

Fundación

INTEGRALIA DKV

Memoria 2020



Índice

1. AÑO 2020: EL IMPACTO DE LA PANDEMIA

- › Prioridad salud de los equipos:
Protocolos de seguridad
- › Protocolo de seguridad y medidas anticovid
- › Mantenimiento del impacto social:
Contrataciones y tránsitos a la empresas ordinaria
- › Nuevos clientes asociados a la covid

2. ESCUELA INTEGRALIA

- › Verónica Ollero
- › Contrataciones
- › Proyecto HUB Diversidad Digital
- › Proyecto Ikigai
- › Operaciones
- › Evolución del equipo 2020
- › Indicaciones Operaciones 2020

3. DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

- › Cursos de formación continua:
Reciclaje y nuevos proyectos
- › Power MBA
- › Gestión de conflictos
- › Jornadas de Formación en la gestión
de equipos en la modalidad de teletrabajo
- › Formación en proyectos europeos
- › Lucha contra la brecha digital

4. ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

- › Concurso de disfraces de carnaval
- › Concurso literario, Miquel Martí i Pol
- › Salidas con Apropa Cultura

5. PROGRAMAS DE COOPERACIÓN

- › Acciones de sensibilización

6. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

- › Eventos
- › Premios
- › Patronato
- › Consejo Asesor
- › Informe financiero:
Ingresos y gastos
- › In Memoriam



20 Aniversario

El año 2020 fue una fecha muy especial para la Fundación Integralia DKV, al cumplirse 20 años del inicio de su actividad en el año 2000. Integralia es una entidad que comenzó con tan solo 9 personas trabajando en el centro de El Prat de Llobregat (ahora Sant Just Desvern). En 2020 su equipo es de 522 personas que trabajan en los 7 centros especiales de empleo que Integralia gestiona en diferentes localidades de España.

Gracias a empresas clientes, instituciones, administraciones públicas y otras entidades del tercer sector, Integralia es lo que es hoy, una fundación que ha logrado mejorar la vida personal y profesional de más de 4.000 personas con discapacidad y que sigue creciendo año tras año.

COMITÉ DE DIRECCIÓN



Cristina González
Directora General



Montse Mateo
Directora de Recursos Humanos



Ignacio Granado
Director de Operaciones



Javier de Oña
Subdirector y Director de Desarrollo de Negocio



David Camps
Director de Comunicación y Marketing

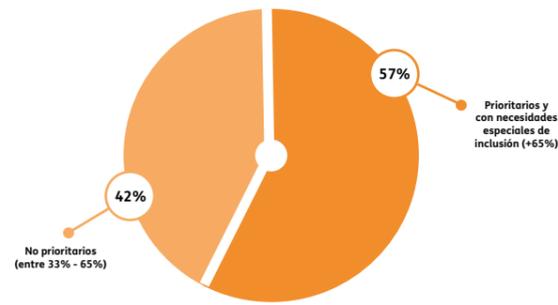


Pilar Moya
Directora de Cooperación Internacional y Escuela

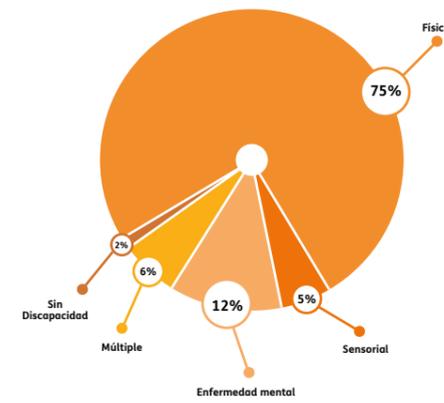
Integralia en cifras: 20 años después



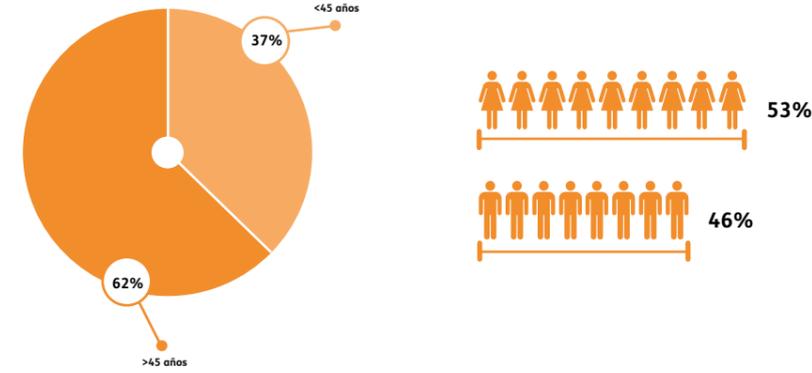
Grado de discapacidad



Tipo de discapacidad



Edad



Centros



El trabajo de la Fundación en la inclusión laboral de personas con discapacidad y su labor en el apoyo al sector empresarial a cumplir con la Ley General de la Discapacidad (LGD) atrajo la mirada de una de las revistas económicas de mayor tirada en España y en el resto del mundo: la revista Forbes.

Forbes dedicó en su número de diciembre, y coincidiendo con el Día Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, un monográfico sobre el trabajo de inclusión de Integralia.

Como no podía ser de otra manera, este monográfico fue protagonizado por las personas que trabajan en la Fundación y que con su esfuerzo diario consiguen superar la barreras que la sociedad les impone por tener una discapacidad. Javier de Oña aparece en la portada, siendo el primer ejecutivo en silla de ruedas que aparece en portada en la historia de la revista.

Puedes leer un extracto de este monográfico en el siguiente enlace.

Forbes

NADA PERSONAL, SÓLO NEGOCIOS

EL NÚMERO SIN BARRERAS



79^o DICIEMBRE 2020 5€



8 413042 626589

“¿Eres capaz de encontrar las diferencias?”

Integralia celebra su 20 aniversario como no podía ser de otra manera, trabajando para que las personas con discapacidad mejoren su vida a través de un empleo libre de prejuicios y estigmas.



20 Aniversario: hablan nuestros

MANUEL DEL CASTILLO Director gerente del Hospital Sant Joan de Déu

Desde que empezó su labor hace 20 años, ha avanzado decididamente en la consecución de sus objetivos fundacionales integrando personas con discapacidad física dentro del mercado

laboral. Además, tiene algunos aspectos singulares que la diferencian de otras entidades del tercer sector de la discapacidad. La calidad en la prestación de sus servicios, el elevado porcentaje de personas con gran discapacidad (y por lo tanto con más dificultades en su acceso al mercado laboral) en sus equipos, sus proyectos en países en vías de desarrollo, su acompañamiento dentro del proceso de formación e inclusión en el ámbito

laboral, el crecimiento personal a través de un proceso continuo de formación.... Ahora tiene grandes retos por delante como diversificar actividades para poder integrar a más personas con otros perfiles profesionales, involucrar a más empresas en la inclusión laboral y aumentar la inserción laboral en otros países.



DAVID PÉREZ
Director General de Vivaz

Todo el trabajo realizado por la Fundación Integralia DKV en inserción laboral de personas con discapacidad no hubiera sido posible sin la confianza de nuestros clientes. Los clientes no solo resuelven sus necesidades con un servicio de calidad en contact center, negocio digital, back office y asesoría para la inclusión, sino que también se convierten en partícipes del impacto social de la Fundación. Son el motor que permite reducir la brecha en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, generando empleo con los servicios que prestamos en nuestros Centros Especiales de Empleo, lo que también les ayuda a cumplir con la Ley General de la Discapacidad.

ANNA FERRER
Presidenta de la Fundación Vicente Ferrer

El trabajo que día a día realiza la Fundación Integralia por la inclusión laboral de las personas con discapacidad es admirable y esencial para avanzar hacia un mundo mejor. Han sido capaces de exportar su modelo de funcionamiento, sus conocimientos más allá de las fronteras nacionales y, hablando desde la propia expe-

riencia, trabajar con ellos ha sido un lujo y un aprendizaje muy importante. Nos ayudaron a incorporar su modelo de inserción laboral de personas con discapacidad en nuestra Professional School. Para que un proyecto de este tipo funcione y se consolide es muy importante que se asiente sobre unos fundamentos sólidos y escalables, y por eso la contribución de Integralia fue clave en estos primeros pasos. La experiencia de sus cooperantes en el ámbito profesional hizo mejorar el proceso de selec-

ción, el seguimiento personalizado durante el curso y el acompañamiento a las empresas. Además, se crearon importantes vínculos con organizaciones que facilitan su inclusión laboral y que siguen activos a día de hoy. Juntos hemos transformado la vida de decenas de jóvenes con discapacidad, quienes creían que no había sitio en este mundo para ellos, quienes creían que no valían para nada. Juntos lo hemos hecho posible.



1. AÑO 2020: EL IMPACTO DE LA PANDEMIA

El año 2020 ha supuesto un reto para todas las empresas y organizaciones, especialmente a aquellas entidades del tercer sector social que trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad. El último informe del Observatorio de la Discapacidad (ODISMET) señaló el pasado julio que el 60% de las personas con discapacidad podrían perder su empleo por las consecuencias económicas de la pandemia.

Ante este contexto, el trabajo de la Fundación Integralia DKV adquiere gran relevancia al favorecer el empleo en uno de los colectivos más vulnerables en esta pandemia. Este cambio tan repentino de contexto supuso para Integralia un reto añadido, dado que su capacidad de generar impacto social está muy vinculada a su actividad productiva al gestionar 7 centros de empleo (CEE). Estos CEE sirven a

la persona con discapacidad como entornos de trabajo donde adquirir competencias profesionales que les facilite su posterior tránsito a otras empresas. Su sostenibilidad depende en gran medida de los propios servicios en diversas líneas de negocio que presta a más de 60 empresas o instituciones clientes y de la financiación pública.



Manuela González y Neus Carballar
Operadoras en el centro
de Sant Just Desvern

PRIORIDAD SALUD DE LOS EQUIPOS: PROTOCOLOS DE SEGURIDAD

Durante los meses de confinamiento domiciliario, la prioridad de Integralia siempre fue salvaguardar la salud del equipo, del que parte de sus miembros son población de riesgo. Gracias a la implicación de todas las personas que forman parte de la Fundación, se implementó el teletrabajo en el 80% del equipo (cerca de 400 personas) en poco más de una semana, atenuando la caída de la actividad y pudiendo acompañar a los clientes que aún podían mantener sus servicios en una situación tan crítica.

Durante los meses posteriores al estado de alarma, se fueron reincorporando a los centros especiales de empleo (y siempre de manera parcial y progresiva) todas aquellas personas que no eran de riesgo.

Este trabajo en remoto durante los meses de confinamiento fue mucho más eficaz gracias al uso de herramientas en Cloud. Desde los enrutamientos de llamadas virtuales al uso de aplicaciones del paquete Office 365 para la comunicación y coordinación de los equipos. En este sentido, las competencias digitales de los operadores y operadoras fueron imprescindibles para mantener la actividad con la máxima normalidad posible dentro de una situación tan anómala.

La capacidad de adaptación y el alto compromiso del equipo de Integralia fue clave para mantener los servicios y la actividad de la fundación.



Rosser Labella
Operadora en el centro
de Sant Just Desvern



Protocolo de seguridad y medidas anticovid

La Fundación estableció un protocolo de retorno, así como un informe en Prevención de Riesgos Laborales relacionados con la Covid, que contemplaba todas las medidas de seguridad para frenar los contagios:

Control de la temperatura corporal ala entrada de los centros, dispensadores de gel hidroalcohólico en varios puntos de cada centro.

Control del aforo en los espacios comunes.

Dotación de mascarillas FFP2 a cada persona del centro.

Dotación de mascarillas de tela reutilizables y homologadas a cada persona del centro.

Adaptación de los puestos de trabajo para mantene la distancia de seguridad entre las personas que trabajaban en los centros
Aumento de los servicios de limpieza y desinfección del centro
Información a los equipos de cómo actuar en caso de un posible positivo.

Información a los equipos de cómo y con qué frecuencia desinfectar sus puestos de trabajo.

Mantenimiento del impacto social: contrataciones y tránsitos a la empresa ordinaria

La rápida adaptación de la Fundación Integralia DKV en los meses de confinamiento domiciliario sumado a la recuperación de la actividad en el último semestre del año, permitió a la entidad cerrar el 2020 manteniendo su impacto social.

La proactividad de Integralia a la hora de detectar nuevas oportunidades en un contexto de paralización de la economía permitió que su capacidad de generar empleo a personas con discapacidad no se hubiera visto mermada por la pandemia. De hecho, logró aumentar su equipo hasta las 522 personas (frente a las 487 a cierre de 2019), lo que supone un aumento del 4%.

A su vez, también aumentó el número de beneficiarios, que alcanzó las 330 personas. Esto repercute en una mejora en la calidad de vida no solo de las personas que obtienen un empleo a través de Integralia, sino también de sus familias.

Hay que recordar también que el objetivo final de la Fundación Integralia es que la persona con discapacidad que realiza su itinerario

formativo y profesional lo finalice en otras empresas y organizaciones, normalizando así la presencia de personas con discapacidad en ellas. Durante el año 2020 se han realizado 7 tránsitos; es decir, 7 personas que trabajaban en los centros especiales de empleo han podido dar el salto a otras empresas y seguir desarrollando su perfil profesional fuera de Integralia. Cabe destacar el gran incremento en contrataciones de personas con discapacidad en el centro especial de empleo de Zaragoza.

Hasta 17 nuevas incorporaciones solo en el mes de octubre, en uno de los momentos de más fragilidad laboral para el colectivo. Esto le permitió convertir en una referencia de la ciudad como empleador de personas con discapacidad.



Merce López
Operadora en el centro
de Sant Just Desvern



Nuevos clientes asociados a la COVID

Además, la Fundación Integralia consiguió generar nuevos servicios y campañas precisamente vinculadas a la COVID. El Instituto de Salud Car- los III lanzó en marzo una convocatoria de financiación para la investigación del coronavirus y donde Integralia prestó apoyo en tareas administrativas, tanto a las expresiones de interés enviadas por los solicitantes como al Comité Científico Técnico COVID-19 del propio Instituto de Salud.

Además, también colaboró gestionando la coordinación técnica y operativa telefónica en la iniciativa #Ningunmayorsolo de DKV Seguros, donde se prestó atención psicoemocional a las personas mayores solas y en situación de vulnerabilidad durante el confinamiento. Por último, también formó a los profesionales sanitarios del Hospital Clínic que atendieron las llamadas para hacer donaciones de la

campaña de fundraising 'Versió Clínic', impulsada por el mismo hospital y la emisora RAC1, para ayudar a financiar proyectos de investigación contra la Covid-19.

En definitiva, durante todo el confinamiento se demostró la capacidad de adaptación del equipo de la Fundación a la hora de mantener la actividad de empresas y organizaciones que confían en la Fundación pero también de impulsar nuevos servicios.

Esta capacidad de adaptación es un valor consustancial en las personas con discapacidad y que también se puso de manifiesto en el uso de herramientas tecnológicas, tan primordiales en estos meses, demostrando así ser una entidad preparada para los retos que presenta la transformación digital en la inclusión laboral de personas con discapacidad, cuya brecha digital puede convertirse en una amenaza para su empleabilidad.



Oriol Soriano
Operador en el centro de Sant Just Desvern

2. ESCUELA INTEGRALIA

La Escuela Integralia continua un año más tomando un rol clave en la inserción laboral de personas con discapacidad. Todas las incorporaciones que se realizan en Integralia, tanto en sus centros como en otras empresas, atraviesan un itinerario que comienza con la formación, y es por ello que en 2013 se creó la figura de la Escuela Integralia como un elemento indispensable donde la persona con discapacidad adquiere las competencias necesarias para incorporarse al mercado laboral. El modelo Escuela que impulsamos en la Fundación trata de ser integral, para permitir el

desarrollo profesional de las personas con discapacidad, pasando desde la formación básica en "Contact Center" hasta la formación especializada en los sectores más demandados. Así mismo la Escuela apoyará los itinerarios formativos de nuestros empleados en lo referente a su formación para mejorar su empleabilidad en otras empresas. En cada uno de los cursos que se imparten se ha cumplido satisfactoriamente el compromiso de inserción que hay establecido, el 60%, dándoles la oportunidad de integrarse de nuevo en el mercado laboral. En estos cursos se capacita a nivel teórico y práctico a los alumnos para ejercer un puesto de trabajo en

el ámbito profesional de la Atención telefónica. En resumen, nuestros planteamientos formativos se estructuran con una doble finalidad:

- Garantizar la calidad del servicio que prestamos a nuestros Clientes.
- Garantizar el adecuado desarrollo personal y profesional de nuestros empleados.



Nuevos clientes 2020





Verónica Ollero Compañera de Fundación Integralia DKV

“En la Escuela pude repasar conocimientos que ya tenía, puesto que ya contaba con experiencia en otros Contact Centers. Pero el ambiente que se respira aquí es muy distinto al de otros trabajos. Todo el mundo te ayuda. **Yo vengo feliz al trabajo. ¡Hasta vengo una hora antes!**”

Yo sé de la dificultad de encontrar un empleo con la enfermedad que tengo, **artritis reumatoide**. De hecho, en varias entrevistas de trabajo, me tumbaron del proceso de selección por este mismo motivo. Yo en Integralia siento que esto no es ni será nunca un problema”.

Durante el año 2020 dio comienzo el proyecto de inclusión laboral que la Fundación Integralia realiza conjuntamente con el Ajuntament de Sant Just Desvern. El ayuntamiento confió en Integralia para llevar a cabo su tercera edición del Programa 3+6, orientado a fomentar el empleo en el municipio, especialmente de colectivos vulnerables con dificultades en su acceso al mercado laboral. La presencia del centro especial de empleo de Integralia en Sant Just Desvern permite que la Fundación sea ya una de las referencias en el municipio para la inserción laboral de personas con discapacidad.

El programa tuvo 9 meses de duración -finalizando en agosto del 2021- y en el que participaron 6 personas con discapacidad. Como ya es habitual en el modelo de inclusión de la Fundación Integralia, el programa comenzó con un periodo de formación de aproximadamente 3 meses (290 horas), donde los y las participantes tuvieron la oportunidad de adquirir habilidades de telemarketing. Además, también pudieron adquirir otras herramientas fundamentales para la empleabilidad como habilidades transversales: comunicación interpersonal, resolución de conflictos, etc...

Además, este periodo formativo se vio complementado con prácticas de manera simultánea, de modo que los participantes podían afianzar sus conocimientos en el propio

centro especial de empleo de la Fundación Integralia en Sant Just Desvern. También se realizaron varias sesiones grupales de orientación para la búsqueda de empleo con una duración de 15 horas. Por último, en este periodo formativo también se realizó un itinerario individual que les ayudara a su acceso al empleo.

Contrataciones

El programa 3+6 contemplaba la contratación de los 6 participantes del curso durante 9 meses y que se produjeron a primeros de agosto de este mismo año.

El éxito de este programa reside una vez más entre la alianza de administraciones públicas locales y entidades del tercer sector.



**Ajuntament de
Sant Just Desvern**



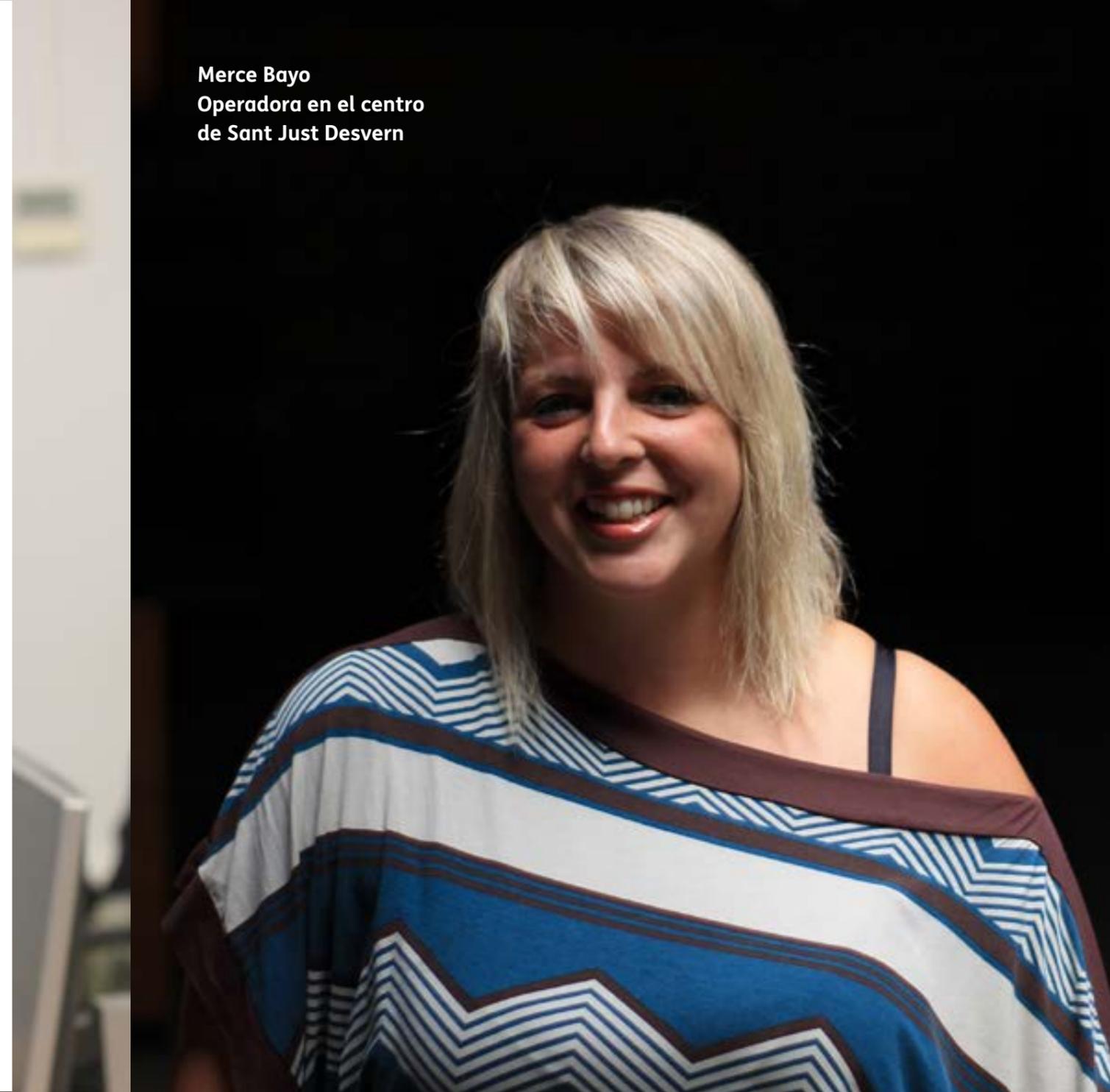


Proyecto HUB Diversidad Digital

La Fundación Integralia DKV, en alianza con otras organizaciones y entidades, implantó en Asturias el HUB de Diversidad Digital: una plataforma que ofrece itinerarios formativos y laborales enfocados a la digitalización y dirigido a personas con discapacidad que quieran mejorar su empleabilidad a través de la adquisición de competencias digitales.

La brecha digital que históricamente padece el colectivo respecto al resto de la población puede convertirse en una barrera más en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. El HUB tiene como objetivo de servir como punto de encuentro entre empresas tecnológicas asturianas y personas con discapacidad que quieran emplearse en este sector. A través de un diálogo constante con estas empresas, Integralia detecta qué necesidades de perfiles profesionales tienen. En base a ello, diseña programas formativos personalizados para las personas que forman parte del HUB y posteriormente iniciar su inclusión laboral en las mismas. Este proyecto se realiza en alianza con otras entidades e instituciones como COCEMFE Asturias, Ayuntamiento de Gijón, Clúster TIC Asturias, Universidad de Oviedo, Inserta, la Cámara de Comercio de Gijón, Fundación Liberbank, la Federación de empresarios de Gijón, el Centro Cultural de la Laboral y la Asociación Asperger Asturias.

Merce Bayo Operadora en el centro de Sant Just Desvern



Proyecto Ikigai

El proyecto Ikigai está orientado a favorecer la inclusión laboral de mujeres que residen en entornos rurales a través del teletrabajo. En este caso, las personas beneficiarias de la formación sufren una doble discriminación a la hora de acceder a un empleo. La primera por ser mujeres y la segunda por residir en entornos rurales. En este sentido, la aceleración de la implementación del teletrabajo en España abre un nuevo marco de oportunidades para las personas que residen en entornos rurales. El objetivo de este proyecto era generar oportunidades de empleo y fomentar la actividad económica en ellos gracias a la modalidad de teletrabajo.

28 personas - **de las cuales 24 eran mujeres** - pudieron finalizar esta formación en telemarketing cuyos contenidos se basaban en el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales, en el manejo de aplicativos propios del sector, en el desarrollo de informes, etc... competencias muy orientadas a mejorar su empleabilidad.

Operaciones



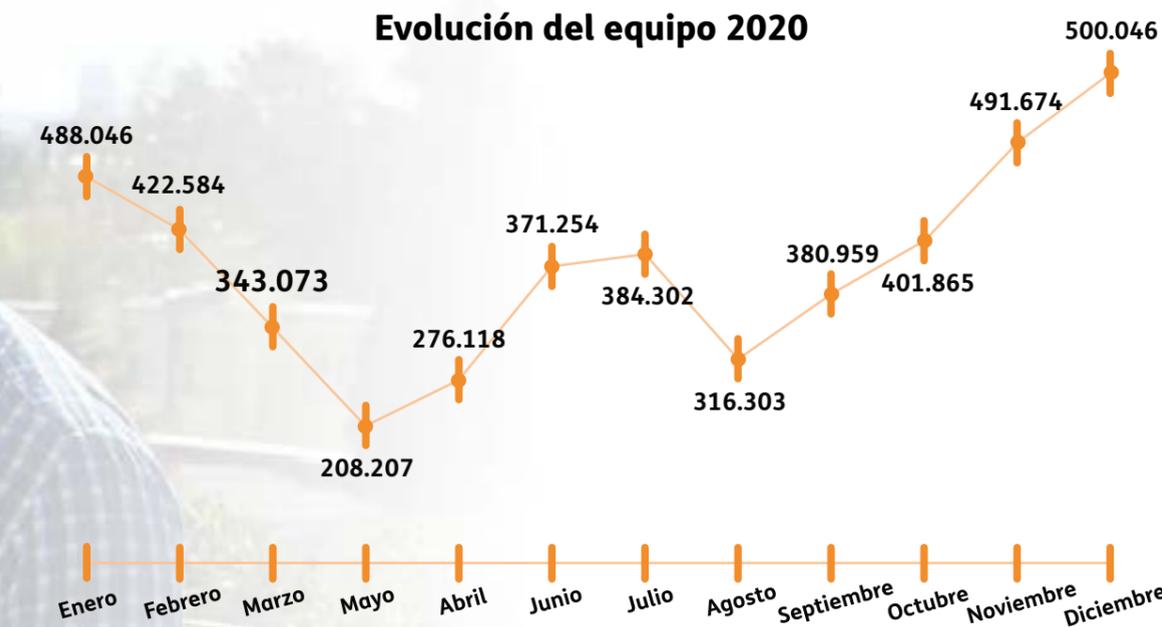
El año 2020 ha supuesto un reto para todas las empresas y organizaciones, especialmente a aquellas entidades del tercer sector social que trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad. El último informe del Observatorio de la Discapacidad (ODISMET) señaló el pasado julio que el 60% de las personas con discapacidad podrían perder su empleo por las consecuencias económicas de la pandemia. Ante este contexto, el trabajo de la Fundación Integralia DKV adquiere gran relevancia al favorecer el empleo en uno de los colectivos más vulnerables en esta pandemia. Este cambio tan repentino de contexto supuso para Integralia un reto añadido, dado que su capacidad de generar impacto social está muy vinculada a su

actividad productiva al gestionar 7 centros de empleo (CEE) y cuya relación se puede apreciar en el gráfico de la siguiente página. Estos CEE sirven a la persona con discapacidad como entornos de trabajo donde adquirir competencias profesionales que les facilite su posterior tránsito a otras empresas. Su sostenibilidad depende en gran medida de los propios servicios -en diversas líneas de negocio- que presta a más 60 empresas o instituciones clientes y de la financiación pública.

Durante los meses de confinamiento domiciliario, la prioridad de Integralia siempre fue salvaguardar la salud del equipo, del que parte de sus miembros son población de riesgo. Gra-

cias a la implicación de todas las personas que forman parte de la Fundación, se implementó el teletrabajo en el 80% del equipo (cerca de 400 personas) en poco más de una semana, atenuando la caída de la actividad y pudiendo acompañar a los clientes que aún podían mantener sus servicios en una situación tan crítica. Cabe destacar aquí la labor realizada para clientes del sector hospitalario (Hospital Mútua Terrassa, Marina Salud, Hospital San Joan de Déu, etc...), donde la Fundación logró mantener el servicio de atención al paciente en un contexto al borde del colapso sanitario y donde las primeras semanas de la pandemia hubo un grandísimo volumen de llamadas relacionadas con la Covid-19.

Evolución del equipo 2020

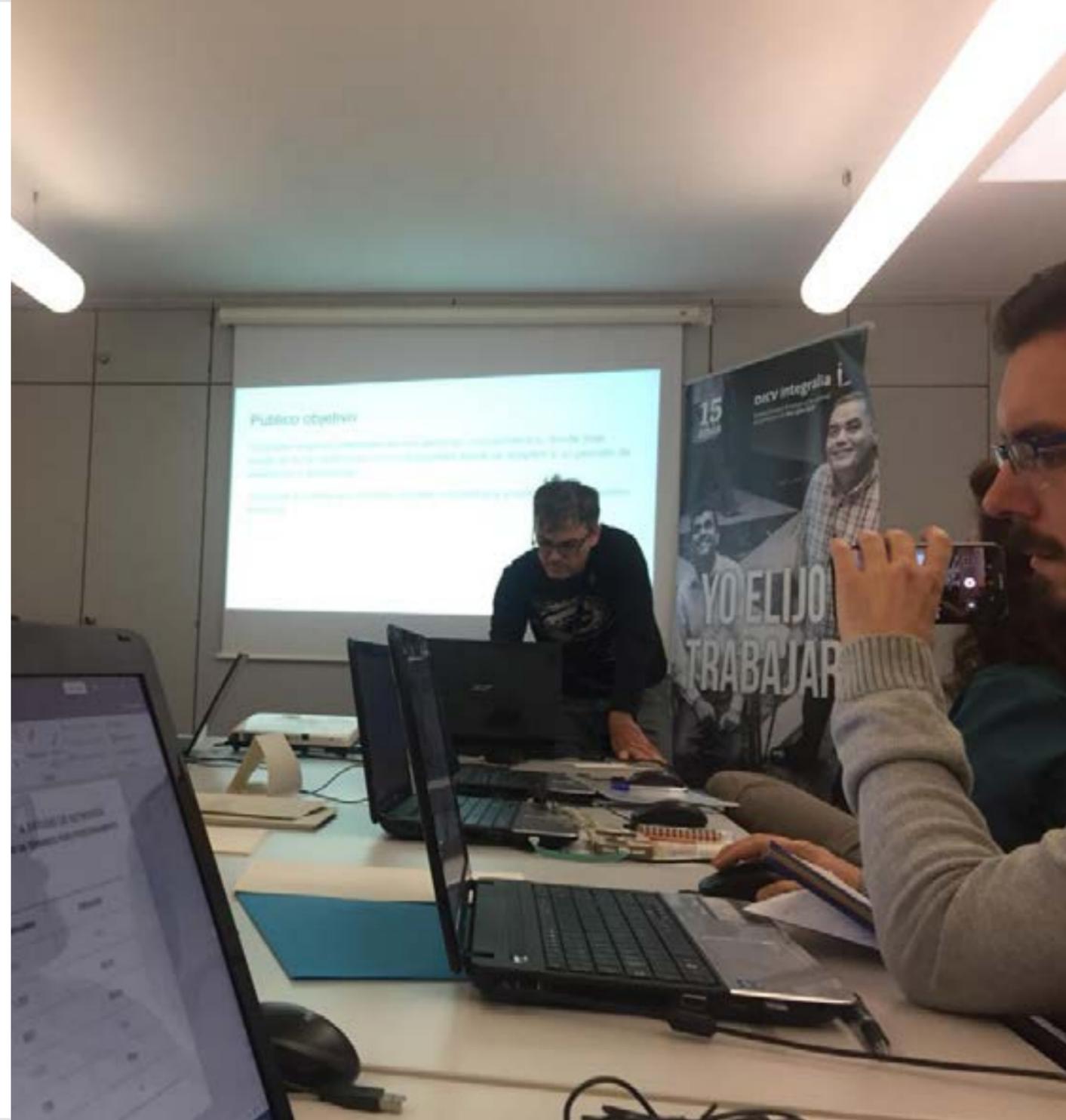


Indicaciones Operaciones 2020



3. DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EQUIPO DE LA FUNDACIÓN

Para el cumplimiento de la misión de la Fundación Integralia es fundamental el desarrollo de las competencias de los profesionales con discapacidad que trabajan en sus centros especiales de empleo. La formación es una piedra angular para su posterior incorporación en otras empresas.



Cursos de formación continua: reciclaje y nuevos proyectos

Son formaciones y cursos relacionadas con los servicios que ofrece la Fundación a más de sus 65 clientes.



Power MBA

Power MBA es un programa formativo con contenidos online sobre cómo tener una visión de 360° de un negocio en sus respectivas áreas: estrategia, fundamentos de marketing, modelo de negocio, Lean startup, etcétera. Un total de 17 personas realizaron este programa formativo, que tiene una duración de 300 horas.

Gestión de conflictos

A través del Instituto Superior de estudios Sociales y Sanitarios, un total de 19 personas han adquirido un amplio conocimiento de las situaciones de conflicto que se pueden dar en un Centro Especial de Empleo y las habilidades y técnicas para resolverlos e intervenir.





Jornadas de Formación en la gestión de equipos en la modalidad de teletrabajo

A lo largo de tres sesiones con Webinars se estableció un “Plan de Trabajo” para los integrantes del “Staff” del centro de Madrid, con el foco puesto en la modalidad del teletrabajo. Se desarrolló un plan para teletrabajar de manera eficaz, centrándose en las claves para superar momentos de difíciles y en cómo relacionarse con un equipo.

Formación en proyectos europeos

Siete personas del Staff de la Fundación realizaron este programa formativo donde pudieron aprender cómo realizar un proceso de búsqueda de convocatorias impulsados por la Unión Europea (especialmente el Fondo Social Europeo) como una vía de obtención de recursos para que la Fundación pueda seguir aumentando su impacto social.

Lucha contra la brecha digital

Uno de los debates más avivados que se están sucediendo en el tercer sector – en este caso de la discapacidad - es cómo prepararse para la transformación digital, de modo que este no suponga un factor más de exclusión social. La brecha digital en las personas con discapacidad es evidente. El 30% de las personas con discapacidad no utiliza internet, frente al 98% de personas que sí lo hace en el resto de la población.

Se trata de un dato cuya reducción ha de ser prioridad en las entidades del tercer sector. Una transformación digital que ha visto una aceleración exponencial durante el año 2020. Las personas con discapacidad que no tengan competencias digitales corren el riesgo de que su incorporación al mercado laboral sea más dificultoso de lo que ya es. Es por ello que los planes formativos relacionados con la digitalización son una prioridad en

Integralia. De hecho, desde el año 2019 es una entidad que cuenta con el sello ‘The Digital WorkPlaces’. Este sello certifica los mejores entornos de trabajo digitales. Se trata del primero enfocado completamente a la experiencia digital del empleado y que demuestra el esfuerzo que en Integralia se realiza para adaptar el trabajo a las exigencias de la transformación digital. Durante el 2020 la Fundación ha realizado

diversas acciones formativas, especialmente para potenciar el trabajo en cloud de Office 365.

>1 curso de 4 horas de duración: **64 personas beneficiadas**

>1 curso de ofimática en la nube de 100 horas de duración: **14 personas beneficiadas.**



4. ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

En Integralia creemos que el clima laboral y la autoeficacia de las personas mejoran a través de la realización grupal de actividades. La planificación conjunta de actividades favorece la interacción de las personas, el trabajo en equipo y la toma de decisiones conjunta. Las actividades del carácter lúdico favorecen el desarrollo de habilidades sociales y el conocimiento de los compañeros en otras esferas más allá del laboral, y crean un ambiente laboral más comprometido e inclusivo con todos los empleados.

A continuación, se explican las acciones grupales realizadas durante el 2020 para motivar y cohesionar el equipo.



Sandra Royo
Operadora en el centro

Nicoleta Raileanu
Operadora en el centro

Concurso de disfraces de carnaval

Con motivo de la celebración del carnaval, en la sede de Sant Just Desvern se llevó a cabo un concurso de disfraces con el objetivo de fomentar el sentimiento de equipo y la participación de todos los trabajadores del centro de trabajo fuera de la ámbito laboral, de modo que se lograra crear un ambiente distendido, agradable y de diversión. Otro de los objetivos que se pretendía conseguir una vez propuesto y convocado el “Concurso de Disfraces” fue dinamizar dentro de Office 365, la aplicación Yammer, para que las personas pudieran aprender a manejarla y pudieran votar el disfraz que más les gustara.

Concurso literario Miquel Martí i Pol

El mismo 23 de abril, Día de Sant Jordi y Día del Libro, la Fundación publicó este concurso literario bajo el tema “confinamiento”, con el objetivo de estimular las distintas formas de expresión de su equipo, así como impulsar un espacio de reflexión compartida sobre la crisis

sanitaria de la Covid-19. Además, este concurso llevó el nombre del reconocido poeta con esclerosis múltiple Miquel Martí i Pol, que también es Presidente de Honor de la Fundación.

Hasta 26 personas de los equipos de Integralia en las diferentes localidades de España se presentaron a este concurso

en el que además podían hacerlo en cualquier idioma oficial de España. El concurso contó con un premio para el primer y el segundo mejor texto y un reconocimiento al tercero. La ganadora del concurso fue Liliانا Zirardini, del equipo de Madrid, con su obra “Un vestido con flores”.

Salidas con Apropa Cultura

Apropa Cultura nace en el año 2006 con la voluntad de mejorar la vida de las personas en situación de vulnerabilidad a través de la cultura. Gracias a programadores culturales, instituciones y mecenas, las personas que forman parte de una entidad social como Integralia pueden disfrutar de una programación cultural muy amplia a precios muy reducidos. La red de entidades culturales (museos, teatros, auditorios, etc...) se extiende por toda Catalunya.



5. PROGRAMAS DE COOPERACIÓN

La actividad de la Fundación Integralia en sus programas de cooperación Internacional al Desarrollo en Colombia y Perú no se detuvo durante la pandemia, que también impactó con fuerza en ambos países. Con la entidad Fundades (una de las alianzas de Integralia en Perú) se implementó un sistema de teleformación en Atención al Cliente.

De este modo, no solo se consiguió que las personas con discapacidad pudieran seguir formándose, sino también que los alumnos provinieran de diferentes países, especialmente de Colombia y Perú. De este modo, los Programas de Cooperación Internacional al Desarrollo de Integralia contribuyó a la formación de 160 personas con discapacidad, de las cuales 38 han sido contratadas por Konecta, una de las empresas socias de la Fundación en el terreno.

Hay que reseñar que las personas con discapacidad en ambos países suelen presentar situaciones de vulnerabilidad más extremos que en España y que se han visto gravemente acentuados durante la pandemia. La consecución de un empleo no solo supone una mejora en la calidad de vida de estas personas, sino también en la de sus familias.



En memoria de:
Ronald Leopoldo Araujo

Foto:
Juan Manuel Castro Prieto

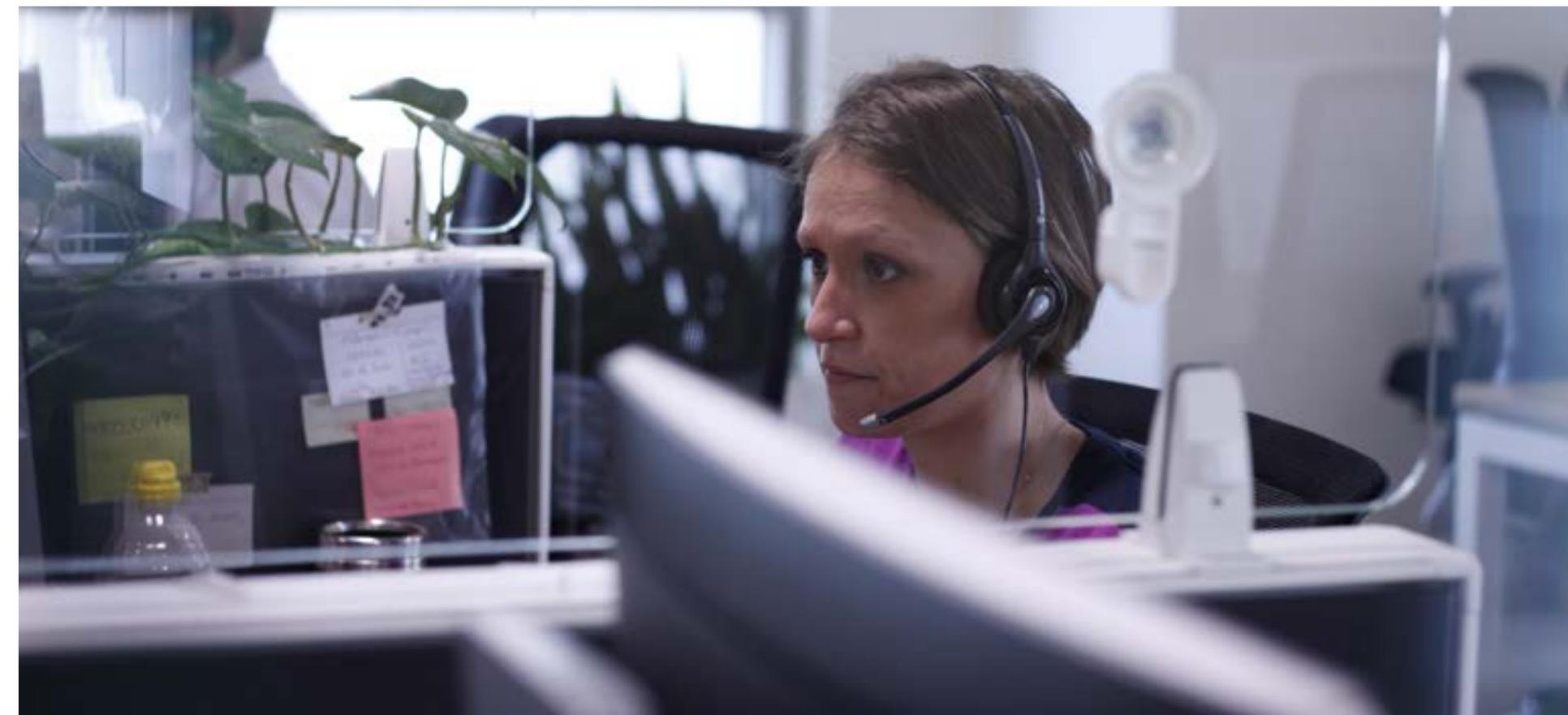
Acciones de sensibilización

Por otro lado, además de las formaciones, la Fundación DKV Integralia realizó diferentes sensibilizaciones al sector empresarial sobre la importancia de la incorporación laboral de personas con discapacidad en las organizaciones. En Bancolombia, por ejemplo, se han realizado 4 jornadas de sensibilización con una asistencia de 78 personas de mandos intermedios de la

organización. A su vez, también se realizó un informe de accesibilidad en las puertas de acceso a sus Contact Centers, así como de sus aseos.

Para la empresa Konecta en Colombia también se realizó una sensibilización de gran impacto para todos sus trabajadores (especialmente

focalizado en mandos intermedios) a través de una plataforma online. Una sensibilización que fue extensible a Konecta en Perú, donde se trabajó esta sensibilización en directivos y ejecutivos y en el área de Recursos Humanos.



6. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Una parte importante del trabajo de la Fundación es la difusión y la comunicación de su trabajo en inclusión laboral de personas con discapacidad en todos sus grupos de interés. Pese a que los eventos no se pudieran realizar de forma presencial por motivos evidentes, la Fundación estuvo presente en actos virtuales, webinars, etcétera, que suponen una ventana para mostrar su trabajo en inclusión con el colectivo de personas con discapacidad.



Eventos



Organización del webinar "Discapacidad y empresa: lecciones de resiliencia frente a la Covid-19" donde participó de Javier de Oña y la Patrona M^a Pilar Díaz.



Participación de Pilar Moya en la charla Salud y Discapacidad en el II Encuentro sobre el futuro del sector asegurador en España, organizado por DKV y El Independiente.



Participación de Cristina González en el webinar Liderazgo organizado por SmartCex.



Participación de David Camps en la mesa redonda Diversidad y Propósito empresarial dentro del marco del I Congreso Internacional Digital de Directivos organizado por la APD.



Participación de Pilar Moya en la charla Salud y Discapacidad en el II Encuentro sobre el futuro del sector asegurador en España, organizado por DKV y El Independiente.



Cristina González participó en el encuentro "Mujeres en Modo On" de Inserta para abordar cómo las empresas pueden ser aliadas de las mujeres Víctimas de la Violencia de Género.

Eventos



David Camps moderó la presentació de la Càtedra de Autonomia Personal y Salud Digital UOC-COCEMFE en el marco del Evento “El derecho a una vida plena en dignidad y bienestar.”

Premios



Premios Alares 2020 en la categoría Centro Especial de Empleo por su trabajo en la inclusión laboral de personas con discapacidad.



Reconocimiento a las Buenas Prácticas del Pacto Mundial Colombia por su trabajo en inserción laboral de personas con discapacidad en dicho país y su contribución al ODS 8.

Patronato

Presidente: Josep Santacreu, Presidente Fundador de Integralia y Consejero Delegado de DKV Seguros.

Secretario: Rafael Vallet, Abogado Socio de Lener.

Tesorero: Javier Cubría, Director General Financiero de DKV Seguros.

Volcales:

Dr. Antonio Rodríguez Sotillos, Responsable de la Unidad de Lesionados Medulares del Complejo hospitalario Universidad de La Coruña.

Miguel García Lamigueiro, Director de Comunicación y Negocio Responsable de DKV

Mª Pilar Díaz López, Profesora UB experta en Políticas de Discapacidad Ex -Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Ex Presidenta de COCEMFE Barcelona

Antonio Vila, Presidente de la Fundación Universo Accesible.

Manuel del Castillo, Director Gerente del Hospital de Sant Joan de Déu.

Julián Nuño, Adjunto a Dirección del Departamento de Sistemas.

Consejo asesor

Presidente: Javier Vega de Seoane, Presidente de DKV Seguros y expresidente del Círculo de Empresarios.

Francisco Belil Creixell, Presidente de la Fundación Princesa de Gerona y Vicepresidente de la Fundación Bertelsmann.

Rafael Esteban Muguero, Ex Consejero Delegado de AON para España y Portugal y Presidente de AON.

Rafael Miranda Robredo, Presidente de la Fundación Endesa y ex Consejero Delegado de Endesa.

Mónica de Oriol Icaza, Presidenta de Seguri-ber y expresidenta del Círculo de Empresarios.

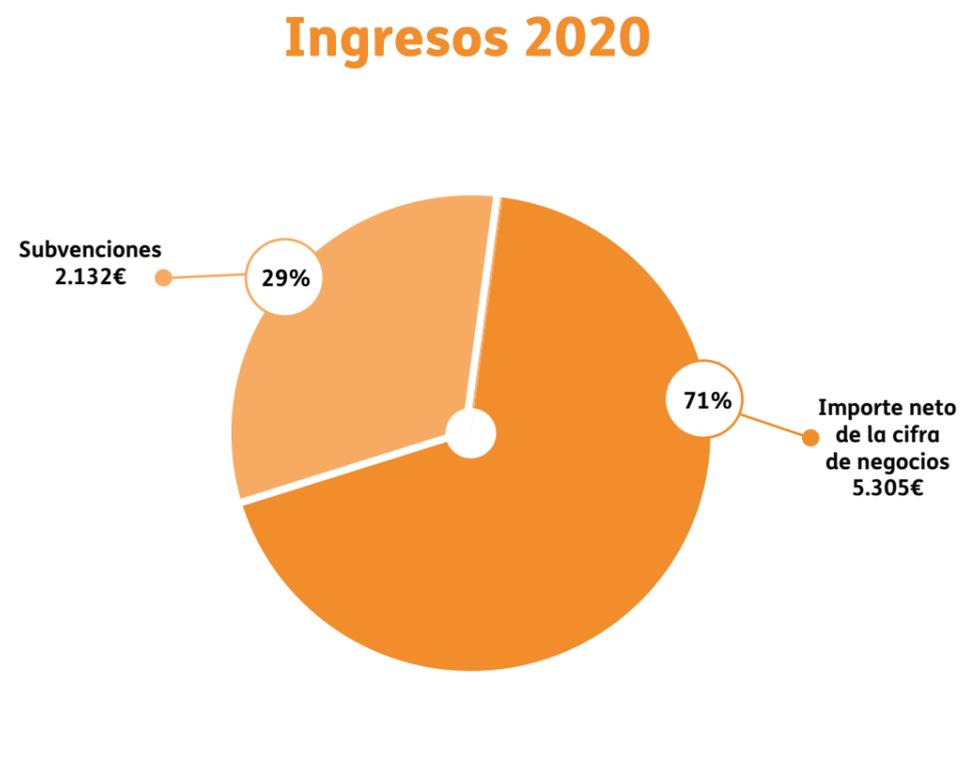
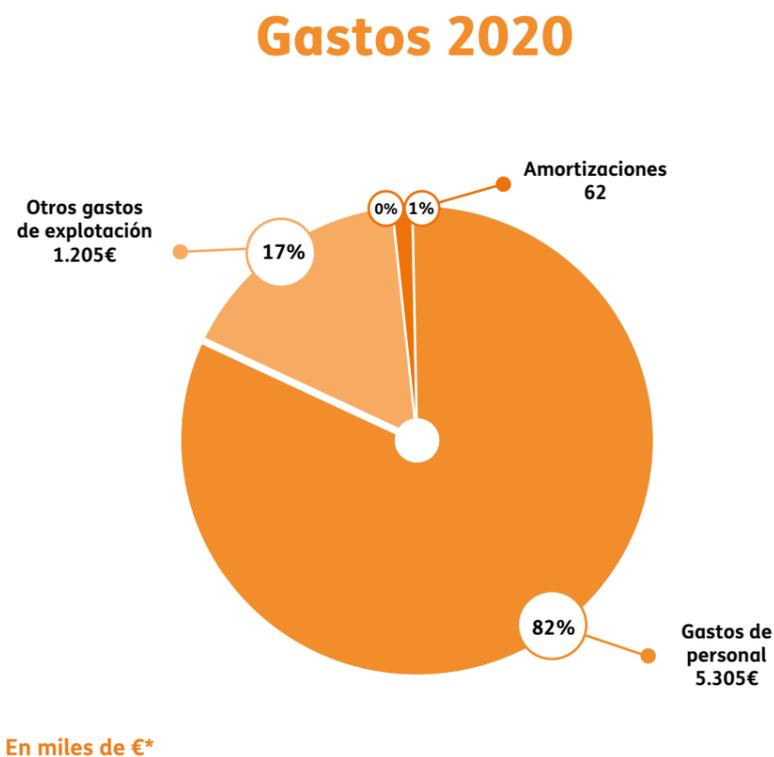
Ernest Sales Puig, Ex vicepresidente mundial de HP. Presidente en K-tuin y Consejero Delegado de Selectium de Midis Group.

Isabel de Oriol, Bióloga y experta en bioética. Ex presidenta de la Asociación Española contra el Cáncer y de la Fundación Científica de la AECC.

Juanjo Mulero, vicepresidente y fundador de la Fundación Salud y Persona.



Informe financiero: Ingresos y gastos



Detallamos las fuentes de ingresos y las principales partidas de gastos de la Fundación durante el año 2020. Más del 70% de los ingresos son de origen privado procedentes de la actividad que se presta a terceros en los diferentes centros especiales de empleo existentes. La principal partida de gastos, que representa un 82% del total, es la de gastos de personal que desempeña esos servicios a terceros.

In Memoriam

Marta Méndez

Compañera de Sant Just Desvern vinculada a Integralia desde el año 2004.

Sara López

Compañera de Sant Just Desvern vinculada a Integralia desde 2018

Martín Fernández

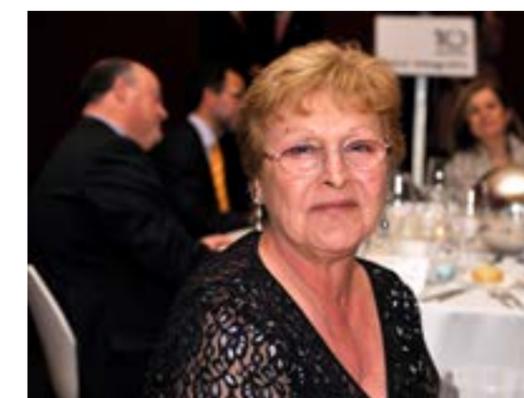
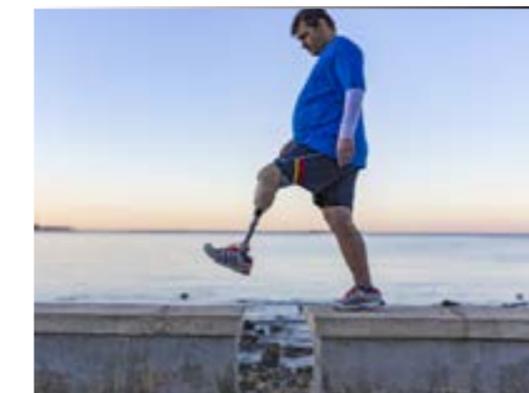
Compañero de Sant Just Desvern vinculado a Integralia desde 2014

Antonio Porcar

Compañero de Sant Just Desvern vinculado a Integralia desde 2017

Lorenzo Zaragoza Ini

Compañero de Denia vinculado a Integralia desde 2009



Sant Just Desvern

C. de la Constitució, 3
08960 Sant Just Desvern
Tlf: 93 479 75 01
Fax: 93 479 75 14

Madrid

Avda, Concha Espina, 63
28016 Madrid
Tlf: 91 724 74 23

Jerez

Calle Equiluz, 2
11402 Cádiz
Tlf: 95 635 61 95

Badajoz

Fundación Integracall
Paseo Fluvial, 15
06011 Badajoz
Tlf: 91 514 99 00

Zaragoza

Integralia Digital Global
Avda, María Zambrano, 31
50018 Zaragoza
Tlf: 97 628 94 72

Denia

Fundación Discapacall
C. Partida Beniadlà, S/N
03700 Denia
Tlf: 96 642 90 12

Terrasa

Integralia Vallès
C. Sant Antoni, 32
08221 Barcelona
Tlf: 93 736 50 41

Instituciones Colaboradoras

