción laboral y en el de la sensibilización social.

INTEGRA CEE ha trabajado, desde el año 2001, para ofrecer a las empresas y organismos la contratación de los servicios necesarios para el buen funcionamiento de su actividad principal. Con casi 1.000 profesionales, más del 90% de ellos con discapacidad, el Centro desempeña labores de limpieza, servicios auxiliares, de información, medioambientales, servicios logísticos, comercio al por menor, gestión de documentos o lavandería. Durante los últimos 11 años, la labor diaria llevada a cabo por su equipo profesional, no sólo ha logrado romper prejuicios sociales, sino que además, ha permitido a las empresas optimizar recursos.

INTEGRA CEE cuenta con un Servicio de Ajuste Personal y Social constituido por un grupo multidisciplinar de técnicos sociales y encargados de apoyo.

Este equipo, clave del éxito de este proyecto social, permite llevar a cabo la completa integración del trabajador, detectando sus necesidades y haciendo un seguimiento exhaustivo de su progresión en el centro de trabajo y de su adecuación al puesto designado.

En cuanto a la misión de sensibilización social, INTEGRA CEE persigue la plena integración socio-laboral de las personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades para todos. Este trabajo, basado en un mayor conocimiento por parte de las empresas y las personas de las capacidades y aptitudes reales de las personas con discapacidad, permite la integración real en el mercado laboral ordinario.

La actividad de INTEGRA CEE ayuda, a través de las medidas alternativas, al cumplimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI), que obliga a las empresas de 50 trabajadores o más a reservar una cuota del 2% de su plantilla para personal discapacitado. El Centro Especial de Empleo proporciona a las empresas un servicio plenamente competente desempeñado por auténticos profesionales que, en su mayoría, tienen alguna discapacidad.



Servicios

Los servicios que presta INTEGRRA CEE, como Centro Especial de Empleo son:

- Limpieza, conservación y mantenimiento de edificios y locales
- Jardinería
- Lavandería
- Logística Interna
- Central de Suministros y comercio al por menor
- Control de accesos, telefonistas y servicios de atención al cliente
- Servicios Sociales
- Otros servicios auxiliares a la actividad empresarial



INTEGRA CEE

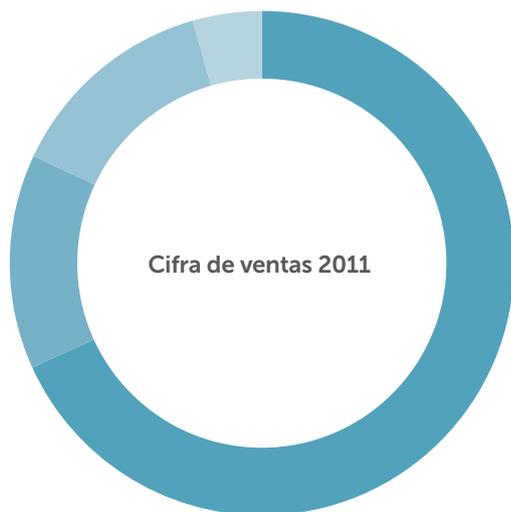
CUENTA CON CASI

1.000 PROFESIONALES,

MÁS DEL 90% DE ELLOS

CON DISCAPACIDAD

CIFRA DE NEGOCIO



- Limpieza 69%
- Otros servicios 14%
- Comercio y Distribución 13,59%
- Servicios Auxiliares 4,43%

En 2011, INTEGRA CEE alcanzó una cifra de ventas total de 12.355.794,37 euros, un 25.27% más que en el año 2010 y multiplicando por más de cuatro su cifra de negocio desde el año 2008.

Respecto a los servicios prestados, la actividad de **Limpieza**, que incluye el servicio de limpieza ordinaria, técnica y especial para diferentes sectores, aporta casi el 69% de las ventas totales, con 8.428.106,64 euros.

La segunda partida que más aportó durante el año 2011 fue la correspondiente a las actividades englobadas bajo la categoría de **Otros servicios**, que incluye los servicios de restauración, mantenimiento, mercado verde y servicios sociales. Este grupo supone casi el 14% del volumen de negocio, con una cifra de 1.700.921,31 euros.

Le sigue **Comercio y Distribución**, que incluye las actividades de suministros, es decir, el aprovisionamiento a los clientes de material y equipamiento de oficina, suministros informáticos, uniformidad laboral, equipos de protección individual, productos de limpieza, material de jardinería, regalos promocionales y cestas de navidad; y de logística. Este grupo significó 1.679.116,55 euros, es decir, el 13,59% del total.

La cuarta actividad en cuanto a representación en la facturación total, con un 4'43%, es **Servicios Auxiliares**. Este constituye, además, el área de actividad con mayor crecimiento, pues ha multiplicado casi por seis su volumen de negocio, con respecto a 2010, alcanzando los 547.649,87 euros.



Total general +25%



Limpieza +41%



Otros servicios +4%



Comercio y Distribución -22%



Servicios Auxiliares +454%

Incremento en ventas 2010-2011

- 2011
- 2010

LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA APORTA CASI UN 69% DE LAS VENTAS TOTALES DE INTEGRA CEE





CARTERA DE CLIENTES

Al cierre de 2011, la cartera de clientes de INTEGRA CEE estaba compuesta por 259 compañías.

Las empresas que han apostado por el Centro Especial de Empleo pertenecen a sectores y ámbitos muy diferentes. Entre las empresas privadas que confían en INTEGRA CEE, hay compañías del sector tecnológico, alimentario, automoción, banca o consultoría.

Entre los clientes de la esfera pública se encuentran, entre otros, la Generalitat de Cataluña, el Ayuntamiento de Donostia, el Ayuntamiento de Málaga, la Consejería de Sanidad de Castilla y León y el Ayuntamiento de Badalona.

En cuanto al grado de satisfacción de los clientes, los datos extraídos de la última encuesta realizada por Integra CEE, en la que participó más de un 86% de los clientes, otorgan una nota media de un 7,6 sobre 10 los servicios recibidos. Cabe destacar la calificación media otorgada por los clientes de INTEGRA CEE en Andalucía y en Valencia, donde se consiguió una nota de un 8.3 y un 8.5 respectivamente.

PRINCIPALES HITOS 2011

Nuevas autorizaciones, convenios y logros:

- **Marzo 11:** Obtención del certificado OSHAS 18000 de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Mayo 11:** Calificación como Centro Especial de Empleo en la Rioja.
- **Mayo 11:** Obtención de la calificación como Centro Especial de Empleo en Logística, Mantenimiento, Gestión y Servicios Integrados por la Dirección General de Empleo de Madrid.
- **Noviembre 11:** La plantilla de INTEGRA CEE alcanza el millar de empleados.
- **Diciembre 11:** Firma del Plan de Igualdad elaborado por INTEGRA CEE junto con FETE-UGT, orientado a avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La implantación del **Plan de Igualdad**, pone de manifiesto el compromiso de la dirección del Grupo con la igualdad efectiva en todos los ámbitos. Se trata de un conjunto de medidas que garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitan cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.



Entre los objetivos de esta iniciativa está aplicar el principio de igualdad efectiva en todos los procedimientos y políticas de la empresa, difundir y concienciar a toda la organización al respecto, reducir los desequilibrios y garantizar los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del plan. Para el adecuado cumplimiento de estos objetivos, INTEGRA CEE ha nombrado a un Comité de Igualdad, compuesto por ocho trabajadores de la plantilla.



RECURSOS

HUMANOS

EN 2011

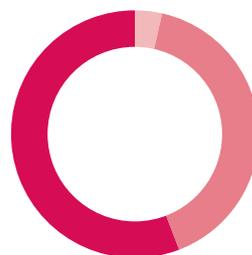
DESGLOSE DE PLANTILLA

Al cierre de 2011, INTEGRRA CEE alcanzaba la cifra de 905 trabajadores en plantilla, lo que supone más de 218 nuevos puestos de trabajo con respecto al año anterior. De estos, 493 son hombres y 412 mujeres.

Durante el año pasado, más de un 90% de la plantilla de INTEGRRA CEE estaba formada por personas con una discapacidad superior al 33%, superando los preceptos legales, que obligan a que el 70% de la plantilla de los centros especiales de empleo sea discapacitado.

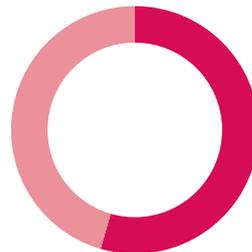
Un 44% de los empleados tenía alguna discapacidad física, un 31% psíquica y un 16% sensorial. Además, en total **casi el 40% de los trabajadores tenía dificultades especiales de integración**. Este grupo, formado por 360 personas, es el foco de la labor de la Unidad de Apoyo, que hace un seguimiento exhaustivo y minucioso de su evolución en el centro laboral, dando soporte a sus necesidades hasta lograr su plena integración en el mundo laboral.

Plantilla total de INTEGRRA CEE: 905 trabajadores



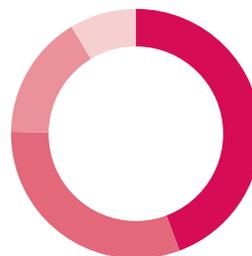
Edades

- 18 a 25 años: 3,5%
- 26 a 44 años: 40,6%
- 45 a 65 años: 55,7%



Sexo

- Hombres: 54%
- Mujeres: 46%



Discapacidad

- Física: 44%
- Psíquica: 31%
- Sensorial: 16%
- Sin discapacidad: 9%

Con dificultades especiales de integración: 40%

Absentismo laboral

Por enfermedad: 7,68%

Por accidente de trabajo: 0,3%

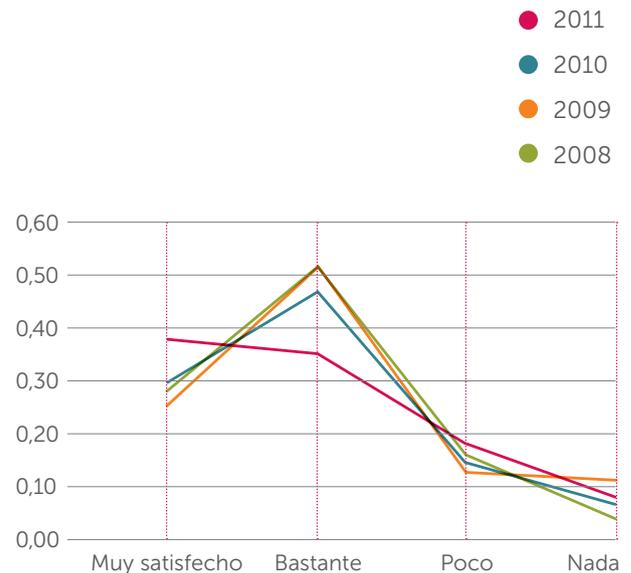
SATISFACCIÓN DE LA PLANTILLA

INTEGRA CEE realiza habitualmente sondeos de opinión entre sus trabajadores. Los resultados de estos sondeos permiten conocer el nivel de satisfacción de la plantilla así como los puntos y las oportunidades de mejora.

En el sondeo conducido en el pasado ejercicio, casi un **40% de los trabajadores de INTEGRA CEE manifestaron estar "muy satisfechos" en la empresa**. Un porcentaje que supone un aumento de casi diez puntos con respecto al año anterior y de quince con respecto a 2008. Asimismo, el porcentaje de trabajadores que manifestaron estar "nada" satisfecho con la empresa, no superó el 10 % en el último sondeo.

CASI EL 40% DE LOS
TRABAJADORES
DE INTEGRA CEE
MANIFESTARON ESTAR
"MUY SATISFECHOS"
EN LA EMPRESA

Satisfacción general



SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Durante el año 2011, INTEGRA CEE llevó a cabo diferentes procesos de selección para sus diversos centros. Como resultado de estos procesos de selección, se reclutó un total de 810 trabajadores que, durante algún momento del año, fueron parte de la plantilla de INTEGRA CEE.

En el año pasado, INTEGRA CEE consiguió una integración en la empresa ordinaria de un 5% de su plantilla.

Respecto a las fuentes de reclutamiento, el 81% de las incorporaciones fueron fruto de acuerdos con asociaciones o fundaciones de empleo. Un 9% entraron a partir de procesos de selección realizados a través de portales de empleo. El 6% procedía de oficinas de empleo, mientras que el resto provenía de candidaturas depositadas a través del *job site* de la compañía, universidades y otros canales.



- Asociaciones/Fundaciones de empleo 81%
- Portales de empleo 9%
- Oficinas de empleo 6%
- Universidades 2%
- Job sites 1%
- Otros 1%

**EN 2011, INTEGRA
CEE RECLUTÓ
UN TOTAL DE 810
TRABAJADORES**

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

INTEGRA CEE realiza un plan específico de formación para cada puesto de trabajo con el fin de capacitar a las personas para realizar de forma satisfactoria sus funciones. Este programa está orientado a dotar al trabajador de las herramientas necesarias para desarrollar de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo, además de aumentar la calidad de los servicios que se ofrecen y reducir los accidentes de trabajo.

Esta formación se acompaña de un seguimiento periódico de la adaptación del trabajador al puesto de trabajo, realizándose visitas periódicas por los servicios de apoyo social, hasta su completa integración.

En el pasado ejercicio, se impartieron un total de 3.296 horas de formación. 167 horas en el área de Administración y Programas de Gestión; 2.132 horas en el área de Habilidades Personales y Gestión de Personas; 509 horas en PRL; 188 horas en Limpieza; 42 horas formadas en Contabilidad y Finanzas; 150 horas en Informática y 108 horas en Servicios Sociales.





DESARROLLO
GEOGRÁFICO
EN 2011

En el año 2001, INTEGRRA CEE se constituye como Centro Especial de Empleo y en 2007 fue adquirido por el Grupo CLECE, cuando INTEGRRA era un pequeño CEE, con menos de setenta trabajadores. Diez años después, la compañía ha incrementado ampliamente su plantilla, alcanzando, en algunos meses del año 2011, el millar de empleados.

En este proceso de crecimiento, INTEGRRA CEE ha vivido también una fuerte expansión geográfica. **En 2011, la compañía tenía presencia en 27 provincias y 15 comunidades autónomas: Galicia, Valencia, Canarias, País Vasco, Cantabria, Cataluña, Castilla y León, Castilla-La Mancha, La Rioja, Madrid, Andalucía, Asturias, Baleares, Murcia y Aragón, estando calificada como CEE en 13 de ellas.**

Esta implantación nacional se organiza en seis delegaciones y cinco filiales.



EN 2011, LA COMPAÑÍA
TENÍA PRESENCIA
EN 27 PROVINCIAS
Y 15 COMUNIDADES
AUTÓNOMAS



DELEGACIONES DE INTEGRA CEE

- País Vasco
- Norte
- Centro
- Castilla y León
- Canarias
- Baleares



Delegación: País Vasco | ●

INTEGRA CEE consiguió la ampliación como Centro Especial de Empleo en el País Vasco en noviembre de 2009, cuando fue calificado en la provincia de Vizcaya. Posteriormente, en junio de 2010, se amplió a la provincia de Guipúzcoa.

Con sede en San Sebastián, esta delegación, que centraliza la actividad en **País Vasco y La Rioja**, gestionó durante el año 2011 casi un 7% del total de reclutamientos que se realizaron en la compañía. Así, tras la realización de 95 entrevistas, a lo largo de todo el año, se incorporaron 56 personas. Todo ello, gracias al contacto con 12 ayuntamientos y bolsas de empleo.

Delegación: Norte | ●

La Delegación Norte agrupa la actividad de INTEGRA CEE en las comunidades de **Cantabria y Asturias**. En esta última, la compañía fue calificada como Centro Especial de Empleo en octubre del año 2008. Dos años después, en 2010, INTEGRA CEE consiguió el reconocimiento en la comunidad de Cantabria.

En 2011, la Delegación Norte, reclutó el 3,6% de las incorporaciones que se llevaron a cabo dentro de la compañía, con 100 entrevistas realizadas y 29 personas seleccionadas que, gracias a una decena de bolsas de trabajo y ayuntamientos contactados, fueron parte de la plantilla de INTEGRA CEE en la delegación Norte, durante algún momento del año 2011.

Cabe destacar que el grado de satisfacción de los clientes de INTEGRA CEE en la comunidad asturiana alcanza una puntuación cercana a 8 sobre 10.

Delegación: **Centro** | ●

La Delegación Centro, la más veterana, que fue escenario de los primeros pasos de la empresa en octubre de 2001, la compone la actividad de INTEGRA CEE en **Madrid y Castilla-La Mancha**, donde profesionales prestan servicio a una dilatada cartera de clientes del ámbito público y privado, de diversos sectores, desde el inmobiliario hasta el textil, *utilities*, etc. Cabe mencionar que, durante el pasado año, se lograron importantes nuevos contratos en esta Delegación, como los Gimnasios MacFit.

La Delegación Centro generó en el año 2011 más del 40% de la facturación total del Grupo, consolidándose como la delegación más fuerte. También a la cabeza en porcentaje de reclutamiento sobre el total de las incorporaciones del Grupo. Así, cerca del 32% de los empleados que se incorporaron a INTEGRA CEE en 2011, lo hicieron en la delegación Centro, a través de la realización de 696 entrevistas, que derivaron en 256 nuevas contrataciones. Para esto, resultó clave el contacto con 72 ayuntamientos de la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha.

Asimismo, en 2011, desde esta Delegación se firmaron convenios con el Ayuntamiento de Alcobendas para la integración socio-laboral de personas con discapacidad y con la Universidad Complutense, para la realización de prácticas en el CEE.

Delegación: **Castilla y León** | ●

Comenzó su actividad en octubre de 2002, cuando INTEGRA CEE consiguió la calificación como Centro Especial de Empleo en Salamanca. En mayo de 2008, llegó la ampliación a Valladolid, León y Palencia. Y en 2010, fue calificado también en Burgos.

Esta delegación, reclutó el 11% del total de las personas que, en 2011, se incorporaron a INTEGRA CEE, un total 91 profesionales, que entraron en el Centro, tras contactar con 24 bolsas de empleo y ayuntamientos y realizar 240 entrevistas.

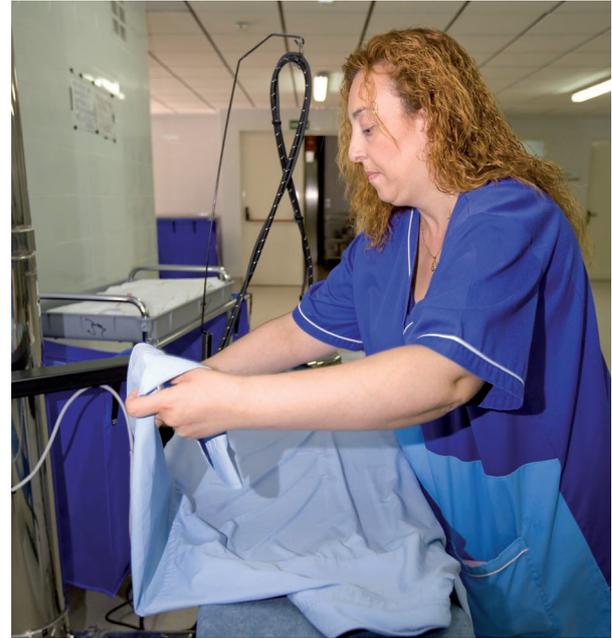
La Delegación de Castilla y León contribuyó en 2011 a la facturación global de la compañía en casi un 8%, gracias a la prestación de servicios profesionales a destacadas empresas de la comunidad, como la Universidad Pontificia de Salamanca y los laboratorios INTERVET.



Delegación: **Canarias** | ●

INTEGRA CEE comenzó su actividad en el archipiélago canario en noviembre de 2009. Desde entonces, no ha dejado de crecer. En el año 2011, en el archipiélago, reclutaron el 6,5% del personal que incorporó a INTEGRA CEE en el pasado año. En total, 53 personas fueron seleccionadas, tras la realización de 81 entrevistas. Algo para lo que resultó fundamental el contacto con 4 ayuntamientos y bolsas de empleo.

En Canarias, INTEGRA CEE cuenta con una sólida cartera de clientes, que aumentó en el año 2011, gracias a nuevos clientes como Media Markt Telde (Las Palmas) y Media Markt Añaza (Tenerife), así como otros que han vuelto a confiar en el Centro como Hecansa.



Delegación: **Baleares** | ●

INTEGRA CEE consiguió la calificación para comenzar su actividad en las Islas Baleares en julio de 2010. Desde esa fecha, INTEGRA CEE está trabajando en el mercado balear para la prestación de sus servicios.



LA DELEGACIÓN
CENTRO GENERÓ
MÁS DEL 40% DE LA
FACTURACIÓN TOTAL

FILIALES DE INTEGRA CEE

- INTEGRA Galicia
- INTEGRA Cataluña
- INTEGRA Valencia
- INTEGRA Andalucía
- INTEGRA Logística



INTEGRA Galicia | ●

Con fecha de 22 de diciembre de 2009, INTEGRA CEE obtiene la calificación como Centro Especial de Empleo de su filial en Galicia. Desde entonces, la compañía ha ido consolidando su actividad en la región, incorporando, en 2011, el 2% de los reclutamientos del grupo, un total de 17 personas, seleccionadas tras contactar con 5 bolsas de empleo y ayuntamientos y realizar 25 entrevistas. La filial gallega prestó servicio en 2011 a clientes como la UTE VIA ARTABRA.

INTEGRA Cataluña | ●

Con fecha de 14 de septiembre de 2008, INTEGRA CEE obtiene la calificación como Centro Especial de Trabajo para su filial en Cataluña. Hoy, Cataluña es la segunda con mayor facturación, sumando el 13% de las ventas de la compañía.

Presta servicio a importantes empresas de la región, que han otorgado una nota media cercana al 8 sobre 10, a la calidad de los servicios prestados por INTEGRA CEE. Asimismo, INTEGRA Cataluña ha logrado ampliar su cartera de clientes en 2011, con nuevos contratos con IMPO, ESMAPARK, McFit en Rubí y Mataró y Media Markt.

A la filial de INTEGRA CEE en Cataluña, se sumó el año pasado el 19% del total de nuevas incorporaciones, con la selección de 152 personas, tras 580 entrevistas realizadas. Una tarea realizada gracias al contacto con 31 ayuntamientos y bolsas de empleo de la región y la colaboración de los portales de reclutamiento Infojobs y Feina Activa.

INTEGRA Valencia | ●

El 31 de julio de 2009, INTEGRA CEE consigue la calificación como Centro Especial de Empleo para su filial en Valencia. Desde entonces, la compañía ha aumentado su actividad en la región y hoy presta servicio a destacadas empresas. Una cartera que se vio ampliada en el pasado año con nuevos clientes como ACUAMED y IMD. Clientes para los que los profesionales de INTEGRA CEE trabajan con una alta calidad de servicio, que ha obtenido la calificación más alta del grupo, alcanzando una nota de un 8.5 sobre 10.

Durante 2011, fueron seleccionados en la filial de Valencia, un total de 17 profesionales, tras la realización de 36 entrevistas, y gracias al contacto con 5 ayuntamientos y bolsas de empleo.



INTEGRA Andalucía | ●

Con fecha de 29 de mayo de 2009, INTEGRA CEE obtiene la calificación como Centro Especial de Empleo para su filial en Andalucía. Hoy, la compañía ha consolidado su actividad en esta región ofreciendo una alta calidad de servicio, que ha sido calificada por su cliente allí con una nota de más de un 8, una de las más destacadas del grupo.

La filial andaluza seleccionó, en 2011, a 139 nuevos profesionales, tras la realización de 510 entrevistas y el contacto con 12 ayuntamientos y bolsas de empleo.

El pasado año se firmaron también en Andalucía importantes convenios, manteniendo otros ya en curso. Cabe mencionar el convenio marco de colaboración con la Federación de Asociaciones de Discapacitados Físicos y Orgánicos de Málaga.

También se comenzó la colaboración con el Centro Público de Formación para el Empleo "Rafael Salinas", en Málaga, la Confederación de Empresarios de Málaga, la Universidad de Málaga y con AID Arrabal.

En Andalucía, INTEGRA CEE trabaja para empresas como la factoría de Algeciras de FPS (Flota de Proyectos Singulares) o Makro.

INTEGRA Logística | ●

INTEGRA CEE consiguió la calificación para su actividad en Logística el pasado año. Durante este primer año, la compañía se ha ido implantando con paso firme en esta área.



SERVICIO DE
AJUSTE PERSONAL
Y SOCIAL

SERVICIOS DE LA UNIDAD DE APOYO: EL "ALMA" DE INTEGRA

La Unidad de Apoyo es uno de los pilares más importantes para el éxito del proyecto de INTEGRA CEE. Está formado por un equipo multidisciplinar de profesionales que aseguran una atención integral a cada persona con el objetivo de garantizar su total inserción en el entorno socio-laboral. Es el "alma" de INTEGRA.

La LISMI contempla en sus artículos 37 y 48 la necesidad de contar con "servicios de ajuste personal y social, entendidos como los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del centro especial de empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social, incluido el personal necesario para el desarrollo eficaz de la actividad productiva y la adecuación permanente al puesto de trabajo".

Estos profesionales se encargan diariamente de detectar todas aquellas necesidades que tengan los trabajadores en su día a día, trabajando en promover el entorno adecuado para que puedan desarrollar su actividad profesional. Asimismo, se ocupan de implantar los procesos adecuados para que el trabajador alcance mayor competencia así como

desarrollar los programas de formación que sean necesarios para ello.

El "alma" de INTEGRA ha de ocuparse también de establecer los criterios que definan un puesto de trabajo de calidad, y favorecer la incorporación de nuevos trabajadores al centro. Establecer apoyos individualizados, con especial atención y orientación hacia aquellos trabajadores con especial dificultad de inserción en el mercado laboral. Debe también detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo, favoreciendo la autonomía de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Asimismo, establece las relaciones con el entorno más cercano al trabajador para que le resulte un apoyo y proporciona la información sobre las ayudas disponibles así como los protocolos para su solicitud.

A final del pasado ejercicio, el equipo de apoyo estaba compuesto por 18 técnicos sociales, entre trabajadores sociales, educadores sociales, y psicólogos, así como por un equipo de 25 encargados de apoyo a la producción. Entre todos, ponen en práctica un itinerario de inserción individualizado para conseguir la plena integración de la persona, que consta de 4 fases que marcan cada área dentro del equipo de apoyo.



FORMADA POR
UN EQUIPO
MULTIDISCIPLINAR
DE PROFESIONALES
QUE ASEGURAN UNA
ATENCIÓN INTEGRAL
A CADA PERSONA
CON EL OBJETIVO
DE GARANTIZAR SU
TOTAL INSERCIÓN
EN EL ENTORNO
SOCIO-LABORAL

Paso 1 Área de selección

En función de las características del candidato, a la hora de realizar una entrevista, se asigna y determinan las acciones necesarias según las aptitudes y actitudes del candidato. Se detectan necesidades formativas que sirven para ampliar la cualificación profesional de los trabajadores para su futura incorporación en el mercado ordinario.

Desde la selección de personal se establece el primer contacto con el trabajador y por ello la primera detección de necesidades. Desde ahí se empieza a trabajar en el mejor itinerario de inserción para cada trabajador con el fin de contribuir a su inserción laboral en empresa ordinaria.

Durante el 2011, se han realizado 2.363 entrevistas, que han derivado en la selección de 810 profesionales que, en algún momento del año, han sido parte de la plantilla general de INTEGRA CEE.

Para ello, ha sido fundamental el contacto con 174 entidades, entre ayuntamientos, asociaciones, fundaciones de empleo y páginas web.

Paso 2 Área de formación

Detección y satisfacción de las necesidades formativas de los trabajadores, orientada a ampliar sus capacidades laborales.

Durante el año 2011, se impartieron en INTEGRA CEE un total cercano a 3.300 horas de formación.

Paso 3 Área social

Con el informe derivado por parte de los técnicos sociales del área de selección, se realiza seguimiento y atención individual de la evolución laboral de cada trabajador, asignando el apoyo necesario para la realización de su actividad productiva.

ESTOS PROFESIONALES
TRABAJAN SIGUIENDO
UN RIGUROSO
PROTOCOLO, QUE
VARÍA EN FUNCIÓN DE
LA DISCAPACIDAD

Estos profesionales trabajan siguiendo un riguroso protocolo, que varía en función del tipo de discapacidad de los trabajadores.

En trabajadores con **discapacidad física y sensorial**, las labores se centran en:

- Adaptación del puesto de trabajo.
- Conocer el centro donde va a desarrollar sus funciones y determinar si la persona necesita algún

tipo de adaptación al puesto, valorando el esfuerzo y condiciones físicas que requiere dicho puesto.

En el caso de que el trabajador tenga una **discapacidad intelectual**, el protocolo a seguir se basa en:

- Determinar si la persona necesita apoyo específico para el desarrollo de su puesto, en ese caso concretar:
 - Horario de trabajo
 - Ubicación del centro de trabajo o centros
 - Funciones a desempeñar
 - Presentación del encargado de apoyo a la producción
 - Concretar itinerario al centro de trabajo

Aquellos trabajadores que, por su tipo de discapacidad estén **tutelados por un familiar**, se coordina las actuaciones pertinentes de cara a favorecer su integración laboral.

Finalmente, para los trabajadores con **discapacidad psíquica**, la labor se dirige a:

- Realizar un seguimiento conjunto entre la oficina y su lugar de trabajo.
- Dentro del periodo de prueba y en los primeros 15 días de su incorporación, se comprueba la adaptación de su puesto de trabajo mediante una visita al centro, una entrevista con el trabajador y otra con su responsable/supervisor.
- Conocer si acude a terapia, psiquiatra, medicación que toma, última manifestación del trastorno.
- En caso de no poder controlar la situación o no poder dar apoyo al trabajador, se activará

el Protocolo de Atención Psicológica de INTEGRA CEE, haciendo la derivación posterior a la clínica psicológica.

- Realizar un especial seguimiento coincidiendo con los cambios estacionales.

Por su parte, los **encargados de apoyo** se ocupan de:

- Seguimiento diario de la actividad productiva de cada uno de los trabajadores.
- Detección de necesidades y derivación a la parte social.
- Control del absentismo y registro del mismo.
- Adaptación de funciones, cambios horarios y cambios de centro para facilitar la cercanía a domicilio.

Para llevar a cabo su trabajo con éxito, la Unidad de Apoyo tiene **acuerdos con compañías como:**

- **GAES:** Para la obtención de descuentos y ayudas para audífonos y revisiones auditivas (*Junio 2011*).
- **REVITASS:** Firmado el 10 de julio de 2008, su objetivo es la prevención de lesiones físicas provocadas por el quehacer diario con masajes fisioterapéuticos, evitando lesiones patológicas.
- **EUTOX:** Firmado el 1 de octubre de 2008, su objetivo reside en solventar los problemas psicológicos que influyan negativamente al trabajador en su vida cotidiana y en su rendimiento laboral.
- **Institutos odontológicos:** Firmado en octubre de 2009 para la cobertura de la salud dental mediante la obtención de descuentos para el tratamiento de distintas patologías medico dentales.

El siguiente diagrama resume los procesos y protocolos que la Unidad de Apoyo sigue para el desempeño de sus funciones:

Esquematación del itinerario de inserción individual



El siguiente cuadro refleja las acciones sociales realizadas por el equipo de apoyo durante 2011 en las diferentes áreas:

- **Derivaciones a tratamiento psicológico:** realizado mediante el convenio firmado con EUTOX.
- **Derivaciones a tratamiento fisioterapéutico:** sesiones de fisioterapia para paliar dolores musculares.
- **Trabajo con familiares y/o entorno social:** acciones orientadas a facilitar información laboral o personal, así como a establecer vínculos con el entorno social.
- **Información sobre ayudas públicas:** acción centrada en campañas informativas sobre las ayudas individuales, ayudas para personas con discapacidad, ayudas para el transporte, la vivienda, etc. que puedan ser de interés para los trabajadores, según su necesidad.
- **Información sobre ayudas propias:** dirigidas a aquellos trabajadores que requieren una adaptación que mitigue las limitaciones derivadas de su discapacidad.
- **Acompañamiento los primeros días:** dirigidas a aquellas personas que requieren mayor apoyo.
- **Coordinación con trabajadores sociales de zona y/o de asociaciones:** dirigidas a los trabajadores que, por su tipo de discapacidad y su situación personal requieren seguimiento por parte de los servicios sociales, con los que se establecen comunicación y coordinación.
- **Mediación y resolución de conflictos entre compañeros.**
- **Acompañamiento a reconocimiento médico.**
- **Desahogo emocional:** acciones orientadas a proporcionar al trabajador la posibilidad de que se desahogue de cualquier situación que le preocupe.

ACCIONES 2011	Norte	P. Vasco	Madrid	C. La Mancha	C. y León	Canarias	Galicia	Cataluña	Valencia	Andalucía
Desahogo emocional, refuerzo positivo	60	23	514	42	32	6	3	280	8	450
Derivaciones a tratamiento psicológico	0	0	22	0	7	0	0	2		25
Derivaciones a tratamiento fisioterapéutico	0	0	79	0		0	0	0		12
Trabajo con familiares y/o entorno social	30	16	68	10	5	0	0	4	1	31
Facilitar cambios de horario	5		94	13	1	0	0	6	1	92
Información sobre ayudas públicas	35	0	Todos	17	2	0	0	4		103
Información sobre ayudas propias	35	0	Todos	15	0	1	0	0		12
Acompañamiento los primeros días	98	0	67	7	3	13	4	120	11	6
Apoyo en la incorporación laboral	98			7	3	2	9	0	5	0
Información sobre recursos internos	25		146		15	1	2		1	123
Información sobre vivienda	19		21		0	0	0			21
Coordinación con trabajadores sociales de zona y/o de asociaciones	21	3	28	5	4	6	4	35	1	95
Mediación y resolución de conflictos entre compañeros	17	10	189	12	19	3	2	3	1	120
Acompañamiento a servicios públicos o privados	9		7	0	2	0	0	0		2
Adaptación de funciones	0		162	0	29	2	0	0		130
Otros	89				42		29		213	

ACUERDOS DE COLABORACIÓN

INTEGRA CEE busca alcanzar **convenios con otras organizaciones y empresas** para promover conjuntamente la integración de personas discapacitadas. Entre los realizados en el ejercicio de 2011 cabe destacar los siguientes:

- **Convenio con la Fundación Universia.**
Para la integración sociolaboral de personas con discapacidad (*Febrero 2011*)
- **Convenio de colaboración con FAMF-COCEMFE Málaga.**
Integración sociolaboral de personas con discapacidad (*Octubre 2011*)
- **Convenio con el Ayuntamiento de Alcobendas.** Integración de personas con discapacidad en el municipio (*Noviembre 2011*)
- **Universidad Complutense.**
Para la realización de prácticas en CEE (*Diciembre 2011*)



Además, se han mantenido los convenios firmados en anteriores ejercicios y que suponen beneficios para los trabajadores:

- **Convenio de colaboración entre INTEGRA CEE Y FAEDIS** (Fundación Asturiana para la Promoción del Empleo y la Reinserción Sociolaboral de las Personas con Discapacidad y en Grave Riesgo de Marginación Social) Firmado en julio de 2009 para información y asesoramiento así como para la preselección de candidatos.
- **Convenio de colaboración con COCEMFE SALAMANCA.** Firmado en Octubre 2009, para la inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral.
- **Convenio de colaboración con ASPAYM.** Firmado en el 2009 para la inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral en Castilla y León.
- **Convenio marco con empresas privadas.** En el 2009 se firmó con varias empresas privadas un acuerdo marco con el compromiso de integración de un 2% de personas con discapacidad en el mercado laboral.
- **Convenio de colaboración para la integración laboral con la Fundación Privada Prevent.** Firmado en febrero de 2010.
- **Convenio de colaboración COCEMFE CASTILLA Y LEÓN.** Para la integración de personas con discapacidad. Junio 2010.
- **Convenio de colaboración con ADICH.** Firmado en septiembre de 2010 para la integración laboral de personas con discapacidad.

**INTEGRA CEE
BUSCA ALCANZAR
CONVENIOS CON
ORGANIZACIONES
Y EMPRESAS
PARA PROMOVER
CONJUNTAMENTE
LA INTEGRACIÓN
DE PERSONAS
DISCAPACITADAS**



COMUNICACIÓN
Y ACTIVIDADES
SOCIALES

COMUNICACIÓN

Una de las líneas de acción del Centro Especial de Empleo es romper prejuicios sociales y sensibilizar a la sociedad acerca de las capacidades y aptitudes reales de las personas con discapacidad. Con el fin de alcanzar este objetivo, INTEGRA CEE ha puesto en marcha diversas iniciativas a lo largo del año

En este sentido, cabe destacar la campaña divulgativa realizada con motivo del **Día Internacional de la mujer**. Coincidiendo con esta fecha, INTEGRA CEE repartió materiales y promovió un encuentro para hacer a los trabajadores conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades.

También, el pasado año, INTEGRA CEE participó, por cuarto año consecutivo, en la **V Feria del empleo y la Discapacidad**, organizada por la Comunidad de Madrid en IFEMA. Una actividad que permite hacer nuevos contactos especializados con candidatos, propiciando futuras colaboraciones. Durante la feria se recogieron 1.200 currículos, el doble que la primera vez que se participó, en el año 2008.

Asimismo, la compañía tuvo presencia en la feria de Recursos Humanos **Personal España**, donde participó con un stand y fue patrocinadora de las confe-



rencias impartidas por Jorge Pérez y Alejandro Jover, sobre Discapacidad y Empleo.

Por otro lado, INTEGRA CEE ha trabajado, en 2011, en la creación de un perfil corporativo en la red social profesional **LinkedIn**. Con su presencia en esta red, la compañía abre un nuevo canal de comunicación para dar a conocer la empresa, sus productos y

servicios así como para contactar directamente con empresas y otros agentes sociales y situarse también como uno de los promotores del debate profesional sobre integración.

Finalmente, INTEGRA CEE puso en marcha diferentes iniciativas con motivo del 3 de diciembre, **Día Internacional de la Discapacidad**.

Así, la compañía organizó en Madrid una **gymkhana de sensibilización**. Con esta actividad lúdica, se ejemplificaron los distintos tipos de discapacidad de manera empática y creativa. Más de 150 personas pudieron compartir sus experiencias personales y vivencias con familiares y amigos de una forma divertida, gracias a la colaboración de empresas de renombre como Coca-Cola, La Caixa o Indra.



UNA DE LAS LÍNEAS
DE ACCIÓN DE
INTEGRA CEE ES
ROMPER PREJUICIOS
SOCIALES Y
SENSIBILIZAR A LA
SOCIEDAD ACERCA
DE LAS CAPACIDADES
Y APTITUDES REALES
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

En otras delegaciones, como la Norte, también se llevaron a cabo acciones específicas para conmemorar el 3 de diciembre. Así, en la plaza del Ayuntamiento de Avilés, se instaló una carpa con mesas informativas sobre las diferentes discapacidades (auditiva, visual, intelectual y física), además de una pantalla gigante, donde se proyectaron videos ilustrativos. Para llevar a cabo esta iniciativa, INTEGRA CEE contó con la colaboración de diferentes entidades colaboradoras en cada una de las mesas, como FESOPRAS y ONCE.

Finalizó el encuentro, compartiendo una chocolatada con todos los asistentes y con una suelta de globos y lectura de manifiesto, acompañado de una declaración contada en primera persona.

También en INTEGRA Andalucía, celebraron de forma especial el Día de la Discapacidad. Allí se realizaron dos jornadas diferentes, orientadas a sensibilizar a la población sobre la realidad social de las personas con discapacidad, buscando así su normalización e inserción en la sociedad.

Cabe destacar la jornada divulgativa celebrada en Málaga, que contó con la colaboración de diferentes empresas y entidades sociales, cuya labor diaria se centra en ofrecer a las personas discapacitadas, la orientación y el asesoramiento profesional que requieran para su inserción en el mercado laboral. Otra jornada lúdico-cultural, en la que se realizaron talleres impartidos por personas de diferentes entidades sociales, para presentar la diversidad funcional.



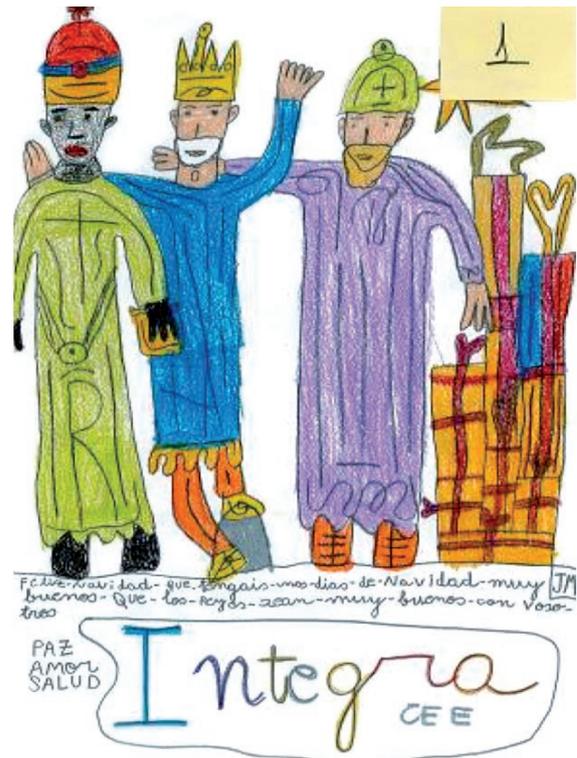
ACTIVIDADES SOCIALES

Desde el área de ocio, durante el año 2011, se promovieron diferentes concursos orientados a potenciar la creatividad de los empleados, animándolos a expresar sus inquietudes y sentimientos.

En este sentido, entre septiembre y octubre, se convocó el **II Concurso Fotográfico**, donde la temática a representar giraba en torno al verano.

Asimismo, en el mes de octubre, se convocó a los trabajadores al **I Concurso Literario**. Una iniciativa puesta en marcha por INTEGRA CEE para animar a los empleados a expresar sus sentimientos con respecto al tema de la discapacidad. El relato ganador, con el título "Tras los visillos", cuenta la historia de una persona con discapacidad auditiva.

En diciembre de 2011, INTEGRA CEE convocó también su tradicional **Concurso de Christmas Navideños**. Por cuarto año consecutivo, el dibujo ganador fue la felicitación de navidad de la empresa para trabajadores, clientes y colaboradores.



INTEGRA CEE

Trabajamos por la igualdad de oportunidades



I N T  G R A

C E N T R O E S P E C I A L D E E M P L E O

Oficinas centrales: C/ Resina, 29 C. 28021 Madrid

Tel. 902 10 62 37 info@integracee.es

www.integracee.es