



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS

DIPLOMATURA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA

PRACTICUM  
TRABAJO FINAL DE CARRERA

PROPUESTA DE UN PROGRAMA PARA  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA  
AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL IDEA  
DEL AYUNTAMIENTO DE ALZIRA.

Alumna: María Valls Oliver  
Profesor y director del trabajo: José María Torralba Martínez

## Índice de contenido

Índice de tablas.....	4
Índice de ilustraciones.....	4
Índice de gráficos.....	4
Prólogo.....	5
Siglas y acrónimos:.....	6
Agradecimiento.....	7
MEMORIA.....	8
Resumen del trabajo .....	8
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
1.1 Objeto.....	10
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Objetivos generales:.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	13
1.3 Breve descripción de la unidad objeto de estudio.....	14
1.4 Metodología general y plan de trabajo.....	15
1.4.1 Metodología del Prácticum académico.....	15
1.4.2 Metodología técnica.....	15
1.4.3 Metodología de estructura documental.....	17
1.4.4 Plan de trabajo.....	21
1.5 Justificación de las asignaturas relacionadas con el TFC.....	23
1.6 El TFC en el marco de los TFC ya presentados.....	28
<b>CAPÍTULO 2. FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL.....</b>	<b>30</b>
2.1 La Agencia de Desarrollo Económico Local de Alzira (IDEA).....	30
2.2 Legislación/ normativa.....	31
2.3 Estructura organizativa.....	38
2.4 Funciones y servicios prestados en la oficina.....	40
2.4.1 Funciones.....	40
2.4.2 Servicios prestados.....	41
2.5 Descripción de las actividad.....	42
2.6 Medios.....	44
2.7 Descripción de los puestos de trabajo.....	45
2.8 Procedimientos relacionados.....	47
2.9 Documentos administrativos.....	48
2.9.1 Presentación de solicitudes.....	48
2.9.2 Escritos.....	50
2.9.3 Comunicaciones.....	51
2.9.4 Aceptación y rechazo.....	51
2.9.5 Términos y plazos.....	52
<b>CAPÍTULO 3. MARCO LEGAL Y ORGANIZATIVO. ANÁLISIS DAFO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL DE ALZIRA.....</b>	<b>53</b>
.....	53
3.1 Marco legal.....	53

3.1.A- Definición de “discapacidad” y la evolución del concepto.....	53
3.1.B- La discapacidad en España.....	55
3.1.C- Estrategia Española sobre Discapacidad.....	59
3.1.D- El amparo de la Constitución Española, los Derechos Humanos y la LISMI. .	62
3.1.E- Otra legislación a destacar.....	64
3.1.2 Derechos de los ciudadanos y normas a considerar.....	67
3.1.3 Valores y habilidades sociales.....	69
3.1.4 Competencias.....	70
.....	70
3.2 Marco organizativo.....	70
3.3 Análisis DAFO.....	71
3.4 Diagnóstico.....	76
<b>CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE MEJORA. CREACIÓN DE UN PROGRAMA PARA PERSONAS DISCAPACITADAS PARA EL FOMENTO DE EMPLEO.....</b>	<b>78</b>
Introducción:.....	78
4.1 Introducción:.....	78
4.2 Resumen de la problemática.....	78
4.3 Posibles aspectos a mejorar.....	79
4.4 Justificación de la propuesta de mejora.....	79
4.5 Propuesta de mejora.....	81
4.5.1 Descripción de la mejora.....	81
4.5.2 Metodología concreta.....	92
4.5.3 Aplicación de la metodología.....	92
4.5.4 Análisis de Resultados previsibles.....	93
4.5.5 Presupuesto.....	93
4.5.6 Viabilidad.....	94
4.6 Plan de implantación, control y evaluación.....	100
<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>102</b>
5.1 Conclusiones generales a la propuesta de mejora.....	102
5.2 Conclusiones finales a la propuesta de mejora.....	103
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>108</b>
Encuesta sobre uso de los Servicios ofrecidos por la Agencia de IDEA.....	108
<b>ANEXO II La tarjeta de Alzira.....</b>	<b>114</b>

## Índice de tablas

Tabla I: Justificación de las asignaturas. Fuente: elaboración propia.....	29
Tabla II: Discapacidad: evolución de conceptos. Fuente: José María Pérez y elaboración propia.....	55
Tabla III: Clasificación de los Principios Generales. Fuente: Constitución Española de 1978 y elaboración propia.....	69
Tabla IV: Análisis DAFO de la Agencia IDEA. Fuente: elaboración propia.....	77
Tabla V: Titulaciones requeridas para optar a las becas. Fuente: elaboración propia.....	86
Tabla VI: Departamentos municipales a ocupar por los becados. Fuente: elaboración propia.....	87
Tabla VII: Puntuación respecto al expediente académico. Fuente: elaboración propia.....	90
Tabla VIII: Puntuación por duración de cursos. Fuente: elaboración propia.....	91
Tabla IX: Puntuación por situación de desempleo de los miembros de la unidad familiar. Fuente: elaboración propia.....	91
Tabla X: Puntuación respecto al nivel del valenciano. Fuente: elaboración propia.....	92
Tabla XI: Puntuación respecto al nivel de idiomas comunitarios. Fuente: elaboración propia.....	92
Tabla XII: Coste del trabajo de la autora. Fuente: elaboración propia.....	98
Tabla XIII: Coste del trabajo del director del TFC. Fuente: elaboración propia.....	98
Tabla XIV: Coste del trabajo del personal administrativo de IDEA. Fuente: elaboración propia.....	99
Tabla XV: Costes de las becas concedidas a los alumnos. Fuente: elaboración propia..	100
Tabla XVI: Costes totales de la elaboración de la propuesta de mejora. Fuente: elaboración propia.....	101
Tabla XVII: Matriz de datos. Fuente: elaboración propia.....	114

## Índice de ilustraciones

Ilustración I: Edificio de la Agencia IDEA. Fuente: web de la organización.....	31
Ilustración II: Organigrama Actual de la Agencia IDEA. Fuente: web de la organización..	41
Ilustración III: Instalaciones de la Agencia IDEA. Fuente: elaboración propia.....	43
Ilustración IV: Página Web de la Agencia IDEA. Fuente: web de la organización.....	50
Ilustración V: Bases de Cotización a la Seguridad Social. Fuente: página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.....	101
Ilustración VI: Tarjeta de Alzira. Fuente: web de la Agencia IDEA.....	117

## Índice de gráficos

Gráfico I: Pirámide Poblacional de España. Fuente: GeriatricArea.....	56
Gráfico II: Dependencia en España y grado de necesidad. Fuente: Victoriano Redondo Ciruelos. Jefe de los Servicios Médicos de la ONCE. Discapacidad y Capacidad Laboral. Madrid.....	57
Gráfico III: Censo de la población alzireña. Fuente: INE y elaboración propia.....	73

## Prólogo

*“La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito”* comentaba Stephen W. Hawking sobre el Informe mundial sobre la discapacidad de 2011 en el que se destaca diferentes aspectos y dificultades con las que deben lidiar a diario las personas con discapacidad. Y en el que se incluye una serie de medidas a adoptar para su inserción en la sociedad.

Y es que la sociedad, aún habiendo evolucionado a pasos agigantados en esta materia, debe seguir remando para eliminar cualquier tipo de barrera, ya sea física o social, que, sin duda, dificulta la igualdad de oportunidades en la población.

Los ciudadanos debemos tomar conciencia de ello y luchar por la adopción de medidas que contribuyan a la defensa de los derechos fundamentales de las personas, tomar conciencia de que la ignorancia e indiferencia ante tal circunstancia no puede continuar siendo una realidad y tomar conciencia de que la “ausencia de compromiso” no puede formar parte de una sociedad democrática que protege el estado del Bienestar.

Con este Proyecto Final de Carrera, hago patente mi más sentida admiración por las organizaciones, asociaciones y demás entes que se enfrentan a las adversidades con la única meta de velar por la calidad de vida de los discapacitados, por su integración e inserción social y por la plena igualdad en todos los aspectos de la vida. Siguiendo siempre los valores de la honestidad, la igualdad, la honradez y la justicia.

Como decía Antonio Aramayona en un artículo “Discapacidad y Vida” publicado en “El Periódico”: *“Teruel existe. Y los minusválidos también”*

## **Siglas y acrónimos:**

AEDL: Agencia de Empleo y Desarrollo Local  
AFIC: Agencias para el Fomento de la Innovación Comercial  
BM: Banco Mundial  
CCAA: Comunidades Autónomas  
CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad  
CRPD: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad  
CSI: Centro de Investigaciones Sociológicas  
DAFO: Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades  
DARDE: Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo  
DNI: Documento Nacional de Identidad  
ESO: Educación Secundaria Obligatoria  
FADE: Facultad de Administración y Dirección de Empresas  
FEAPS: Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual  
GAP: Gestión y Administración Pública  
IDEA: Iniciativa para el desarrollo económico de Alzira  
INAP: Instituto Nacional de Administración Pública  
INE: Instituto Nacional de Estadística  
INEM: Instituto Nacional de Empleo  
IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales  
IRPF: Impuesto sobre las Renta de las Personas Físicas  
IVAP: Instituto Valenciano de Administración Pública  
LISMI: Ley de Integración Social del Minusválido  
LRJPAC: Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.  
MUMA: Museo Municipal de Alzira  
OIT: Organización Internacional del Trabajo  
OMIC: Oficina Municipal de Información al Consumidor  
OMS: Organización Mundial de la Salud  
ONCE: Organización Nacional de Ciegos Españoles  
ONU: Organización de las Naciones Unidas  
PNL: Programación Neurolingüística  
PROP: Oficina de atención al ciudadano de la Comunidad Valenciana  
RAE: Real Academia Española  
REALA: Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica  
REVL: Revista Estudios de la Vida Local  
SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal  
SERVEF: Servicio Valenciano de Empleo y Formación  
SISPE: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo  
TFC: Trabajo Final de Carrera  
TIC: Tecnologías de la información y la comunicación

## **Agradecimientos:**

A D.José María Torralba Martínez, docente durante mis estudios cursados en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas y director de este trabajo. Por su entrega, paciencia y plena dedicación.

A mis padres, mis dos estrellas Polaris. Por ser quienes han iluminado mi camino y me han guiado hacia el norte en este extraño lugar que la gente llama mundo.

Gracias.

## MEMORIA

### *Resumen del trabajo*

El presente trabajo final de carrera presenta la creación de un programa de fomento e inserción laboral dirigido a los vecinos alzireños que posean algún tipo de discapacidad y así lo acrediten documentalmente.

Esta localidad dispone de una "Agencia de Desarrollo Local de Alzira" (IDEA) creada en 1995 encargada de la promoción económica de los comercios de la ciudad, así como de fomentar el empleo de la misma.

IDEA es un organismo que depende directamente del Ayuntamiento y forma un propio departamento en éste cuya responsabilidad recae en la Concejalía de Promoción Económica, comercio y empleo.

Esta organización trabaja diariamente con el fin de desarrollar sus competencias y ejecutar los compromisos propuestos a alcanzar por el Ayuntamiento.

Las competencias que sostiene esta organización pretenden cumplir con las responsabilidades que ha adquirido, desarrollando actividades en materia de formación, orientación a emprendedores, promoción de la actividad comercial...

Desde este departamento se llevan a cabo diversos programas destinados a erradicar el desempleo y la desigualdad de los diversos sectores de población del municipio.

Desde sus inicios hasta la actualidad, se ha producido en él una serie de cambios que es necesario comentar, ya que de esta manera podemos conocer más profundamente sus dependencias y aportar una serie de mejoras en su funcionamiento.

Además debemos añadir que debido a la crisis económica, se tuvo que reducir el personal laboral dando lugar a un "cambio de su organigrama" y produciéndose los ajustes y recortes propios conllevando todo ello a la supresión de programas y servicios. Aunque, posteriormente, ya con su recuperación, ha ido de nuevo progresando y ofreciendo al ciudadano los programas oportunos para continuar la labor que se ofrecía y para la que este mismo departamento fue fundado.

Así mismo, como Agencia de Desarrollo económico de la localidad, se debe velar para que los ciudadanos ostenten los beneficios del estado de bienestar existente en nuestro país en el que destacamos el artículo 35 de la Constitución Española.

Con este fin, la Agencia perteneciente a la Concejalía de Promoción Económica, Empleo y Comercio, está ejerciendo su función social a través de los diferentes programas y



cursos que imparte.

Estas medidas se unen a otras iniciativas locales para reforzar la Economía como el Plan Fomento de Empleo de 2013 y los programas de ayudas municipales.

En el presente trabajo se presenta un nuevo programa que pretende conseguir la inserción laboral de la totalidad de la ciudadanía. Éste se dirige al sector de personas discapacitadas cuyas condiciones dificulta su introducción en el mundo laboral.

El programa del que se habla tratará en todo momento de proporcionar, a través del trabajo práctico en las plazas publicadas y a ocupar por los ciudadanos, una formación en el mercado laboral con una pequeña remuneración que motive e incentive al ocupante. Estas subvenciones a modo de “formación” y “sueldo” tendrán como máximo objetivo el fomento de la integración de las personas con discapacidad tanto en el ámbito público como en el privado.

En el ámbito público, se trabajará directamente con la causa a través del programa en cuestión mediante la publicación de las plazas que anteriormente se ha mentado y llevando a cabo la formación de éstos en el lugar de trabajo para su desarrollo e integración.

Otorgándoles diariamente la atención y cursos que precisen y relacionados con la plaza que ocuparán.

# 1 CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Objeto

El objeto del trabajo es la creación de un nuevo programa dentro de la Agencia IDEA de Alzira para apoyar y fomentar el empleo del sector de la sociedad que tiene algún tipo de discapacidad tras analizar la agencia y sus actividades cotidianas.

La situación económica por la que se ha pasado los últimos años y por la que todavía actualmente se reciben consecuencias negativas que afectan directamente al ciudadano, ha llevado consigo la adopción de medidas y recortes que ha manifestado la carencia de recursos y/o la falta de servicios al ciudadano.

La recesión económica vigente reflejada en la mayor parte de los sectores económicos, incluso en las administraciones públicas, ha supuesto el estudio de diferentes situaciones con las que reducir costes tratando de ofrecer el máximo número de servicios posibles.

Las agencias locales encargadas de fomentar el empleo en los municipios, como es IDEA en el municipio de Alzira, normalmente prestan un servicio a la ciudadanía a través de empresas privadas que reciben la concesión por parte del Ayuntamiento.

En estos casos, como en las empresas privadas, las agencias de la mayor parte de localidades se han visto obligadas a reducir el número de actividades de fomento de empleo y promoción económica debido a las pérdidas que sus presupuestos han reflejado.

Viéndose, incluso en última instancia, forzadas a suspender sus servicios para con los ciudadanos.

En el caso de IDEA, la concesión a una empresa privada no ha estado nunca presente pues depende, desde su origen, de la administración pública.

En este punto, la Agencia se ha visto aventajada respecto al resto de agencias locales de la Comunidad puesto que, a diferencia de las quiebras producidas en las empresas privadas que las gestionaban, el Ayuntamiento alzireño ha hecho frente a los gastos económicos y a las necesidades que ésta ha precisado.

El departamento de Promoción Económica ha recibido numerosas ayudas y subvenciones por parte de la Generalitat Valenciana y de las Instituciones Europeas que ha destinado a IDEA para lanzar nuevos programas y desarrollar sus actividades que han ayudado a la Agencia a fomentar el empleo y la formación entre los alzireños, es decir, a acometer sus fines.

Durante este período de dificultad económica, y aún a pesar de poseer el respaldo infranqueable de la Corporación, también nuestra Agencia ha padecido las negativas consecuencias de la crisis. Las secuelas producidas se han hecho patentes en la

necesidad de reducir la plantilla y las actividades desarrolladas por ésta. A esta situación, debemos sumar el hecho de que las gratificaciones económicas que IDEA recibía, se vieron interrumpidas obligando al Ayuntamiento a asumir toda la responsabilidad económica que la Agencia generaba con sus actividades.

La suspensión de talleres de formación, la supresión de actividades y de planes de empleo y la imposibilidad de emprender nuevos proyectos fueron los mayores golpes que la Agencia ha recibido en sus 21 años de vida.

Actualmente, y ya con un superávit en sus arcas, IDEA ha retomado su actividad desarrollando nuevos talleres de formación e innovando planes y programas de empleo. En este afán de “innovación” y servicio al ciudadano es dónde se pretende implantar el nuevo programa de empleo dirigido a las personas con discapacidad.

Este fin lo desarrollaremos a través de la toma de puestos de trabajo, por parte de los becados, dentro de la propia administración pública en las diferentes instituciones halladas en la localidad y que se dispondrán en las bases del programa.

Para cubrir los vacíos existentes en la agencia y las carencias vigentes, en primer lugar, haremos un estudio y un análisis del departamento de desarrollo económico de Alzira conociendo de este modo qué es IDEA, quiénes lo forman, cuáles son sus objetivos, cómo se lleva a cabo el trabajo diario para llegar a sus metas y analizaremos su modo de actuar, así como los problemas tanto económicos como sociales a los que cotidianamente se enfrentan. Y, posteriormente, presentaremos nuestras propuestas de mejora al respecto: nuestro plan de empleo.

El objeto del trabajo es el estudio y su correspondiente análisis de la Agencia encargada del desarrollo económico en la localidad de Alzira.

Con este estudio se va a tratar, en primer lugar, de profundizar en el funcionamiento de la misma y, en segundo lugar, de detectar posibles aspectos de mejora.

La propuesta de mejora consistirá en la creación e implantación de un nuevo programa de empleo que se dirigirá exclusivamente al fomento de empleo entre los ciudadanos discapacitados.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivos generales:**

Objetivo 1: conocer a la Agencia IDEA

Objetivo 1.1: su origen, la historia de la organización y el equipo que la compone.

Objetivo 1.2: conocer los departamento que forma y las actividades que desarrollan para conseguir sus metas.

Objetivo 1.3: conocer los órganos mediadores y consultivos a través de los cuales se adoptan los acuerdos que la Agencia requiere.

Objetivo 1.4: destacar las competencias del organismo y de sus órganos de consulta.

Objetivo 2: conocer la situación actual de IDEA.

Objetivos 2.1: estudiar la Agencia, y analizar sus puntos fuertes y sus debilidades. Así como las oportunidades de las que goza y las amenazas a las que se ve condicionada. (Análisis DAFO)

Objetivo 3: estudiar el funcionamiento de la Agencia a nivel interno.

Objetivo 3.1: conocer la ubicación de las instalaciones, el horario de atención al ciudadano y la forma de comunicación de los habitantes alzireños con la Agencia..

Objetivo 3.2: Conocer el conjunto de programas, talleres y actividades que la organización desarrolla actualmente y los servicios que ofrece al ciudadano.

Objetivo 3.3: conocer las competencias de cada operario miembro de IDEA, la función que desempeña y su posición en la organización mediante el organigrama correspondiente.

Objetivo 4: conocer los valores y los principios por los que se guían a la hora de desarrollar su trabajo

Objetivo 4.1: conocer las habilidades sociales, es decir, las normas sociales y morales, las relaciones interpersonales... que procesan con el fin de crear un buen ambiente de trabajo. (La figura de las "habilidades sociales" adquiere especial protagonismo en el apoyo psico-social que buscamos con el Plan de trabajo, pues es una de las áreas más afectadas en cuanto al sector de personas con discapacidad)

Objetivo 4.2: conocer la percepción que tienen los ciudadanos sobre la Agencia, su funcionamiento y los servicios que presta a través de una encuesta. Así como el punto de vista del personal que trabaja en la misma mediante el mismo método.

Objetivo 5: conocer las políticas externas que afectan directamente al funcionamiento de la organización. (legislación, sociedad, economía...)

Objetivo 5.1: conocer la legislación por la que se rige el organismo.

Objetivo 5.2: conocer la situación económica del entorno y de las instituciones de las que depende.

Objetivo 5.3: conocer las demografía de la ciudad alzireña: su volumen, crecimiento y las características más destacables en la actualidad.

Objetivo 6: realizar una propuesta de mejora en la Agencia de desarrollo económico local.

Objetivo 6.1: estudiar la viabilidad técnica y económica del programa (los importes de becas, los salarios de los técnicos profesionales...)

Objetivo 7: Conseguir la plena integración de los participantes en el mundo laboral.

Objetivo 7.1: Lograr la integración social y laboral a través del apoyo institucional y de la formación.

Objetivo 7.2: Potencia las habilidades básicas, sociales y profesionales de los seleccionados.

Objetivo 7.3: Fomentar la participación social de las personas con discapacidad, eliminando las barreras que impidan su integración en el mundo laboral y que dificulten su participación en el ámbito político, económico, social y cultural.

Objetivo 7.4: Impulsar la solidaridad social y la participación ciudadana con el fin de incrementar la atención a personas con discapacidad.

Objetivo 7.5: Realizar planes de formación individual valorando los puestos de trabajo y efectuando un seguimiento a la persona que lo realiza.

Objetivo 7.6: Garantizar la posibilidad de que todos los ciudadanos, sin discriminación alguna, puedan disfrutar de los planes de empleo, desarrollar sus capacidades e incorporarse, sin dificultades, al mundo laboral.

### **1.2.2 Objetivos Específicos:**

Objetivo 1: Favorecer la contratación de personas con discapacidad proporcionándoles la información, el asesoramiento y la orientación laboral adecuada para su realización.

Objetivo 1.2: Posibilitar el contacto entre las empresas y el colectivo social en cuestión, ofreciendo al mismo tiempo a dichas empresas apoyo y asesoramiento para desarrollar las habilidades y el potencial del trabajador.

Objetivo 1.3: Crear ámbitos de trabajo integradores: planificar actividades orientadas a lograr la integración familiar y social cuyo desarrollo suponga una nueva oportunidad en la vida laboral del/ la trabajador/a.

Objetivo 1.4: Fomentar una serie de hábitos de convivencia y socialización para compensar la existencia de desigualdades personales

Objetivo 1.5: Coordinar las actividades realizadas por la institución con las de los sectores educativos y sociales.

Objetivo 2: Desarrollar la iniciativa y la capacidad de planificación.

Objetivo 2.1: Utilizar los mecanismos de apoyo del puesto en cuestión y ofrecer un apoyo externo eficaz

Objetivo 2.2: Desarrollar actuaciones integrales y personalizadas dirigidas al empleo.

Objetivo 2.3: Facilitar la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo.

Objetivo 2.4: Conocer y evaluar las necesidades individuales de las personas.

Objetivo 2.5: Alcanzar el pleno dominio de un puesto de trabajo concreto.

Objetivo 3: Establecer planes de inserción basados en las capacidades del trabajador, de manera que las tareas a desarrollar se ajusten, en la medida de lo posible, a las habilidades del trabajador. Habilidades que serán valoradas a través de un plan

individualizado del mismo, contando con los apoyos que se precisen (supervisores, psicólogos, familia, instituciones públicas...)

Objetivo 3.1: Favorecer que las tasas de ocupación de las personas con discapacidad aumenten significativamente.

Objetivo 3.2: Fomento de la participación de las personas con discapacidad en actividades culturales, deportivas, de ocio y tiempo libre

Objetivo 4: Concienciar a la sociedad que los ciudadanos con discapacidad son capaces de integrarse en el mundo laboral desarrollando una actividad eficaz, productiva y competitiva.

Objetivo 5: Maximizar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

### ***1.3 Breve descripción de la unidad objeto de estudio***

IDEA (Iniciativa para el Desarrollo Económico de Alzira) es una entidad pública local que depende del Ayuntamiento alzireño. Dentro de éste, se ubica en la Concejalía de Promoción Económica, Empleo y Comercio formando un propio departamento municipal. La finalidad a lograr por este organismo, principalmente, es la generación de empleo, el crecimiento económico de la ciudad y el fomento de trabajo a través de planes y programas ocupacionales, desarrollo de actividades específicas, talleres de formación profesional...

La Agencia data de 1995 y su actividad siempre se ha conducido al incremento del bienestar laboral y económico de los ciudadanos alzireños facilitando, incluso, ayudas, becas y subvenciones orientadas a este fin.

Actualmente, esta institución continua trabajando por en fin con el que se creó y pretende alcanzar sus objetivos a través de los servicios que ofrece a los vecinos alzireños. Servicios que conoceremos junto con los planes y programas que desarrolla, en el Capítulo II del presente trabajo.

IDEA se integra en la Red de Agencias para el Fomento de la Innovación Comercial (Red AFIC) Esta red es un mecanismo de contacto, comunicación y colaboración de la Administración Local con la Generalitat Valenciana.

Además esta Red se traduce en un potente instrumento de información para el comerciante pues aquí puede resolver cualquier duda que se le plantee, averiguar asuntos que se precisen a diario tales como horarios comerciales, campañas de rebajas... Entre tales agentes, cabe añadir el servicio de impulsar la actividad comercial a través de campañas de estrategia mercantil.

Este servicio está activo ininterrumpidamente y tanto comerciantes como ciudadanos, pueden disponer de él en la web de Alzira, concretamente en “El Portal del comerciante”

## **1.4 Metodología general y plan de trabajo**

### **1.4.1 Metodología del Prácticum académico**

La elaboración de este trabajo se ha apoyado en la normativa para la realización del Trabajo Final de Carrera (TFC) implantada por la Facultad de Dirección y Administración de Empresas (FADE) de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública (GAP)

Dicha normativa contempla la estructura que se debe establecer y las pautas a seguir para mentar las referencias bibliográficas.

Se ha acudido a la consulta de diferentes TFC ya realizados para tener un mayor conocimientos sobre los apartados, conceptos y desarrollo del trabajo. Es importante el asesoramiento obtenido de estos TFC en cuanto a las referencias bibliográficas pues de las de éstos se ha recogido cierta información clave para la defensa de este presente.

La nueva normativa indica que el trabajo debe:

- Estar basado en problemas reales
- Ser fundamentalmente práctico y aplicado
- Servirse de las materias estudiadas en la total trayectoria del alumno en la titulación cursada
- Estar relacionado con la labor de un diplomado en GAP
- Tender un puente hacia el ejercicio profesional habitual
- Contener todos los apartados requeridos por la normativa
- Ser aprobado por la Comisión Coordinadora de TFC.

### **1.4.2 Metodología técnica**

El conjunto de instrumentos que se utilizarán para llevar a cabo la metodología del trabajo serán imprescindibles en el proceso de recogida, estudio y análisis de la información.

Las herramientas mediante las cuales se efectuará el método tendrán como objetivo:

- Obtención de información fidedigna y primaria
- Clasificar las fases de búsqueda de información
- Contribuir a la utilidad de técnicas para tratar los datos recogidos
- Verificar los datos obtenidos

-Enfocar la adquisición de información

Algunos de los instrumentos empleados serán:

- La entrevista:

Es una herramienta de trabajo que permite la recogida de información a través del trato personal con un miembro de la organización. Además de los datos que el entrevistado pueda aportar, mediante la comunicación entrevistador-entrevistado, se puede percibir la subjetividad que el entrevistado deposita en sus respuestas, gestos, formas de expresión... lo que ayudará para conocer a pequeña escala, la visión interna de la misma.

El objeto de la entrevista será el de obtener información acerca de la agencia de desarrollo económico local, y por tanto, el entrevistador realizará un formulario, a su juicio, cuyas cuestiones tengan un fin concreto deseando respuestas sobre materias determinadas.

Los resultados de la entrevista dependerán en gran medida del nivel de comunicación entre ambos individuos y contribuirán en gran medida al desarrollar este trabajo. Los factores que influirán para que la fluidez de la entrevista sea óptima serán: la elaboración del formulario o cuestionario a realizar, la posición y el nivel de satisfacción del entrevistado en la Agencia, el nivel cultural y el conocimiento de éste de la entidad a analizar...

La información recopilada en este tipo de entrevista es, por norma general, fácil de tratar aunque a través de un cuestionario es difícil cavar en áreas concretas que afloran en el diálogo.

Es por ello que, paralela a ésta, se realizará una entrevista no-estructurada en la que la conversación se adapte a la voluntad del entrevistador de recopilar información sobre las áreas concretas que determine. Aunque, para ello, se precisará de más tiempo de ambos oradores y mayor dedicación, por parte del investigador, para tratar los resultados.

- La encuesta:

Del mismo modo que la entrevista, la encuesta es una técnica de recopilación de información que utiliza, para ello, un cuestionario previamente elaborado. A diferencia de la entrevista, el cuestionario de la encuesta puede ser leído por el entrevistado previamente y lo responde por escrito sin la participación del investigador. La estructura del cuestionario no puede ser modificada durante el proceso de preguntas ya que son entregadas al encuestado en su totalidad. La encuesta puede presentarla cualquier sujeto sin precisar de formación calificada.

- Análisis DAFO:

La matriz DAFO permitirá conocer la situación en la que se encuentra la organización en



la actualidad para, posteriormente, presentar las mejoras oportunas.

El análisis se presentará a modo de esquema, mediante una tabla concretamente, para conseguir una percepción de la información más clara y más simple. Y una visualización concisa de los datos que se quieren presentar.

Por un lado se presentarán las características internas. Las cuales estarán divididas en aspectos favorables y aspectos desfavorables, es decir, fortalezas y debilidades de la organización, respectivamente.

Por otro lado, se podrán apreciar las peculiaridades de la organización a nivel externo. En este caso, se encontrarán las amenazas y las oportunidades.

- Gráficos:

Esta técnica es muy utilizada para la representación de datos ya que aporta al lector de manera muy concreta, información en porcentajes, relaciones matemáticas o estadísticas entre los datos...

En este trabajo, se hará uso de los gráficos para sintetizar la información que se obtengan de las encuestas realizadas al equipo administrativo y a los ciudadanos.

En concreto, se utilizará el diagrama de barras.

### **1.4.3 Metodología de estructura documental**

Se iniciará el trabajo teniendo conocimiento de qué es la Agencia IDEA en su conjunto, se estudiará la información y los conocimientos principales que posteriormente se analizarán.

A través del estudio que se efectuará, conoceremos datos esenciales tales como:

El origen, los objetivos, los programas vigentes, su historia, su forma de proceder, los servicios ofrecidos a los ciudadanos, qué fondos económicos sustentan sus actividades, quiénes y qué departamentos la forman, quiénes pueden participar de sus programas...

Así como, conocer superficialmente las modificaciones que ha sufrido y problemas a los que se ha tenido que enfrentar debido a la situación de crisis económica que afecta al conjunto nacional en los últimos años.

Se aportará información de la situación actual de los servicios que se ofrecen y de las perspectivas futuras de los mismos, con las respectivas ventajas e inconvenientes de la propia entidad, los aspectos a mejorar y las aplicaciones de estas propuestas.

Se incluirá entre todo, una encuesta con sus correspondientes resultados y estadísticas realizada directamente a los ciudadanos para orientarnos aproximadamente sobre la opinión de éstos respecto a los servicios y atenciones que presta la agencia. De este modo, se pretende detectar posibles carencias en las actividades que se desarrollan.

Se añadirá también una entrevista que nos aportará referencias, desde un punto de vista interno, de los aspectos más destacables y sobre la que se podrá operar objetivamente. Tras hacer una amplia ilustración de la agencia y tener pleno conocimiento de todas sus características, aportando datos en cifras, gráficos y demás, se procederá a la realización de un análisis DAFO cuyo objetivo será proporcionarnos información clave para poder presentar las propuestas de mejora y realizar el programa que se pretende presentar con una eficacia y eficiencia máxima.

El análisis DAFO servirá para conocer de una manera más concreta y exacta la situación interna del departamento, por un lado, y la situación externa del mismo, por otro. Simultáneamente, ayudará a plantearnos las acciones que se debe poner en marcha para aprovechar las oportunidades detectadas y eliminar o preparar al departamento contra las amenazas, considerando estas debilidades y fortalezas.

En cuanto a la situación interna, se tratará de detectar las fortalezas de las que se goza y proporcionan ventajas competitivas. Así como, las debilidades que presentan inconvenientes competitivos.

Para ello, contaremos con información tal como la proporcionada por el personal miembro, las memorias anuales con los respectivos resultados, la entrevista realizada, las actividades que se llevan a cabo...

En cuanto a la organización externa, puesto que la organización no existe ni puede existir fuera de un entorno, el análisis externo permitirá fijar las oportunidades y amenazas que el contexto puede presentar a nuestra agencia.

Para ello, se tendrá en cuenta factores como el mercado, el sector, el entorno, las competencias...

Una vez culminado el análisis y detectados los problemas que nos afectan, se procederá a su desarrollo y a la realización de las propuestas de mejora para paliar los aspectos negativos que éstos derivan e inmediatamente se procederá a introducir el Plan de empleo.

Dentro de éste se apreciará distintos apartados para poder llevar a cabo un buen desarrollo del mismo.

En primer lugar, se partirá dando conocimiento de los objetivos de esta iniciativa: tanto los objetivos generales como los objetivos específicos. Se desarrollarán punto por punto y se plasmará en ellos la intención que se esconde tras este programa.

Posteriormente, se hará una explicación de la fundamentación del plan, así como de las plazas ofertadas en él, los requisitos que se deberán reunir para optar a dichas plazas y los diferentes puestos de empleo con los que se corresponderán la vacantes.

No se dejarán de ilustrar los diferentes factores de vital importancia en los diferentes programas y/u ofertas de empleo que se hacen públicas, pues la vigente legislación así lo exige. Estos puntos de obligatoria publicidad son: las bases de selección, las obligaciones que contraen los beneficiarios de dicho programa, los plazos y lugar de solicitud de participación, la subvención y dotación presupuestaria, baremos de selección y constitución de la bolsa de empleo, presentación de los empleados y apoyos en el lugar de trabajo, evaluación de los beneficiarios...

Para una mejor distribución, es necesario comentar que el trabajo será dividido en capítulos siguiendo el índice inicialmente indicado, dónde se plasmará, de manera concreta el objeto del trabajo, el objetivo, el estudio y análisis de la Agencia en cuestión, el programa que pretende introducir al departamento de desarrollo económico para la integración en el mercado laboral de los ciudadanos con discapacidad y fomentar el empleo entre este colectivo de la localidad.

Antes de empezar con ello, se encontrará: el prólogo, el sumario, el índice de contenido, el índice de figuras, el índice de tablas, el índice de gráficos y las siglas.

Se ilustrará al lo largo de los diferentes capítulos, distintos aspectos a tratar como anteriormente se ha descrito:

#### Capítulo I: Introducción.

Se redactará un pequeño resumen del trabajo, adelantando al lector el tema del que tratará el proyecto. Se sumará el objetivo del trabajo y una breve descripción de la unidad objeto de estudio junto a la justificación de la asignaturas de las que nos hemos servido con la finalidad de estructurar de una manera ordenada y clara, lo que se va a presentar.

#### Capítulo II: Funcionamiento de la organización interna actual.

Se hará una descripción de lo que actualmente es IDEA, cómo trabaja, las funciones y servicios prestados, la legislación aplicada, su estructura organizativa, la descripción de las actividades que en ella se realizan, los medios subvencionados y económicos mediante los que subsiste...

El capítulo II se centrará en dar a conocer este departamento. Posteriormente, se expondrá una valoración crítica y se presentarán las mejoras pertinentes.

Se reflejará un análisis de los puestos de trabajo y los procedimientos relacionados.

Se fijarán las bases para optar a las becas emitidas: la presentación de solicitudes, los requisitos a cumplir, los escritos y comunicaciones entre ciudadano-funcionario, sus correspondientes aceptaciones y/o rechazos y sus términos y plazos.

Capítulo III: Marco legal y organizativo. Análisis DAFO de la agencia de desarrollo económico local de Alzira.

En este apartado y como su propio nombre indica, se procederá al desarrollo de un análisis DAFO cuyos resultados permitirán conocer la situación real en la que se encuentra la organización y planificar, así, una estrategia de mejora en el futuro por medio de propuestas de mejora.

La incorporación de la técnica DAFO tiene como objetivo determinar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la entidad.

Se planteará la estrategia que se debe emplear según convenga con respecto a las características propias y las del mercado en el que se mueve IDEA.

Se tratarán los derechos, valores y habilidades sociales y se expondrá la legislación y la normativa vigente aplicada en los procedimientos llevados a cabo en esta organización Pública.

Capítulo IV: Propuestas de mejora -creación del programa de fomento de empleo para discapacitados-

Será en este capítulo dónde se realizará el diagnóstico de la organización y los posibles aspectos de mejora, introduciendo el programa del que se ha hablado y la exposición y desarrollo del mismo.

Se resumirá la problemática y se estudiará la viabilidad de las propuestas de mejora; tabto técnicas, económicas...

Capítulo V: Conclusiones

Se presentara sin argumentos y en forma de resumen, los resultados del análisis efectuado tras haber tratado los datos investigados.

Se reflejarán las consecuencias más importantes del estudio y análisis y al mismo tiempo, las del propio programa creado. (conclusiones generales a la propuesta de mejora y las conclusiones finales a la propuesta de mejora)

### **1.4.4 Plan de trabajo**

La metodología utilizada para el desarrollo de este proyecto se ha basado principalmente en la obtención y recogida de información sobre la Agencia de Iniciativa para el Desarrollo Económico de Alzira (IDEA)

Dicha información pondrá de manifiesto a los lectores de este trabajo cómo resolver la problemática del sector de ciudadanos con discapacidad de enfrentarse al mundo laboral con las dificultades existentes inherentes a su persona.

Una vez recopilada la información, se procederá a su análisis seleccionando el material que se considere óptimo para seguir el índice señalado.

El Plan de trabajo vendrá señalado por el índice destacado, diseñado específicamente para ofrecer la selección de la mejor información al lector y darle a conocer el departamento que pasaremos a estudiar y su correspondiente conocimiento sobre las razones por las que se presenta el programa dirigido a los ciudadanos con discapacidad como propuesta de mejora.

La recopilación de información ha sido variada y la mayor parte de ésta ha sido el resultado de la selección propia de conocimientos obtenidos a través de distintas fuentes tales como: asesoramiento de la concejalía de Promoción Económica, Ocupación, Comercio del Ayuntamiento de Alzira, el departamento de Recursos Humanos, consultas con el personal de IDEA, información en libros aplicados a la administración pública, conferencias publicadas por parte de Organizaciones pro-discapacitados, consultas en páginas web de dominio público...incluso alguna entrevista personal con funcionarios miembros para aportar información de primera mano sin ningún tipo de filtros, sobre el funcionamiento de la Agencia y su proceder diario. Así como una opinión personal sobre los distintos aspectos (problemas, limitaciones, ayudas...) a los que se enfrentan cotidianamente.

Para la realización y desarrollo de este Proyecto Final de Carrera, se ha partido de una encuesta formulada a un trabajador que forma parte de la plantilla de personal de IDEA. La encuesta fue realizada tras la conclusión del índice y la definición de los objetivos y la finalidad del mismo para crear este plan para discapacitados.

La encuesta ha aportado instrucciones, conceptos y conocimientos básicos y esenciales de la agencia tanto respecto a su funcionamiento como a sus dificultades o carencias existentes. Además, ha proporcionado la posesión de unas bases para enfocar el problema y su posterior resolución.

Dicha encuesta puede ser ojeada y estudiada en uno de los anexos adheridos (ANEXO I)

Seguidamente, se plasma el producto de esta encuesta a través de un informe en el que la problemática y las conclusiones pueden ser apreciadas desde un punto de vista más claro. Este documento supone una mejor comprensión de lo desarrollado con información aportada por personal de la propia agencia de desarrollo económico que

actualmente ejercen sus funciones en la misma, ayudando a la determinación de los problemas y la iniciativa por emprender una solución a los mismos.

La redacción de este proyecto final de carrera ha sido cuidada con la finalidad de resultar amena, atractiva y placentera para el lector.

Se ha incorporado tablas, imágenes y gráficos para hacer más rápida la asimilación de información al receptor y exhibiéndola de manera simple y sencilla.

De este modo, se ha pretendido desarrollar un trabajo único e interesante que emprende obstáculos y dificultades reales con su respectiva propuesta de mejora basada en la ilustración y aprendizaje que en la Diplomatura de Gestión y Administración Pública hemos obtenido. Así como el apoyo, ayuda e instrucción del tutor.

### 1.5 Justificación de las asignaturas relacionadas con el TFC

<b>INICIO TFC</b>	<b>PRÓLOGO, SUMARIO, ÍNDICES, SIGLAS Y RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO</b>
Asignaturas relacionadas	- Gestión Administrativa - Información y documentación administrativa / Informática Básica - Información y Documentación Administrativa
Breve justificación	<p>La asignatura Gestión Administrativa II es de especial interés para la elaboración de este trabajo. Tanto las normas para la redacción de los textos, cita de tablas y figuras, elaboración del índice y referencias bibliográficas.</p> <p>La asignatura de Información y Documentación Administrativa / Informática Básica e Información y Documentación Administrativa I y II son imprescindibles para llevar a cabo este trabajo ya que se impartieron conocimientos básicos de informática en diversas aplicaciones de tratamiento de texto, hojas de cálculo, bases de datos...</p>

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>
Asignaturas relacionadas	-Gestión Administrativa -Información y documentación administrativa/Informática básica e información y documentación administrativa
Breve justificación	<p>La Gestión Administrativa es de especial interés y utilidad en este capítulo y en el desarrollo general del trabajo puesto que empezando por la elaboración del índice y continuando en que constantemente y en todo momento procedemos a la redacción de textos, citamos gráficos y tablas, hacemos uso del aprendizaje que ésta nos ha proporcionado. Las referencias bibliográficas de las que hacemos uso también podríamos incluirlas como parte de esta asignatura.</p> <p>Información y documentación administrativa/Informática básica e información y documentación administrativa: en ellas se nos impartieron conocimientos informáticos básicos entre los que se encuentra la elaboración del índice, diversas aplicaciones en el tratamiento de texto (estructura, formato, tamaño y tipo de letra, selección de información...) así como se nos dio conocimiento de diferentes aplicaciones para la realización de hojas de cálculo,</p>

	<p>elaboración de tablas, guardar documentos, enumeración de capítulos y hojas...</p> <p>Por tanto, los conocimientos que nos ha brindado esta asignatura tienen repercusión plena durante todo el proyecto.</p>
--	--

<b>CAPÍTULO II</b>	<b>Funcionamiento de la organización interna actual.</b>
Asignaturas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión Administrativa I, II y III</li> <li>- Información y Documentación Administrativa I y II</li> <li>-Estadística</li> <li>-Derecho autonómico y local</li> <li>-Derecho Constitucional</li> <li>-Derecho administrativo</li> <li>-Gestión y desarrollo de recursos humanos</li> </ul>
Breve justificación	<p>La asignatura de Gestión Administrativa I aportará información de especial interés para la realización de este capítulo en lo referente al cambio en las organizaciones y el proceso de modernización administrativa.</p> <p>Gestión Administrativa II resultará muy importante ya que aportó conocimientos básicos para aplicar algunos métodos, técnicas, procedimientos y herramientas básicas de Gestión de servicios públicos y de la Administración.</p> <p>En Gestión Administrativa III aprendimos conocimientos importantes tales como métodos, técnicas, procedimientos, y herramientas básicas de Coordinación de la Administración española.</p> <p>Información y Documentación Administrativa I y II resultarán de gran interés ya que en ellas se conocieron bases conceptuales en cuanto a documentos y sus soportes, tipología documental e instituciones documentales, sistemas y fuentes y acceso a la información administrativa, gestión y tratamiento archivístico, su sistema y legislación y lo relativo a la administración electrónica.</p> <p>Estadística: en la medida en la que introduciremos una encuesta con los resultados obtenidos y trabajaremos con los datos traduciéndolos a modo de tabla y gráficos.</p> <p>Derecho autonómico y local, Derecho Constitucional y Derecho administrativo: puesto que hablamos de una agencia que forma un departamento propio del ayuntamiento. Estas asignaturas nos aportaron datos teóricos sobre el derecho local, las divisiones que encontramos en los ayuntamientos y las</p>



	<p>diferentes competencias que poseen. Del mismo modo, nos han aportado conocimiento de los procesos administrativos y nos han aportado pleno conocimiento de lo que es “la administración” en sus diferentes facetas: tanto a nivel jurídico, objetivo, subjetivo...</p> <p>Explicaremos los diferentes departamentos que la forman y el personal integrado en éstos por lo que haremos referencia a la ley de contratos de las administraciones públicas y el acceso a ellas. Será entonces cuando haremos uso de los datos teóricos aprendidos en</p> <p>Gestión y desarrollo de recursos humanos: asignatura que ha hecho especial hincapié en este apartado sobre la oferta de empleo público, los requisitos y bases de selección de personal en las administraciones públicas...</p>
--	---

<b>CAPÍTULO III</b>	<b>MARCO LEGAL Y ORGANIZATIVO. ANÁLISIS DAFO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL DE ALZIRA.</b>
Asignaturas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión Administrativa</li> <li>-Derecho Administrativo</li> <li>-Estructuras Políticas/ Admón. Pública</li> <li>-El ciudadano y sus derechos</li> <li>-Derecho autonómico y local</li> <li>-Sistema económico y financiero</li> <li>-Gestión financiera y contabilidad</li> </ul>
Breve justificación	<p>Gestión Administrativa fue en esta materia dónde nos hablaron en profundidad del análisis DAFO y de la importancia que tenía para una organización.</p> <p>Aprendimos los diferentes factores a tener en cuenta a la hora de realizarlo y los procesos de acción que podíamos llevar a cabo adaptando el sistema de trabajo de la organización a las nuevas tecnologías, a los medios electrónicos, Internet... es decir, cuando tengamos que definir la estrategia que vamos a presentar.</p> <p>Derecho Administrativo Las asignaturas Derecho Administrativo I y II serán una base importante para este capítulo, especialmente en lo referente a los órganos administrativos, legislación en vigor, ley de contratos de las administraciones públicas y procedimiento administrativo. Estas asignaturas nos aportaron los conocimientos teóricos y prácticos de lo que es el ámbito de la Administración en todas sus facetas jurídicas, objetiva, subjetiva, lógico formal o funcional.</p> <p>Estructuras Políticas/ Admón. Pública resultará de gran importancia para la realización de este capítulo ya que conocimos las Administraciones Públicas: sus objetivos y funciones, la burocracia y las distintas Administraciones Públicas.</p>

	<p>Derecho Autonómico y Local ayudará en temas relacionados con el Derecho autonómico y local, las competencias de la Comunidad Valenciana en relación con el Estado central y sus principios de ordenación, así como diversas instituciones y administraciones autónomas que participan del ejercicio de funciones autonómicas, tales como el Instituto Valenciano de Seguridad Pública o el Instituto Valenciana de la Juventud.</p> <p>La asignatura de libre elección El Ciudadano y sus Derechos ayudará en la elaboración de este trabajo ya que en ella estudiamos los derechos, deberes y garantías de los ciudadanos.</p> <p>Gestión financiera y contabilidad. Analizamos costes, calidad e innovación tecnológica. Así como las finanzas, los recursos financieros disponibles, el nivel de endeudamiento, la rentabilidad y la liquidez.</p> <p>Sistema económico y financiero. De igual modo en análisis de la situación externa, trabajando sobre el entorno de la organización, las competencias...</p>
--	--

<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>PROPUESTA DE MEJORA: CREACIÓN DE UN PROGRAMA PARA PERSONAS DISCAPACITADAS PARA EL FOMENTO DE EMPLEO</b>
Asignaturas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión Administrativa</li> <li>-Informática y documentación administrativa/Informática básica y Información y documentación Administrativa</li> <li>-Derecho autonómico y local</li> <li>-Derecho Constitucional</li> <li>-Derecho administrativo</li> <li>-Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos</li> <li>-Ética en las organizaciones</li> <li>-Instituciones europeas</li> <li>- Gestión de la calidad</li> </ul>
Breve justificación	<p>Gestión Administrativa I será importante para la elaboración de este capítulo ya que nos hizo comprender los distintos modelos de gestión y su evolución en el tiempo y aplicar estos conocimientos para contribuir a la mejora de la gestión pública y la calidad de los servicios públicos.</p> <p>Al emprender una nueva estrategia, tendremos que fijar los procedimientos, técnicas, métodos... con los que trabajaremos a partir de ahora. Adaptaremos el programa y la formación que impartamos a “la administración moderna” tecnológicamente hablando por lo que jugará un papel importante.</p>

	<p>Información y documentación administrativa/Informática básica e información y documentación administrativa dónde adquirimos conocimientos tales como los tipos de soportes, aplicaciones informáticas, programas de búsqueda, creaciones de páginas web, navegación en direcciones electrónicas creadas por ayuntamientos...</p> <p>A la hora de presentar las bases del programa y los requisitos para solicitar las plazas y publicar las bases de selección de personal, haremos uso de la legalidad vigente tanto a nivel local mediante las ordenanzas municipales como a nivel nacional a través de la ley de procedimientos administrativos y selección de personal de las administraciones públicas (Derecho autonómico y local. Derecho Administrativo. Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos)</p> <p>A lo largo del trabajo, hacemos una clara reivindicación a las administraciones sobre la igualdad de oportunidades para toda la población sin discriminación alguna (Derecho constitucional) y haremos referencia al marco constitucional con respecto a los derechos fundamentales que dice garantizar.</p> <p>Por tanto, podemos decir que la asignatura de ética en las organizaciones entra en juego en este punto puesto que en ella hemos estudiado los principios morales aplicables a la organización estudiando y haciendo una crítica de los valores dominantes en el ámbito económico en general y en cada una de las organizaciones.</p> <p>Instituciones Europeas en el momento de hacer las peticiones de subvenciones a la Unión Europea y tener conocimiento de cómo se organiza la administración pública desde el ámbito más menudo (nivel local) hasta el ámbito europeo.</p> <p>Gestión de Calidad: puesto que al introducir un nuevo programa en la organización, haremos uso de una estructura operacional de trabajo, documentada e integrada a los procedimientos técnicos para guiar el modo de trabajo, la información de la organización de manera práctica y coordinada y garantizar la satisfacción del ciudadano con los menores costes posibles para la organización. Resultará de gran interés ya que su objetivo es evaluar el nivel de satisfacción de los ciudadanos con los servicios recibidos, y a continuación implementar políticas de gestión que permitan una mejora continua en dicha prestación. Nos aportó los conocimientos necesarios de las actividades que debe desarrollar cualquier administración para conseguir prestar servicios de calidad a los ciudadanos.</p>
--	--

<b>Capítulo V</b>	<b>CONCLUSIONES</b>
Asignaturas relacionadas	-Gestión Administrativa I, II y III -Informática y documentación administrativa/Informática básica y Información y documentación Administrativa -Estadística -Derecho autonómico y local -Estructuras Políticas/ Admón. Pública -Derecho Constitucional -Derecho administrativo -El ciudadano y sus derechos -Gestión y desarrollo de recursos humanos -Sistema económico y financiero -Gestión financiera y contabilidad -Ética en las organizaciones -Instituciones europeas - Gestión de la calidad
Breve justificación	En términos generales, haremos uso de todos los conocimientos adquiridos por las diferentes asignaturas, puesto que en el capítulo de las conclusiones comentaremos todos los puntos tratados a lo largo del proyecto y tratado en la Diplomatura de Gestión y Administración Pública. Los diferentes conceptos que nos han aportado y la diferente información adquirida ha hecho posible la redacción y edición del trabajo desde la manera de estructurarlo, hasta la parte más técnica que posee, así como los sistemas, aplicaciones y métodos utilizados en el momento de hacer la investigación, el estudio y el análisis de la organización.

*Tabla I: Justificación de las asignaturas. Fuente: elaboración propia.*

## **1.6 El TFC en el marco de los TFC ya presentados**

De manera previa al comienzo del presente proyecto final de carrera, se ha consultado, estudiado y leído cuatro trabajos presentados con anterioridad en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas y dirigidos por Dña. Elena de la Poza Plaza, D.Carlos Alberto Devece Carañana, D.Aurelio Herrero Blasco y D.José María Torralba Martínez para la obtención de la titulación académica en cuestión.

Durante la elaboración de este trabajo se ha consultado los proyectos que a continuación se exponen:

- Plan de Empresa de la Escuela Infantil Xip i Xop de Catarroja (Valencia), realizado por María Amparo Castilla Navarro.
- Propuesta de mejora del procedimiento administrativo de autorización de

establecimientos comerciales de grandes superficies, realizado por Saray Gento Gil.

- Análisis y plan de mejora de un despacho de arquitectura en valencia: el caso de estudi Aleph, s.l.p. Realizado por Dany Fabián López Aguilar.
- Análisis de la viabilidad de la externalización de servicios en el sector hotelero: el caso de un Hotel de Valencia. Situación actual y propuesta de mejora, realizado por Isabel Belenguer Carrión

## 2 CAPÍTULO 2. FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL

### 2.1 La Agencia de Desarrollo Económico Local de Alzira (IDEA)

Este departamento se creó en 1995. Y los resultados de su labor son palpables y resulta incuestionable la gran tarea que efectúan. A continuación se muestra una imagen del edificio en el que se desarrolla su actividad:



*Ilustración 1: Edificio de la Agencia IDEA. Fuente: web de la organización.*

En el capítulo anterior se ha adelantado con copiosidad sus menesteres. En éste, se dará a conocer más profundamente su actividad.

La Agencia de Desarrollo de la localidad presta sus servicios a la ciudadanía de lunes a viernes de 8h a 15h.

Sus instalaciones se sitúan en la Ronda d'Algemesí num.4 de la localidad de Alzira. Sus vecinos pueden ponerse en contacto con la organización a través de su línea telefónica 962 455 101 o mediante correo electrónico: [adl@idea-alzira.com](mailto:adl@idea-alzira.com)

El Ayuntamiento de Alzira persigue ejecutar el propósito por el que creó el departamento de IDEA: crear puestos de trabajo y generar riqueza en la localidad.

Todo ello se intenta garantizar mediante los programas y servicios que se ofrecen al ciudadano. Entre los que cabe destacar: los servicio emprendedores, el servicio de orientación laboral, el servicio de formación y el servicio de programas europeos.

IDEA forma parte de la red de Agencias para el Fomento de la Innovación Comercial (Red AFIC), coordinada desde la Dirección General de Comercio y Consumo de la Conselleria de Economía, Industria y Comercio. Esta red es un instrumento mediante el cual, la Generalitat Valenciana, en colaboración con la Administración Local, está impulsando el proceso de modernización y ordenación del comercio local.

La AFIC de Alzira ofrece al ciudadano un servicio de publicidad y promoción comercial a través de campañas comerciales, información sobre horarios comerciales, sobre rebajas, etc. Es decir, sobre todo aquello que el comerciante necesita saber a diario y que puede consultar en El portal del comerciante de Alzira en cualquier momento.

La red AFIC está concebida como un instrumento que sirve de puente al comerciante entre la administración local y la Generalitat Valenciana.

## ***2.2 Legislación/ normativa***

La Agencia para el Desarrollo Económico de la localidad cuenta con dos órganos consultivos en el ámbito económico-social.

Por un lado, el Consejo Económico y Social y por el otro, el Consejo Asesor de Comercio.

### **El Consejo Económico y Social:**

#### **DEFINICIÓN:**

El Consejo Económico y Social nace en 1994 como órgano de estudio y asesoramiento en todas las actividades en materia económica-social desarrolladas por IDEA.

Su objetivo principal es la detección de conflictos socio-laborales y económicos, para su posterior estudio y adopción de disposiciones de mejora.

El Consejo trata de examinar y analizar la problemática existente y favorecer los cambios pertinentes para paliar los problemas que se deriven, erradicar los desequilibrios efectivos y dar soluciones a las inestabilidades dadas a través de medidas encaminadas a este menester.

El Consejo vela para que el desarrollo de las actividades propulsadas por la Agencia garanticen un servicio a los ciudadanos y sirva de apoyo a la dirección de las mismas implicando en éstas la intervención de todos los agentes sociales.

La inexistencia de un modelo organizativo capaz de dar solución a todos los problemas y satisfacer las necesidades de todos los contribuyentes, hace necesaria la participación de los ciudadanos para aprobar normativas municipales adecuadas a través de un consenso.

Por otra parte, el Consejo Económico tiene el propósito de asesorar. Según el Estatuto del mismo Consejo, su función de asesoramiento a la organización en materia de empleo y economía incentivará el desarrollo de actividades para el fomento ocupacional y laboral.

Este órgano será el encargado de lanzar las propuestas de los proyectos locales productores de empleo potenciando el crecimiento económico de la localidad alzireña.

Además, se le otorga la función de convocar las competencias del Ayuntamiento como pieza estimuladora del desarrollo económico. El mismo Ayuntamiento será la sede de este

Consejo.

### **Funciones:**

- El análisis de la situación desocupacional del municipio, para cuyo menester actuará de órgano asesor al Ayuntamiento en la adopción de políticas dirigidas a subsanar este hecho.
- La emisión de los informes pertinentes en materia de economía: situación económica de la ciudad, la evolución y el crecimiento económico, las características y estructura de la población activa...
- Una vez analizada la situación económica (punto anteriormente enunciado), el Consejo se encargará de plantear y sugerir medidas para enmendar los desajustes en la relación existente entre la demanda del mercado laboral y la formación profesional de la población. Las medidas adoptadas por este órgano, potenciarán el aprendizaje y la formación profesional para cubrir las necesidades de cualificación laboral demandadas por el mercado.
- El Consejo llevará a cabo otra serie de competencias como:  
el estudio de las posibilidades futuras del mercado laboral municipal, la creación y el fomento de actividades empresariales y del empleo agrícola, servir como órgano asesor para estructurar una política de potenciación en materia económico-social y empleo juvenil así como la coordinación de éstas. Y, por último, el Consejo Económico tomará la iniciativa en la propuesta de políticas de apoyo para la creación laboral en las organizaciones públicas y la coordinación de las mismas.
- La adopción de medidas, la admisión de propuestas y la puesta en marcha de actividades aprobadas por parte del Ayuntamiento serán comunicadas al Consejo, quien deberá estar informado de las secciones aquí detalladas.

### **Composición:**

El Consejo Económico de la localidad alzireña estará formado por:

- El Presidente: este cargo será sustentado por el Alcalde o, en su caso, por la persona en quien delegue dicha competencia.
- Dos asesores: uno para cada una de las dos entidades sindicales más representativas según lo establecido en la legislación vigente.
- Dos consejeros: uno para cada una de las instituciones empresariales más representativas.



- Dos portavoces del Pleno del Ayuntamiento.
- El Secretario: será la misma persona que posea este cargo en el Ayuntamiento o, en su caso, el individuo en quien se delegue dicha competencia (con voz y sin voto)
- Los vocales que el Presidente o las organizaciones empresariales y sindicales convengan: con su función, contribuirán a la recomendación, orientación y asesoramiento del Consejo (con voz y sin voto)  
De manera ordinaria, acudirán a la asamblea:
  - El Director de la Escuela Taller Municipal
  - Un supervisor del INEM
  - Un representante del Instituto de Formación Profesional (IFP) de Alzira
  - La informadora juvenil
  - Cualquier supervisor, técnico, representante, consultor...que resulte de apoyo para el Consejo.
- Un Comité de asesoramiento compuesto por:
  - Personas que hayan ostentado la condición de alcalde en el municipio alzireño pero que en la actualidad no ejerza actividad política alguna.
  - Un representante con carácter institucional y cuyas funciones sean desempeñadas en la localidad. Éste será nombrado por los siguiente organismos:
    - ➔ Ilustre Colegio de Abogados de Alzira
    - ➔ Colegio Oficial de Economistas de Valencia
    - ➔ Colegio Oficial de Graduados Sociales

### **De los miembros del consejo:**

- Los representantes de las distintas organizaciones serán nombrados explícitamente por las mismas, estableciendo cada una de éstas la durabilidad de los cargos que aquéllos sustenten.
- Cada Organización designará un titular y un suplente.

### **Ceses:**

Los Consejeros podrán presentar su cese anticipado por alguna de las siguientes razones:

- Fallecimiento del individuo
- La propia renuncia del consejero: cuyo hecho será conocido de inmediato al Presidente del Consejo
- Decisión de la Organización de cesar de cargo al que anteriormente había nombrado.
- Se manifieste su inhabilitación de forma legítima.

### **Periodicidad de las reuniones:**

-El Pleno del Consejo se reunirá con la frecuencia que éste mismo acuerde, siendo necesario un periodo mínimo de reunión de una vez al trimestre.

-El Presidente podrá convocar Plenos Extraordinarios.

-Los miembros del Pleno podrán convocar Plenos Extraordinarios requiriéndose para ello, un tercio de los mismos para tal menester.

### **Plenos ordinarios y extraordinarios:**

-Tendrán carácter de Ordinarios aquellos plenos que sean señalados por las competencias que aquí se han definido.

-Los Plenos Extraordinarios podrán ser convocados a petición de 1/3 de los miembros del Pleno. O, también, por el propio Presidente.

-En caso de que sean los miembros del Consejo quienes pretendan celebrar un Pleno Extraordinario:

- Deberán completar un total de un tercio de los componentes
- Remitir un informe al Presidente indicando qué organismo lo promueve y las razones que soliciten ser tratadas.
- En respuesta, el Presidente, convocará el Pleno en un plazo límite de ocho días desde el recibimiento de la instancia percibida.

### **Convocatoria y orden del día:**

-Para el desarrollo de un Pleno Ordinario, el Presidente deberá convocar, sin excepción alguna, a todos los miembros del Consejo. Adjuntará la/s materia/s a tratar así como el lugar y día en que se oficiará el acto.

-Para llegar a un acuerdo en la asamblea, se requiere, en primera convocatoria, de la mayoría absoluta de los miembros.

En segunda vuelta, será necesario un tercio de los componentes.

En ambas situaciones, la presencia del Presidente y del Secretario o, de sus delegados, en ausencia de éstos, será una condición para constituir el Pleno Ordinario.

Entre una convocatoria y la otra, deberá transcurrir un espacio de 30 minutos.

-El Pleno se iniciará con la aprobación del Acta de la junta anterior. Una vez culminado este acto, se procederá a la lectura de las cuestiones a tratar en el día.

Para inaugurar la reunión y abrir el debate de las diferentes materias a convenir, se dará voz a todos los asistentes a la junta y que deseen intervenir en ella. Deliberada la cuestión, se someterá a la votación del Pleno.

### **Adopción de acuerdos:**

-Una vez registradas las materias tratadas y los acuerdos convenidos, el Secretario certificará y validará lo acontecido levantando acta de la junta.

-El Presidente actuará de mediador y modulador en el debate, indicando la participación de los miembros, el intervalo de las intervenciones y estableciendo las réplicas de los

oradores quienes pedirán turno de palabra al Presidente para participar en el debate. En el momento que el Presidente considere que el debate ha sido suficiente para llegar a un acuerdo, se interrumpirá el debate y se acordarán los fines oportunos.

-A los acuerdos adoptados se llegará, generalmente, a través del voto a mano alzada. En caso de que el Presidente o un tercio de los miembros del Consejo lo demanden, los acuerdos serán adoptados mediante voto secreto por papeleta.

-Cada materia a convenir será aprobado por mayoría simple. Si se diera un empate entre acuerdos y/o medidas, el voto de Presidente, catalogado como voto de calidad, resolverá el empate.

-Los debates, determinaciones y reflexiones que tengan lugar en el Consejo, no se harán públicas. Si se publicarán los acuerdos adoptados en las Juntas.

### **El Consejo Asesor de Comercio:**

#### **Definición:**

El Consejo Asesor de Comercio es el segundo órgano con el que cuenta la Agencia de desarrollo económico. Como el primero, se ubica en el propio Ayuntamiento del municipio y su importancia radica en que este Consejo sirve de vínculo de conexión entre la administración local y la autonómica. Y, a su vez, con los comercios de la localidad quienes han formado una “asociación de comerciantes”

La participación de esta asociación en los asuntos referentes a los comercios y sus actividades han incrementado la competencia comercial de la ciudad y creando una infraestructura comunicativa de colaboración y promoción de la Alzira Comercial.

Dicha asociación promueve la actividad comercial a través de campañas de publicidad, organización de ferias comerciales en la localidad, acuerdos sobre la petición de ayudas y subvenciones, reuniones sobre la adopción de medidas que faciliten y diversifiquen las compras en campañas determinadas (Navidad, San Valentín, día de la madre...) adaptadas a los consumidores.

El Consejo Asesor de Comercio, como órgano consultivo, está a disposición de esta asociación y contribuye al desarrollo de sus actividades, les asesora y, simultáneamente, obra como órgano de opinión.

El Consejo podrá ejercer sus funciones en el municipio alzireño. Su ámbito de actuación quedará limitado a la término local.

A diferencia del Consejo Económico, El Consejo Asesor se establecerá en los edificios propios de la Agencia de Fomento de la Iniciativas Comerciales del Ayuntamiento de Alzira

#### **Fines:**

- Encauzar y orientar a las asociaciones de los comerciantes con respecto a sus actividades y sobre las materias que convengan a la economía municipal.

- Ejercer de órgano mediador entre la administración Pública y las asociaciones de comerciantes: el Consejo recogerá las propuestas y peticiones que las asociaciones presenten y las hará llegar al Ayuntamiento.
- Velar por la existencia de una red de comunicación entre ambos (asociación y ayuntamiento) para generar participación, por parte de los comerciantes, en la actividad comercial.
- Adaptar a los consumidores y a sus necesidades, la actividad comercial.
- Trabajar por conseguir una imagen comercial de la ciudad atractiva para el cliente, fomentando su actividad comercial.
- Promover la plataforma de la “asociación comercial” fomentando la integración de los establecimientos y los gremios.
- Apoyar los acuerdos de integración del círculo comercial en todas las materias que les compete.
- Fomentar el desarrollo de las actividades incluidas en el Plan de Actuación Comercial.
- Determinar el calendario anual de los días de apertura comercial (debes estar fijado al inicio de cada año) Posteriormente, la Conselleria de Industria y comercio se encargará de aprobar dicha propuesta.

### **Funciones:**

- Formular propuestas de mejora en el área comercial.
- Encauzar, dirigir y orientar a los comercios en posibles necesidades o conflictos que les afecten.
- Atender a los emprendedores en los proyectos comerciales desarrollado por el Ayuntamiento.
- Aconsejar en todas las materias de interés relacionadas con la actividad comercial (señales comerciales, alumbrado de escaparates, iluminación de la vía urbana, zonas peatonales...)

### **Composición:**

- El presidente: este cargo será sustentado por el Alcalde o, en su caso, por la persona en quien delegue dicha competencia.
- Un Concejal miembro del gobierno local vigente.
- Los representantes de las asociaciones comerciales de la ciudad de Alzira lícitamente constituidas.

Como requisito para participar en el Consejo Asesor, cada una de las asociaciones manifestará su intención de ser miembro del Consejo a través de una solicitud al Ayuntamiento acreditando su filiación en el Negociado de Depósito de Estatutos y Actas de Elecciones de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Del mismo modo, y a través de un certificado remitido por el Secretario de la asociación en cuestión, las corporaciones informarán del número de componentes de ésta con el

beneplácito del Presidente.

- El Secretario: será la misma persona que posea este cargo en el Ayuntamiento o, en su caso, el individuo en quien se delegue dicha competencia (con voz y sin voto)
- Técnicos municipales que se precisen por parte de las asociaciones y del Presidente.
- Un portavoz de la Cámara de Comercio
- Un Concejal de la oposición
- Un delegado de la Dirección General de Comercio.

Corresponderá a todos los componentes del Consejo Asesor de Comercio:

- Concurrir en las reuniones celebradas, participar y colaborar en ellas, proponer iniciativas y sugerencias sobre las áreas competencia del Consejo.
- Ejercer el derecho al voto
- Tendrán derecho a la transcripción, en su totalidad, de las intervenciones que efectúe cualquier miembro del Consejo.
- Formular ruegos y preguntas en el Pleno.
- A recibir información sobre cualquier materia necesaria para el desempeño de su cargo.

Los datos serán proporcionados por el Secretario del Consejo a través de los documentos y antecedentes que en secretaría se reúnen. Los escritos no podrán ser sustraídos de la secretaría salvo que el Secretario autorice lo contrario.

#### **Derechos y funciones de los componentes del Consejo:**

- El desempeño de las tareas asignadas a los miembros del Consejo serán gratuitas. Aunque las tareas que realicen y las aportaciones a las entidades que lo compongan, serán costeadas mediante el Presupuesto Municipal.
- Los delegados de cada una de las organizaciones comerciales serán elegidos por ellas mismas, quienes a su vez, determinarán el periodo durante el que ocuparán ese cargo y el suplente de éste.

#### **Pérdida de la condición de miembro:**

- Defunción
- Por petición de las Entidades a las que representan.
- Por incapacidad, legalmente acreditada, para desempeñar las funciones inherentes a su cargo.
- Por pérdida de la condición de concejal en las materia establecidas.
- Por pérdida del cargo de Presidente de la Organización que represente.
- Por renuncia propia del cargo y de sus funciones.

#### **Funciones del Presidente:**

- Convocar, dirigir, encabezar y controlar las reuniones del pleno que el Consejo Asesor lleve a cabo.
- Establecer el orden del día de los plenos.
- Representar al Consejo
- Contactar con las diferentes asociaciones que compongan el Consejo para hacer propuestas sobre los delegados de éstas.
- Verificar las actas y los certificados del Consejo.
- Informar al Ayuntamiento sobre las propuestas y asuntos tomados en los plenos.
- Ostenta el voto de calidad.

### **2.3 Estructura organizativa**

Las estructuras organizativas y los organigramas responden a la forma que adopte una corporación en base a su coordinación y sus flujos de trabajo.

La estructura que presenta la IDEA es funcional y divisional. En esta organización, el trabajo está muy definido y cada componente del equipo desempeña un rol cuya tarea es la de gestionar una área en concreto en las que se encuentran los diferentes servicios proporcionados a la ciudadanía.

Este reparto de roles es una de las características básicas para el buen funcionamiento de la organización pues, de este modo, se agiliza el trabajo ya que los agentes tienden a la especialización de sus tareas.

Las diferentes áreas forman parte del mismo departamento pero tienen una relación de competencia al mismo nivel jerárquico. El trabajo es independiente.

A pesar de la independencia de sus tareas, se intenta favorecer el trabajo en conjunto y la propia forma de estructurar el trabajo que se constituye tras hacer el mismo trabajo repetidamente, favorece la centralización de decisiones, lo que lleva a la conseguir una mayor eficiencia.

Puesto que que la organización no está muy jerarquizada, la eficacia de los roles del conjunto del equipo no es limitada.

Los flujos de trabajo se disponen en diferentes áreas estratégicas (Programas europeos, servicios de formación, servicios de orientación...) con un responsable al mando de cada una.

La organización está formada por:

- El representante político, pues se debe recordar que la Agencia depende económicamente y estructuralmente del Ayuntamiento. Este cargo será ostentado

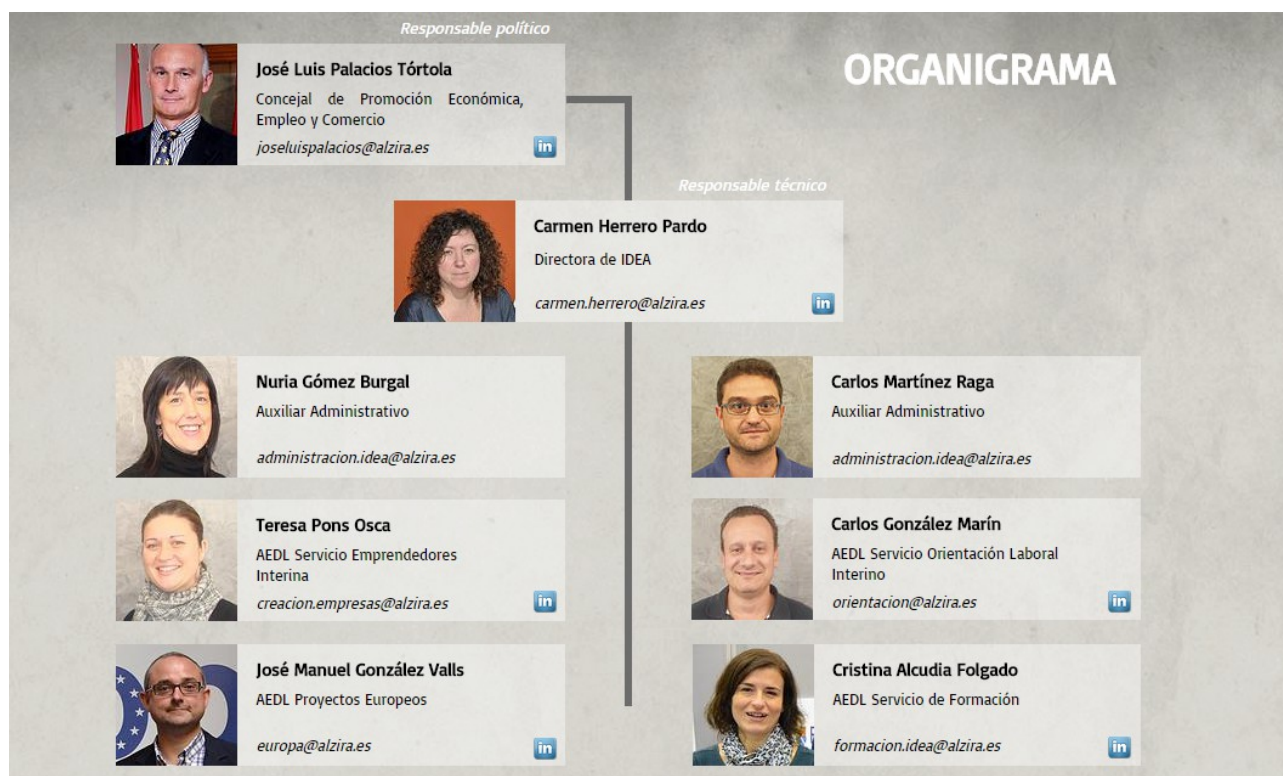
por el Concejal de Promoción Económica, Empleo y Comercio.

- El representante técnico: en este caso se tratará de un funcionario de carrera que llevará a cabo la dirección de IDEA.
- Y un equipo de seis personas entre las que se encuentran interinos, personal temporal y personal laboral fijo.

Desde el principio, se ha dejado clara la finalidad que se persigue y este objetivo, conocido e interiorizado por los miembros del equipo, debe derivar en un proyecto de objetivos individuales: de manera que se obtenga un resultado común fruto de un procedimiento en equipo.

El éxito, en gran parte, se persigue desde la facilidad de adaptación y flexibilidad por la división de trabajo existente. Así como la clave de poseer unos criterios de actuación, unos valores y unos objetivos bien definidos que servirán como timón en el proceso de trabajo de IDEA.

A continuación, se presenta el Organigrama del departamento de la Agencia IDEA. En los apartados siguientes se ampliará la información sobre el mismo desarrollando los roles del personal que la forman.



*Ilustración II: Organigrama Actual de la Agencia IDEA. Fuente: web de la organización.*

## 2.4 Funciones y servicios prestados en la oficina

### 2.4.1 Funciones

Fomentar la búsqueda activa de empleo como instrumento para la inserción laboral, es uno de los objetivos principales de la Agencia de Desarrollo Local. Se realiza mediante una atención individualizada, elaborando un plan personalizado con los recursos y herramientas disponibles.

Orientar laboralmente tanto a desempleados o trabajadores en búsqueda de una mejora de empleo, como a los empresarios que ofrecen de puestos de trabajo.

Formar a la población con la finalidad de aumentar el conocimiento y habilidades profesionales de las personas a lo largo de su vida.

Potenciar el aprendizaje del inglés como segundo idioma de referencia, mediante los IDEA *English Coffee*.

Alfabetizar digitalmente a la sociedad alzireña, mediante talleres gratuitos en TICs (Iniciación a Microsoft Office, Presentaciones en Prezi y el Taller sobre Redes Sociales) a la que se le añade el proyecto Aula Mentor del Ministerio de Educación en Junio de 2012,



ofreciendo una plataforma de aprendizaje *e-learning* con una amplia oferta formativa, además desde 2007, se desarrollan los cursos Internauta a través de la plataforma de e-formación de la Generalitat Valenciana.

Llevar a cabo Talleres de Empleo *T'Estime* con dos especialidades: Auxiliar de Geriátrica y Rehabilitación de edificios. Además de de cuatro cursos de Formación Profesional para el Empleo (Administración de Bases de Datos, Desarrollo de Aplicaciones con tecnología Web, Gestión Contable y Administrativa para Auditorías y Gestión Integrada de Recursos Humanos) financiados por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

### **2.4.2 Servicios prestados**

La administración local de la ciudad de Alzira ofrece su servicios de fomento de empleo y garantizar y promover su actividad económica a través de:

- Ofertas de participación en planes formación laboral
- Orientación en la contratación y selección de personal a las empresas
- Asesoramiento jurídico, legal y laboral a los nuevos empresarios: emprendedores.
- Oferta y publicidad del historial de empleo público y privado
- Identificación del perfil laboral de los inscritos en los planes y actividades de la Agencia.
- Selección del personal adecuado a los puestos de trabajo que las empresas privadas busquen para su negocio
- Asesoramiento y orientación sobre subvenciones, becas y ayudas a la ciudadanía y a la economía de éstas.
- Formación en materia laboral
- Subvenciones comerciales para fomentar la actividad comercial de la localidad.

Seguidamente se ilustra una pequeña parte de las instalaciones dónde realizan dichas tareas:



*Ilustración III: Instalaciones de la Agencia IDEA. Fuente: elaboración propia.*

## 2.5 Descripción de las actividades y tareas

Fomento de empleo: dentro del cual encontramos los siguientes planes:

- Plan de empleo municipal “familias de Alzira”

El objetivo de este plan es contribuir a la reincorporación al mercado laboral de personas desempleadas de Alzira cuyas familias se encuentren en especiales dificultades de empleo o en riesgo de exclusión social.

- Plan de empleo municipal “Alzira Social”

Conscientes de las dificultades para encontrar empleo de los profesionales desempleados de la construcción, en 2013 se pone en marcha un plan de fomento de empleo destinado a la rehabilitación de viviendas deterioradas de Alzira, que han pasado a titularidad del Ayuntamiento y que posteriormente son devengadas a ciudadanos con dificultades económicas.

Con el programa "Alzira Social" se ofrece a personas desempleadas con dificultades de empleo acceder a un puesto de trabajo eventual en la Administración Local. Se ofertan los

puestos de Albañil, Fontanero y Carpintero, todos ellos con categoría de Oficial de 1ª y debiendo acreditar un mínimo de experiencia y formación.

- Plan de empleo municipal “jóvenes cualificados”

El Plan De Empleo Juvenil Cualificados va dirigido a aquellos jóvenes con formación académica que carecen de experiencia laboral, el objetivo principal contribuir a que este colectivo tenga un acercamiento al mercado laboral a través de la realización de Prácticas No Laborales en los distintos departamentos del Ayuntamiento.

El Plan se dirige a jóvenes desempleados de Alzira, que se encuentren inscritas en la oficina de Empleo-Servef, con edades comprendidas entre 18 y 25 años, inclusive, que posean una titulación oficial universitaria o titulación de formación profesional de grado medio o superior.

- Plan de empleo municipal “jóvenes NO cualificados”

El Plan De Empleo Juvenil No Cualificados tiene como objetivo contribuir a que los jóvenes desempleados de la localidad que carecen de formación y de experiencia laboral, puedan acceder a un puesto de trabajo eventual en la Administración local, adquiriendo de este modo la necesaria experiencia profesional al tiempo que se contribuye a completar la formación alcanzada por los jóvenes.

El Plan se dirige a personas jóvenes desempleados del municipio de Alzira, que se encuentren inscritas en la oficina de Empleo-Servef, con edades comprendidas entre 16 y 30 años, inclusive, que posean como máximo estudios de educación secundaria obligatoria o equivalente, o no hayan finalizado su formación básica obligatoria.

- Programa de empleo público “salario joven”

El programa SALARI JOVE tiene como objetivo promover el empleo entre los jóvenes desempleados con titulación académica y cuya edad no sea superior a 30 años. Se requiere que éstos no tengan experiencia laboral para que la puedan adquirir, de manera teórica y práctica, con anterioridad al desarrollo de su actividad laboral.

- Convenio Sepe Agrícola

Su objetivo es terminar con la desocupación eventual inherente al gremio agrícola a través de la gestión de convenios de colaboración entre la administración local y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) Éstos serán destinados a “Planes especiales de empleo en zonas rurales deprimidas” cuando finalicen su campaña laboral, garantizándose, de este modo, un trabajo adicional al propio cuya duración no es anual.

- Programa de empleo público “Actuación Medio Natural”

Este programa vela por mantener el medio natural de los municipio de la Comunidad Valenciana generando, asimismo, puesto de trabajo a través de la contratación de personal que realice las tareas convenientes y necesarias para este fin. El cuidado de medio natural es una actividad promovida por la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo a través del SERVEF

### Plan de empleo conjunto “Administraciones”

Se trata de la contratación de personas desempleadas para la realización de actividades de interés social. Este programa se incluye dentro del Plan de Empleo Conjunto de las Administraciones Públicas Valencianas que subvenciona el 60% de los salarios de los empleados.

El programa está dirigido a ciudadanos cuyas características dificultan encontrar empleo como son: menores de 25 años de edad, mayores de 45 años o personas con un elevado periodo en paro.

## **2.6 Medios**

Los programas se desarrollan presencialmente en las instalaciones de la Agencia IDEA. Dónde se sigue el desarrollo de cada programa de la forma que está planteado inicialmente.

En un alto porcentaje, las formaciones teóricas se imparten en las aulas de la propia organización con las horas formativas que cada curso precisa.

Las prácticas se desarrollan bien en las mismas instalaciones o bien en el exterior, según el programa, en las dependencias administrativas, naturales, agrícolas... del ayuntamiento.

Paralelo al modo presencial de los programas expuestos con anterioridad, se encuentra el medio “on line” conocido como “programa aula-mentor” en la Agencia.

Se trata de un convenio entre IDEA y el Ministerio de Educación que pretende facilitar a las personas que no pueden asistir a las clases de formación ni cumplir con los horarios presenciales de los programas o cursos existentes. Ello se traduce en una ventaja de flexibilidad horaria amplia.

El aula-mentor proporciona una variedad de cursos formativos en continua actualización. La formación de los cursos a través de las redes de Internet, está dirigida y asistida por un “tutor online”.

Inicialmente, se establecen los objetivos de los programas, los temas de formación que el docente impartirá y lo que se espera de los alumnos. Del mismo modo, quedarán claras y reflejadas las pautas del curso, los trabajos a realizar, las fechas de entrega de éstos y la fecha del examen final.

El examen se realizará de manera presencial en el aula-mentor situada en las instalaciones de la propia Agencia. Y su aprobación significará, para el alumno, la obtención del certificado del Ministerio de Educación del curso o programa en cuestión.

## **2.7 Descripción de los puestos de trabajo**

- **Concejal de Promoción Económica, Empleo y Comercio (responsable político)**

En éste reside la visión política de la organización. Su tarea se basa en definir los objetivos de los programas y cursos que se imparten.

Por él pasa la aprobación de cualquier tipo de plan que se plantee desde organizaciones externas: bien la propia administración central o autonómica u otro ente de cualquier índole.

Las sugerencias planteadas por parte del personal de la administración, de igual modo, serán expuestas al responsable político quien se encargará de estudiarlas y aprobarlas y/o modificarlas y/o rechazarlas.

Los asuntos económicos serán competencia del Concejal bajo todo punto.

- **La Directora de la Agencia IDEA (responsable técnico)**

La responsable técnica se encargará de desarrollar los programas y planes que se impartirán en la Agencia siguiendo los criterios marcados por el responsable político con la finalidad de lograr los objetivos marcados.

Las tareas asignadas a la directora de la Agencia estarán coordinadas con las tareas del Concejal. Su función implementa a la del responsable político.

- **AEDL Servicio de Formación:**

Una de las labores clave en la actividad del departamento IDEA es la formación.

Sin duda alguna, la formación es la herramienta principal por la gran oportunidad que supone en la inserción laboral.

La persona que asume este rol en la Agencia vela por que la docencia, tanto teórica como práctica sea la adecuada, trata de elaborar las instrucciones de los programas que se llevan a cabo y las distintas fases que lo completan: bases de la convocatoria, perfil de los becados, objetivos y finalidad del programa...

- **AEDL Servicio de Orientación Laboral Interino:**

Su labor es crucial en el desarrollo de la actividad de la agencia IDEA. Pues una vez formados, los ciudadanos deben buscar empleo.

La búsqueda de empleo es un instrumento básico para la introducción en el mundo laboral.

La persona encargada del Servicio de Orientación Laboral se encarga de realizar un informe personalizado del ciudadano cuyo contenido se basa en la formación y el perfil de cada individuo para hallar el empleo adecuado para el ciudadano.

- **Agencia de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) Servicios Emprendedores Interina:**

El espíritu emprendedor es una de las estrategias que el ayuntamiento alzireño persigue para desarrollar su objetivo de crecimiento económico.

El Servicio de emprendedores está permitiendo el autoempleo de muchos ciudadanos y familias que se hallaban en una situación de desempleo.

La persona encargada de este puesto se ocupa del servicio de asesoramiento a los ciudadanos que deciden crear nuevas empresas. Su actividad se basa en la definición del perfil de empresa a crear, asesorar al nuevo empresario de la legalidad vigente e incluso informarle sobre las ayudas económicas, subvenciones y fuentes de financiación de las que el trabajador puede servirse en la actualidad.

Según el Observatorio de Clima Emprendedor 2013 elaborado por la Fundación Iniciador y Sage, los emprendedores españoles, según su experiencia, catalogan el autoempleo junto con la autonomía como el elemento más valorado junto a la satisfacción de crear empleo.

- **AEDL Proyectos Europeos**

Se encarga de llevar a cabo los programas Europeos, así como asegurarse de que el proceso de éstos se ejecute de la manera adecuada y los resultados sean los esperados. La localidad alzireña participa en estos programas desde 2008 y su objetivo es el crecimiento de conocimientos, innovación y empleo a través de la cooperación de las distintas administraciones de la Unión Europea que participan en éstos. Simultáneamente, se pretende hallar nuevas fuentes de financiación para la localidad. Su actividad, además, busca el reconocimiento de la ciudad de Alzira como referente, en el continente europeo, de los valores de la igualdad e integración social.

Por otro lado, cabe destacar la labor comercial que ejerce este equipo programando actividades dirigidas al pequeño comercio en la localidad.

Las personas que se ocupan de ello (personal de formación y de orientación laboral con el apoyo de los administrativos interinos) ejecutan planes cuyo objetivo es la promoción de los comercios locales y lo hace a través de la constitución de ferias, eventos comerciales, tarjeta de compra de Alzira... (la "tarjeta de Alzira" podrá conocerse de forma más cercana en el ANEXO II)

Así como buscar fuentes de financiación para subvencionar a los empresarios en dotes económicas cuyo único objeto sea impulsar la modernización de los locales, iluminación de las calles comerciales, escaparates...

La administración local, con esta actividad, pretende acercarse al ciudadano asesorándole, en la medida de lo posible, y brindándole un apoyo de *marketing*, técnicas de venta, ofertas... ajustándose al cliente, a sus necesidades y a sus recursos económicos.

De manera que se impulse el comercio local, se promueva el economía alzireña y proporcionando de un alto grado de competencia a las empresas municipales.

- **Auxiliares administrativos:**

Su función se basa en servir de apoyo en las tareas desarrolladas anteriormente. Principalmente se encargan de las tareas administrativas, tales como: el control de expedientes, la justificación de proyectos...

## **2.8 Procedimientos relacionados**

La Agencia IDEA fue catalogada como “Agencia de Colocación” en febrero de 2012 siendo la primera entidad local de la Comunidad Valenciana en ser acreditada como tal y de las primeras a nivel nacional.

Las agencias de colocación son entidades, bien públicas o privadas, cuya actividad tienen como objetivo la creación de empleo, el desarrollo económico y la eliminación, en el mayor grado posible, de desempleados.

Las Agencias de colocación están reguladas en el Real Decreto 1796/2010 de 30 de diciembre, dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

Este tipo de agencias son un instrumento de formación y orientación laboral tanto del servicio de empleo público estatal como autonómico pues la administración central junto a las administraciones de las diferentes autonomías comparte una red telemática de información con las propias agencias para la obtención de la información necesaria y requerida para que los resultados de su actividad sean óptimos.

Como Agencia de Colocación tiene plena competencia para gestionar solicitudes de trabajo y ofertas de empleo en todo el territorio nacional.

Para que un departamento sea reconocido como Agencia de Colocación debe pasar diferentes valoraciones de conocimientos, aptitudes, selección del personal... y, por tanto este hecho avala de manera indudable la tareas que aquí se desempeña. Así como las competencias del personal laboral que la dirige y trabaja en ella.

## **2.9 Documentos administrativos**

### **2.9.1 Presentación de solicitudes**

Los ciudadanos pueden presentar las solicitudes que se dirijan a la Agencia IDEA en el registro de entrada del Ayuntamiento de Alzira.

Las solicitudes para los diferentes programas y/o cursos que sean del interés de los ciudadanos podrán ser descargadas, en formato PDF, a través de la web de IDEA.

En su página, se encontrará toda la información necesaria sobre los programas y cursos en vigor y/o los proyectos futuros. Se presenta a continuación, una muestra de ello:



## Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.



*Ilustración IV: Página Web de la Agencia IDEA. Fuente: web de la organización.*

Dichas solicitudes deberán estar acompañadas de la documentación e información del solicitante que se requiera en las bases de las convocatorias correspondientes.

En el momento de la entrega de solicitudes y de la documentación requerida, el ciudadano deberá identificarse con el Documento Nacional de Identidad (DNI) original al funcionario que recoja su instancia.

La solicitud y los documentos aportados serán comprobados por el funcionario en cuestión con la finalidad de corroborar que no falta ninguna información requerida.

En caso de que así sea, el funcionario informará al ciudadano de la carencia del documento en cuestión y no aceptará la solicitud ni la documentación acompañada hasta que se completen los informes necesarios.

Si, por el caso contrario, el ciudadano reúne las condiciones de entrega correctas, el funcionario recogerá su documentación y cuñará una copia de entrega al solicitante como justificante.

En el momento en que se presenta la instancia, no se procederá el estudio de méritos de los documentos aportados ni al recuento de puntuación, en el caso de programas becados. Dicho proceso se realizará con posteridad a la conclusión del plazo de solicitudes.

## 2.9.2 Escritos

Se conocerán como “escritos” a los distintos trámites dirigidos a las administración pública, en este caso, a la Agencia IDEA.

Los documentos, que bien podrán ser de carácter digital o bien soporte papel, también son conocidos como burocracia son oficiales, pues cumplen con la legislación vigente aprobada por las instituciones públicas.

Dentro de la organización se puede distinguir entre diferentes tipos de escritos. A continuación, se pasa a comentar:

- Informes: serán escritos cuyo objetivo será dar a conocer algún tipo e información entre los miembros de la corporación.  
Normalmente, este tipo de escritos son utilizados para mejorar el canal comunicativo entre los diferentes niveles jerárquicos existentes en el equipo.
- Escritos técnicos: cada sección dentro de la organización tiene diferentes tareas y exigencias y, por tanto, utiliza distintas formalidades tanto a nivel léxico como estructuración de los textos... por tanto, este tipo de escritos se ajustan a las características de las competencias que llevan a cabo.
- Escritos en formularios: suelen ser muy utilizados en este departamento y, en general, en la administración pública. Se trata de documentos impresos que aumenta la rapidez del trabajo ya que únicamente deben consignarse datos concretos y objetivos sin más dilación. Habitualmente este tipo de escritos son usados para hacer cuestionarios, solicitudes... pero sobretodo, son muy palpables por los dos administrativos que sirven de apoyo para hacer recibos, justificantes de proyectos, certificados, para elaborar las listas en el proceso de selección de las convocatorias de los programas...
- Documentos públicos: se trata de la legislación a la que se somete la totalidad de la actividad de la Agencia. Es el ejemplo de leyes autonómicas, leyes estatales, ordenanzas municipales, los estatutos de las comisiones que se han visto en este mismo capítulo y forman parte de la toma de decisiones en el departamento de desarrollo económico de la localidad...

Es usual el uso de “actas” para registrar lo acontecido en las reuniones y/o asambleas celebradas en la organización a nivel interno.

Así como “oficios” para establecer cierta comunicación entre la Agencia y los ciudadanos. También, es habitual el uso de certificados y justificantes cuya función es validar alguna cuestión o asunto.

### **2.9.3 Comunicaciones**

La comunicación de los miembros de una organización es un factor decisivo y clave en el buen funcionamiento y los resultados óptimos de su actividad.

En la Agencia IDEA, la comunicación es un agente indispensable, pues precisa involucrar a todo el personal que lo forma para desarrollar su actividad.

Para ello, el departamento, mediante una buena comunicación interna, pretende:

- Establecer los objetivos de la organización y de su actividad.
- Fomentar la exposición de propuestas, sugerencias y hacer del diálogo entre los miembros, una herramienta de trabajo que fortalezca los intereses tanto para la agencia como para los ciudadanos.
- Estimular el trabajo del personal y motivar su actividad y responsabilidad laboral.
- Crear un ambiente de armonía, evolución y progreso
- Eliminar la barreras verbales, ambientales e interpersonales de comunicación.
- Crear una red de intercambio de información que construya un pilar de refuerzo en la Agencia
- Facilitar el entendimiento de las tareas asignadas al personal de la organización y obtener los mejores resultados de manera eficiente.

El canal comunicativo entre los miembros del departamento tiene un carácter formal.

En el caso de la comunicación horizontal, es decir, entre miembros con el mismo nivel jerárquico, la información, en algunos casos, pasa a ser más informal, ya que al no ser una organización de grandes magnitudes, facilita y fortalece las relaciones laborales, la resolución de contratiempos que se presenten...

En el caso de la comunicación vertical, el intercambio de información se hace patente, en un alto porcentaje, a través de:

- Reuniones departamentales.
- Informes confidenciales entre los distintos niveles jerárquicos existentes.
- Comunicaciones sobre los proyectos planeados en el desarrollo de su actividad.
- Manuales sobre la distribución y asignación de tareas en un mismo plan o programa.
- Manuales sobre programas de formación laboral personalizada.

### **2.9.4 Aceptación y rechazo**

Una vez ha finalizado el plazo de presentación de solicitudes, de los diferentes programas

y/o cursos, con los correspondientes documentos a aportar, el órgano competente del Ayuntamiento, en este caso la Concejalía de Promoción Económica, Comercio y Empleo aprobará la lista provisional de admitidos y excluidos.

Dicha lista se publicará en el Tablón de Anuncios de la Agencia IDEA, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la página web de IDEA. Con el objeto de comunicar a los candidatos su selección o no en la participación de los mismos. En el segundo caso, podrán presentar, en un plazo de 15 días, las reclamaciones que se consideren contra los resultados de las listas.

De igual forma que originariamente, estas reclamaciones serán evaluadas y hechas públicas de la forma anteriormente indicada.

### **2.9.5 Términos y plazos**

Los términos y plazos de inscripción y/o solicitudes serán publicados en la propia convocatoria de los programas considerados de interés por los ciudadanos.

La longitud de este plazo suele variar en función del programa, el curso o la demanda que se espera que tenga. Suele oscilar entre 20 y 30 días.

Los plazos serán hechos públicos en las bases de la convocatoria de cada uno de los planes que se pretendan realizar.

Una vez pasado el plazo, no será válida ninguna inscripción ni solicitud.

Si dentro del plazo fijado, no se ha entregado la documentación requerida en su totalidad, la solicitud será considerada “no-presentada”

### **CAPÍTULO 3. MARCO LEGAL Y ORGANIZATIVO. ANÁLISIS DAFO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL DE ALZIRA.**

#### **3.1 Marco legal**

##### **A-Definición de “discapacidad” y la evolución del concepto**

El concepto de “discapacidad” se ha visto modificado con el paso de los años tras un proceso evolutivo de la perspectiva y la percepción que ha generado.

Actualmente es definido por la RAE como: *“cualidad del discapacitado”* entendiendo como discapacitado: *“(adj.)Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.”*

En las últimas décadas, se ha ausentado la perspectiva de las personas discapacitadas como seres dependientes, sin autonomía, con ciertas necesidades y con un alto grado de dificultad para desenvolverse en su entorno, dando lugar a una nueva visión de este colectivo.

Actualmente, la imagen de una persona discapacitada es entendida como la de un ser con aptitudes, recursos y capacidad de adaptación. Así como la importancia reconocida de su inserción en la sociedad como factor enriquecedor y rehabilitador.

Este proceso evolutivo ha sido impulsado básicamente por dos variantes: los avances médicos y la integración del colectivo en la sociedad.

A continuación, se presenta una tabla en la que se puede contemplar la evolución de la que se habla:

<u>Época:</u>	<u>Visión:</u>	<u>Pautas de resolución:</u>	<u>Actitud social:</u>
<u>En las antiguas culturas</u>	Enfoque mágico-religioso: cualquier anomalía física o psíquica era entendida como un castigo del los dioses hacia estas personas por un mal comportamiento o por malas acciones.	Hacían uso de la “magia” y de la intervención de “brujos” que a través de baños y masajes trataban de paliar tales efectos.	Eran vistos como personas maléficas y el rechazo era la postura que, por norma, adoptaba la sociedad llegando incluso a quitarles la vida por ello.
<u>Desde el S.XV</u>	Enfoque técnico y secularizado: la discapacidad entendida como una enfermedad como tantas otras con menesteres de tratamientos curativos.	Internamiento en sanatorios mentales orientados al tratamiento de técnicas para recuperar la sanación.	Las tareas medicinales se transforman en vigilancia, cuidado y protección del paciente.
<u>Finales del S.XIX principio del S.XX</u>	Enfoque médico y asistencial: identificación y explicación de las alteraciones físicas y psíquicas relacionándolas con dificultades de aprendizaje o traumas perinatales.	Creación de centros especiales dónde reciben asistencia educativa y ocupacional.	Se desarrollan modales discriminatorios y de rechazo social y laboral. Se impone una dependencia de este colectivo respecto de las instituciones.
<u>2ª mitad del S.XX</u>	Se enfatiza sobre el origen social de la discapacidad. Así como de la integración social y laboral de las personas son discapacidad.	Se trabaja por la inserción escoltar y laboral mediante los apoyos técnicos y psicológicos requeridos. Se fomenta y se ampara a los centros de salud y de servicios por la causa.	Movimiento social: Creación de asociaciones compuestas por personas discapacitadas y familiares de éstas que luchan por la garantía de sus derechos.

*Tabla II: Discapacidad: evolución de conceptos. Fuente: José María Pérez y elaboración propia.*

En cada país, se puede encontrar una larga lista de enfoques, conceptos y percepciones sobre la discapacidad.

Uno de los factores que contribuye a esta heterogeneidad es la diversidad de culturas de cada sociedad. Aunque sin ninguna duda, la causa magna que la alimenta es el compromiso adquirido por las diferentes instituciones, entidades gubernamentales, asociaciones, organizaciones y el amparo legal que cada uno de los territorios garantiza para crear ambientes más tolerantes y respetuosos.

Con la finalidad de lograr una mayor homogeneidad de la noción de “discapacidad”, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dispone una definición para ser acogida por los países originando un cambio desde un enfoque fijo que únicamente considera la condición de la salud del individuo, hacia una visión más emprendedora: se tendrán en cuenta también los elementos del entorno y las características personales de cada ser.

La definición de discapacidad sería entendida del siguiente modo: *“término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”*

Desde entonces, la discapacidad ha sido concebida como el resultado de relacionar las barreras que limitan a las personas y el entorno en nos envuelve.

## **B-La discapacidad en España**

En España, concretamente, tras los cambios demográficos acontecidos en las últimas décadas, se ha producido una espinosa modificación en la pirámide poblacional entre la que cabe destacar: el envejecimiento poblacional.

A continuación, se muestra una gráfica de la pirámide poblacional actual en nuestro país (datos naranja de 2014) y de la previsión de la evolución del envejecimiento poblacional (datos en verde del año 2029, datos en morado del año 2064)

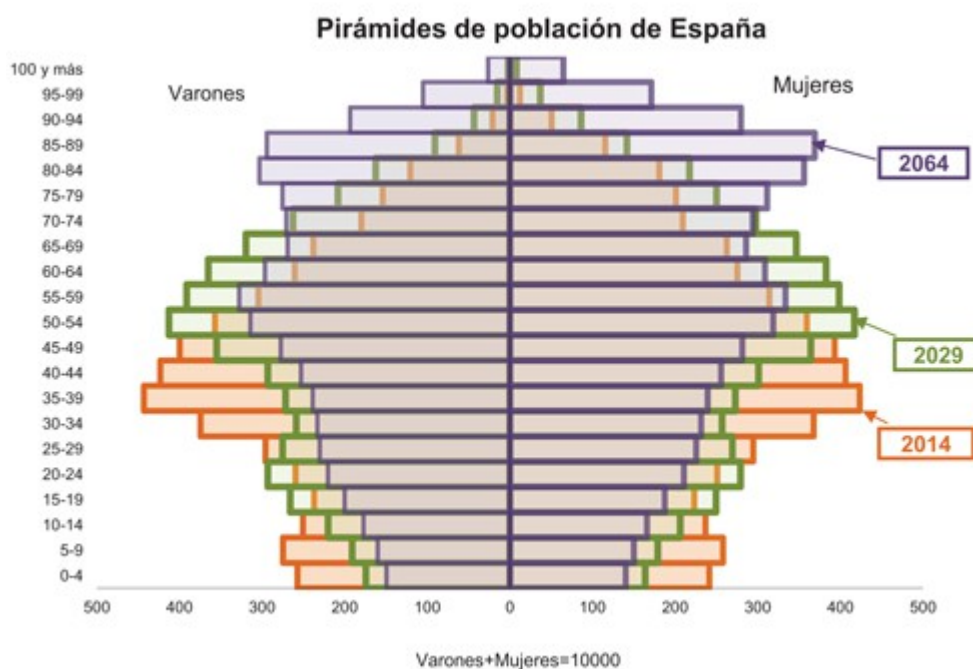


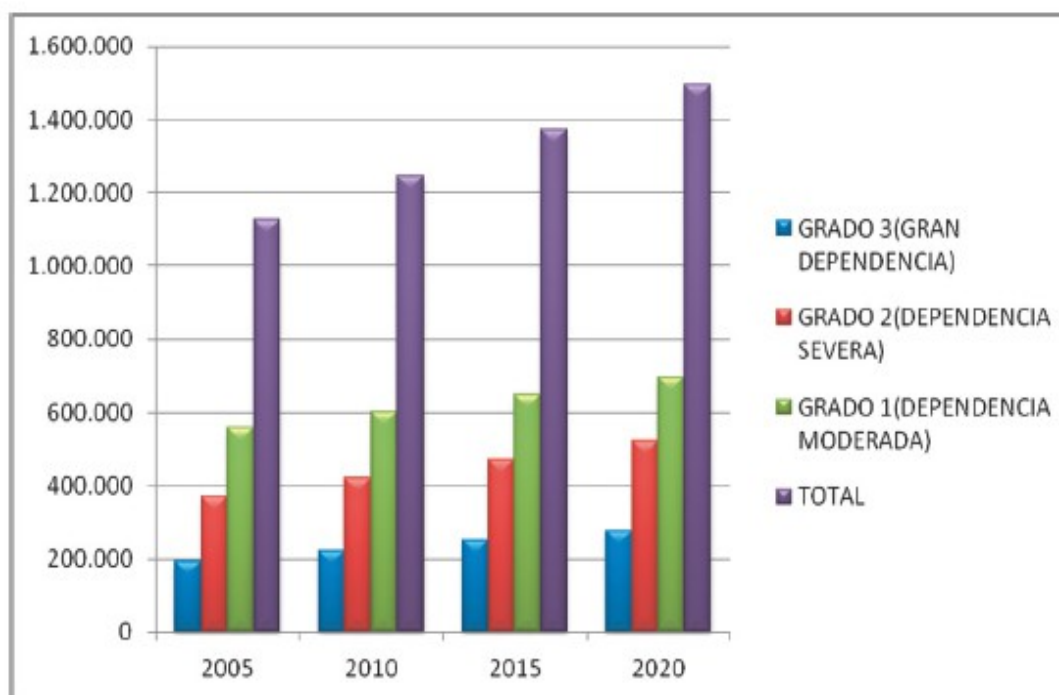
Gráfico I: Pirámide Poblacional de España. Fuente: GeriatricArea

El incremento de la población con discapacidad es uno de los factores que, posiblemente, haya generado este menester. Pues la edad es un agente categórico para la subsistencia de minusvalías.

Ello junto al aumento de la esperanza de vida, entre otros factores, ha creado la necesidad de que las instituciones sociales y la propia administración tomen medidas determinantes en favor a este sector de personas discapacitadas.

Se muestra en las siguientes líneas un gráfico en el que figura el número de personas con dependencia, en España, en la actividad cotidiana y su grado de necesidad.





*Gráfico II: Dependencia en España y grado de necesidad. Fuente: Victoriano Redondo Ciruelos. Jefe de los Servicios Médicos de la ONCE. Discapacidad y Capacidad Laboral. Madrid.*

Con la observación de éste, se puede apreciar el aumento del número de personas con discapacidad como productor del aumento de la esperanza de vida. Obteniendo, pues, un envejecimiento destacable en la población.

El apoyo, tanto por parte de las organizaciones como por parte de la población y la protección hacia éstos (alta tasa de la esperanza de vida y envejecimiento de la población) son dos aspectos inherentes a los objetivos que la nueva circunstancia requiere.

Para dar respuesta a las demandas del colectivo, se precisa conocimiento sobre ciertas características: qué número de personas se encuentran limitadas, qué clase de discapacidad padecen y en qué grado la sufren y si disfrutan de subvenciones, ayudas o asistencia.

Como se ha comentado con anterioridad, un gran aspecto a considerar es la concepción del mundo que les rodea, la sociedad en la que se desenvuelven, la visión que tienen de ellos esta sociedad y la calidad de vida que poseen. Así como la infinidad de obstáculos con los que deben lidiar a diario: la exclusión social, la discriminación, la falta de medios para su desarrollo, la dificultad de integración social y laboral, las barreras físicas...

Para responder a todas estas incógnitas de información, en 2008, se realizó una Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia en la que se persiguió indagar sobre la discapacidad de los encuestados y sobre sus limitaciones.

Esta encuesta fue llevada a cabo por la Fundación ONCE, el CERMI y la FEAPS.

La información que ésta proporcionó fue la siguiente:

- Número de habitantes afectados por la discapacidad:

3'85 millones de residentes en hogares declaran que sufren una discapacidad, es decir, una tasa de 85'5 ‰

El análisis de la problemática se centró en la población desde los 6 años de edad hacia adelante ya que antes de esta edad no es predecible su evolución y únicamente se valoran las limitaciones habitadas de su edad. Para este sector de la población (6 años o más) la tasa de discapacidad es de 89'7‰

- La edad y el sexo influyen en la tasa de discapacidad:

El sexo femenino reúne más discapacidades que el sexo masculino. Esto es debido a que el cociente de dificultades que sufren las mujeres (6'6/persona) es superior al de los hombres (5'5)

No obstante, no en todas las edades es mayor el número de mujeres con discapacidad:  
→ entre los menores de 6 años apenas hay diferencias entre el número de niños y niñas con limitaciones que pueden dar lugar a discapacidades.

→ en el grupo de población con edades comprendidas entre los 6 y los 44 años, el número de varones con discapacidades supera al de mujeres en un 32%

→ entre las personas con discapacidad mayores de 45 años, el número de mujeres es un 60% superior al de varones.

Es decir, el 59,8% de las personas con discapacidad son mujeres. Las tasas de discapacidad, por edades, son ligeramente superiores en los varones hasta los 44 años y a partir de los 45 se invierte la situación, creciendo esta diferencia a medida que aumenta la edad.

- ¿Quién recibe más ayudas?

El 71,4% de las personas con discapacidad reciben algún tipo de ayuda (bien técnica o bien de asistencia personal)

El género femenino son las que proporcionalmente reciben más ayudas: el 75'4% frente a 65'3% del sexo masculino.

Como es sabido, existen diferentes grados de discapacidad. Es importante, por tanto, conocer la dificultad de las personas con un mayor grado de severidad para acceder a las

ayudas.

Entre este grupo, cuya totalidad es de 1'8 millones de personas, el 88'9% reciben algún tipo de ayuda, bien técnica o bien de asistencia.

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los beneficiados?

El 60% de las personas discapacitadas consideran que las subvenciones que reciben cubren sus necesidades. Concretamente, en la mayoría de los casos, los ciudadanos reciben ayudas técnicas o ayudas de cuidados personales, éstos son el 61'7% y el 64'4% respectivamente.

En el caso de los ciudadanos que han declarado no recibir ningún tipo de ayuda, han expresado una mayor necesidad de ayudas técnicas (27'3%) que de cuidados personales (16'9%).

### **C-Estrategia Española sobre Discapacidad**

España basa su “Estrategia” de protección social y apoyo a los discapacitados en diferentes resoluciones entre las que cabe destacar las el Consejo de los Derechos Humanos, las de la Asamblea General en aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, y las de la comisión de Desarrollo Social del Consejo Económico y Social de la ONU (Los Objetivos de Desarrollo del Milenio)

Dicho objetivos inciden especialmente en la necesidad de incluir a las personas discapacitadas en las medidas a emprender, entre las que cabe destacar:

- “Adoptar una estrategia y un plan de acción nacionales sobre discapacidad” (Recomendación 3 del Informe Mundial sobre la Discapacidad, de la Organización Mundial de la salud y el Banco Mundial (2011))

Esta estrategia a nivel nacional presenta una perspectiva firme, segura, afianzada y completa para progresar a favor de las personas con discapacidad.

La puesta en marcha de esta táctica debería englobar tanto al sector político como a los programas existentes y a los servicios prestados a este colectivo.

El hecho de aplicar esta estrategia y de velar por la garantía de su aplicación debería unir a todas las organizaciones, a la sociedad y a las personas afectadas.

- La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: cuyo propósito es el de lograr una Europa sin dificultades, barreras y obstáculos.
- El mandato genérico de la Resolución 16/15 del Consejo de Derechos Humanos el enunciado de la cual manifiesta la puesta en marcha de los derechos de las personas discapacitadas por medio de la asistencia y colaboración internacional.
- La Resolución 65/185 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: sobre la ejecución de “Los Objetivos del Milenio” de la ONU

- Resolución 64/154: referente a la Convención y a su Protocolo facultativo y la necesidad del cumplimiento de los mismos.

En este punto es importante indicar que la discapacidad es una condición inherente al ser humano. Un alto porcentaje de la población padece algún tipo de discapacidad, bien pasajera o bien continuada, o la padecerá en algún momento, ya sea por la edad o por accidentes puntuales.

Señala la OMS en uno de sus Informes que: actualmente y a nivel mundial, el 15% de la población sufre alguna clase de discapacidad y que este porcentaje va en aumento debido a los problemas crónicos de salud (enfermedades cardiovasculares, diabetes, hipertensión, desorden mental...) vinculadas a la discapacidad. Y a la evolución que sigue la población en las últimas décadas de envejecimiento.

Es por ello que las organizaciones y la sociedad atesoran un poder clave en la forma de entender la discapacidad y en cómo dar la posibilidad de integración a este colectivo o, por lo contrario, escatimar el reconocimiento de sus derechos.

La carencia de una legislación completa, las escasas políticas que se llevan a cabo, los perjuicios de la sociedad que generan actitudes negativas, la falta de financiación y asistencia económica, la carencia de servicios y el difícil acceso al mundo laboral y adaptación social son algunas de las muchas barreras principales a las que las asociaciones y organizaciones, así como las personas afectadas, se encuentran a la hora de cooperar en la adaptación de los medios que nos rodean y a las limitaciones de las personas discapacitadas.

Cabe añadir que, según la OMS y el Banco Mundial (BM), las personas con discapacidad tienen un alto nivel de dificultad en el momentos de acceder a ciertos servicios básicos como Internet, telefonía, medios de comunicación... y, por tanto, poseen una tasa de uso de las Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) bastante inferior al resto de la población.

Este factor es determinante para la realidad que deben enfrentar cada día: reúnen las tasas de pobreza más altas que el resto de la población y como consecuencia de ello: menor capacidad adquisitiva y menor participación económica, requieren de una mayor dependencia. Además, académicamente obtienen peores resultados. Lo mismo que en el área de la sanidad. La participación de las personas discapacitadas en la sociedad, en todas las materias, está limitada.

Aunque no parezca del todo cierto, todo ello afecta a la sociedad de una manera muy directa: y es que el hecho de “prescindir” y/o “ignorar” de este sector de la población se traduce en la pérdida de las habilidades, capacidades y valores del 15% de la población mundial. Así como el empeño de éstas de mejorar la sociedad movilizándola y sensibilizando al mercado.

No obstante, y a pesar de la crisis económica por la que se ha atravesado, es

trascendental retomar las medidas que, desde 2008, han ido dirigiendo nuestras legislación hacia un Estado más igualitario, capaz de garantizar las oportunidades y los derechos de las personas discapacitadas.

De este modo se cuenta con:

-La Estrategia Global para el Empleo de Personas con discapacidad 2008-2012 aprobada en el Consejo de Ministros de 26 de septiembre de 2008.

De esta suerte, se ha progresado en la adopción y ejecución de las políticas activas de empleo orientadas a la inserción laboral de las personas discapacitadas. De tal modo que, en plena fase de dificultad económica para el mercado (año 2010) el número de personas discapacitadas que fueron contratadas ascendió al 18'52%.

Esta tendencia creció un 6'86% durante el próximo año empujando al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad a destinar gran parte de la recaudación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) a la promoción y puesta en marcha de planes de asistencia y colaboración social en materia de discapacidad. Asignando, además, el refuerzo y soporte a las asociaciones estatales.

Con el fin de facilitar el acceso de las personas discapacitadas a los espacios libres y de fomentar su participación en las actividades de ocio y culturales, se aprobó la Estrategia Española de Cultura del 29 de julio de 2011.

Otro gran logro alcanzado es la creación del Centro de Normalización Lingüística de la lengua de signos española, a través del que se reconocen las lenguas de signos españolas y se garantiza el derecho de las personas con limitaciones auditivas a comunicarse. Este organismo público nació con la Ley 27/2007 de 23 de octubre de 2007 y está regulado por el Real Decreto 921/2010 de 16 de julio cuyo objetivo no es otro que el de promulgar la lengua de signos y promoverla velando por su buen uso y llevando a cabo las investigaciones necesarias para ello.

Sin lugar a la duda, una de las normas que ha constituido un cambio significativo en el sector de los discapacitados es la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD). La finalidad de ésta, es la de perseguir la plena defensa y protección de los derechos de las personas con discapacidad, así como avalar su dignidad y el completo disfrute de la igualdad ante la Ley.

Esta normativa fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor, tras ser ratificada y aplicada por 20 estados, el 3 de mayo de 2008.

Por tanto, se entienden ahora como derechos; la lucha contra la exclusión social y a favor de la equidad social, legislativa y judicial, exigibles ante las instituciones públicas.

Para ello, se aprobó la Ley 26/2011, de 1 de agosto, y el Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, como necesidad de adaptar la Convención Internacional a nuestra legislación.

De igual modo, el Real Decreto 422/2011, de 25 de marzo, mediante el cual se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para la participación de las personas con discapacidad en la vida política y en los procesos electorales.

Una vez aplicadas las modificaciones pertinentes, se aprueba la Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020, que desarrolla dicho Convención.

## **D-El amparo de la Constitución Española, los Derechos Humanos y la LISMI**

Mismamente, ya en 1978 con la promulgación de la Constitución Española se emprende un camino en la atención a las necesidades de las personas discapacitadas orientado a los derechos humanos.

La Carta Magna, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la Ley:

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

El artículo 9.2, establece el derecho a la igualdad de oportunidades, que corresponde garantizar a los poderes públicos:

*“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*

Sin duda, este artículo es una declaración del Estado Social dónde se hace patente la relevancia del artículo 14 (enunciado anteriormente) por su apremio en la igualdad jurídica y lo refuerza imponiendo a las instituciones públicas su participación para facilitar la plena integración de todos los individuos.

En apoyo a éstos, la Carta Magna, en su artículo 49 enuncia, en relación a las personas con discapacidad:

*“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”*

Todos estos artículos se vinculan directamente con los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) de los cuales se puede decir que son universales, económicos, sociales, culturales, políticos y civiles. No cabe de entre ellos discriminación alguna entre otros ciudadanos por su condición de discapacitados. Consolidando, además, ciertos “privilegios” de los que pueden gozar, vinculados a su status. Entre los que cabe destacar:

- El derecho a la no exclusión, restricción, distinción o preferencia por la índole de su discapacidad.
- Derecho a la igualdad de oportunidades.
- Derecho a la plena igualdad ante la Ley, así como la protección ante la misma.
- Derecho a la atención médica oportuna, psicológica o física. Así como el derecho a la total cobertura de las necesidades requeridas para el completo desarrollo de sus capacidades.
- El derecho a la integración en el mundo laboral, percibiendo la cuantía correspondiente a su puesto con independencia de sus limitaciones. Además, el puesto a ocupar deberá ser adaptado a sus capacidades.
- Derecho a un trato digno y respetuoso.

Todos ellos; interdependientes, indivisibles e interrelacionados.

Por otro lado, es necesario comentar que La ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) es, a su vez, coetánea del Programa de Acción Mundial para Personas con discapacidad (PAMPD) que aprobó Naciones Unidas en 1982 y en ambas iniciativas ocupa un lugar central en la "equiparación de oportunidades".

La LISMI fue integrada como una sola norma junto a:

- Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inserción social. Dicha ley fue aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- La Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de la personas con discapacidad, de 2003.

La Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 2007.

Así pues, en su artículo 38.1 se cita impone el deber de las empresas, tanto privados como públicas, de configurar una plantilla de trabajo de entre la que el 2% deben ser trabajadores con discapacidad, siempre que la empresa esté formada por 50 o más trabajadores.

No dando cabida al incumplimiento de éste por cláusulas de convenios o decisiones propias de la empresa, con el apoyo de los artículo siguiente:

*“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo” (artículo 38.2)*

Además, las empresas deberán prestarles la ayuda necesaria para su integración, eliminando las barreras que lo impidan y ofreciéndoles un puesto de trabajo en igualdad de condiciones (cotización a la Seguridad Social, salario..) que al resto de la plantilla. Así lo recoge el artículo 38.4:

*“Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas”*

El cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores discapacitados se regulará en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

El derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se introduce en España a partir del artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, constitutivo de la Comunidad Europea, y se desarrolla con la transposición de una serie de Directivas contra la discriminación.

La formulación más elaborada de este enfoque se halla en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Cuyo texto garantiza la igualdad de oportunidades a través de medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva. Las medidas de acción positiva tienen como objeto *“prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica cultural y social”*.

### **E-Otra legislación a destacar**

Entre las leyes y normas de las que nos vamos a servir y a apoyar en este departamento para guiarnos sobre la actuación que se debe llevar a cabo en nuestro programa se encuentran la siguiente legislación que regula el derecho administrativo:

-Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La presente Ley establece y regula las bases del régimen jurídico, el procedimiento administrativo común y el sistema de responsabilidad de las Administraciones Públicas, siendo aplicable a todas ellas.

-Ley 5/1997, de 25 de junio, por el que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana

La presente Ley regula y estructura el Sistema Público de Servicios Sociales en el ámbito autonómico de la Comunidad Valenciana, garantizando a todos los ciudadanos:

1.La prevención, tratamiento y eliminación de cualquier causa o situación de marginación o desigualdad social.



2.La coordinación de los recursos y de las iniciativas públicas y privadas, así como de los aspectos sociales de los sistemas sanitarios y educativos.

3.El pleno desarrollo de la persona en el seno de la sociedad y el fomento de la solidaridad y de la participación ciudadana en el campo de los Servicios Sociales.

Los Servicios Sociales se coordinarán con lo sistemas de sanidad, cultura, educativo... con el fin de reunir una sociedad con un alto índice de bienestar social, ya que esto sistemas inciden en la calidad de vida de la ciudadanía.

-Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención de las personas en situación de dependencia.

El objeto de ésta es el de regular las condiciones básicas para que la igualdad en el ejercicio del derecho, la atención de las personas dependientes y la promoción de la autonomía personal sea una realidad.

Las Administraciones Públicas velarán por el funcionamiento de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y la Administración General del Estado garantizará los derechos de todos los ciudadanos en el territorio nacional.

### **3.1.1 Derechos de los ciudadanos y normas a considerar**

Los ciudadanos, en sus relaciones con la Administración Pública, tienen los siguientes derechos:

1.Tener conocimiento del estado de la tramitación de los procedimientos que hayan iniciado y a obtener copias de los documentos que éstos contengan.

2.Obtener copia acuñada de los documentos presentados en la administración, junto a los originales, y a su devolución (a excepción de que los documentos originales sean requeridos en el procedimiento)

3.A no presentar ningún tipo de documento que no se precise en las normas aplicables al procedimiento propiamente dicho. O que la esté en manos de la administración.

4.A la exposición de alegaciones y a aportar documentos en cualquier momento durante el procedimiento (anterior al trámite de audiencia) El órgano competente deberá tenerlos en cuenta al redactar la resolución.

5.A la identificación del personal de las administraciones públicas responsables de la tramitación del procedimiento.

6.Al acceso de la información y orientación oportuna acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que la Ley refleje.

7.A la utilización de las lenguas oficiales en todo el territorio de la Comunidad Autónoma del ciudadano, de acuerdo con el Ordenamiento Jurídico:

En la Administración General del Estado, se utilizará la lengua castellana. En los órganos estatales con sede en una Comunidad autónoma, el ciudadano podrá hacer uso de la lengua cooficial de la misma. En este último caso, los procedimientos serán tramitados en la lengua que el interesado prefiera.

Si en un mismo procedimiento, concurren más de un ciudadano y entre ellos hay discrepancias sobre la lengua a utilizar, el castellano será el idioma en qué se tramite.

Los procedimientos tramitados por las administraciones municipales y autonómicas se ajustarán a la legislación autonómica correspondiente.

En caso de que los documentos aportados tengan efecto fuera del ámbito autonómico, la Administración Pública deberá traducirlos al castellano. Sin embargo, si los efectos surgen en una Comunidad Autónoma que comparta la cooficialidad de idiomas, no será un requisito la traducción de los documentos.

8. Al acceso a los archivos y registros de la Administración en los términos que la legislación vigente prevé:

- Los ciudadanos podrán acceder a los documentos que, siempre que correspondan a procedimientos finalizados en la fecha de la solicitud.
- El acceso a los documentos en los que consten datos correspondientes a la intimidad del ciudadano. En caso de que en éstos aparezcan datos erróneos o incompletos, el ciudadano podrá exigir su rectificación.
- Al acceso de los documentos nominativos que figuren en el procedimiento. Salvo los documentos de carácter disciplinario o sancionador.
- Todos estos derechos podrán ser denegados al ciudadano cuando así se requiera para el interés general, cuando la Ley lo disponga o por intereses de protección. El órgano competente deberá dictar una resolución motivada.

El derecho de acceso no podrá ser ejercido respecto a los expedientes siguientes:

- Los que contengan información sobre las actuaciones del Gobierno o de las Comunidades Autónomas (CCAA)
- Los que contengan información sobre la Seguridad del Estado o la Defensa Nacional.
- Los tramites para la investigación de delitos que pongan en peligro la protección de los derechos y libertades de un tercer ciudadano.
- Los documentos relativos a materias protegidas industrialmente o comercialmente
- Los documentos relacionados a las actuaciones derivadas de la política monetaria.

9. Al buen trato por parte de las autoridades y funcionarios quienes, además, les facilitarán a los ciudadanos, el pleno conocimiento sobre sus derechos y sus deberes.

10.A exigir las responsabilidades, cuando así proceda, del personal de las Administraciones Pública y de la propia administración.

### 3.1.2 Valores y habilidades sociales

En primer lugar, se hace necesario recordar que IDEA ofrece un servicio público. Por tanto, es una obligación de la administración establecer un régimen jurídico específico para dar cubrir las necesidades ciudadanas y favorecer el interés general de la sociedad.

IDEA es una Agencia a través de la cual la propia Administración, en este caso, el Ayuntamiento de Alzira, utiliza para canalizar adecuadamente las necesidades sociales y satisfacerlas a través de los diferentes programas que ofrece.

Los servicios de la Agencia para el desarrollo económico de la ciudad de Alzira tiene un carácter permanente por lo que proporciona estabilidad y confianza a la ciudadanía y su acción es continua y se adapta a la demanda social.

Es una organización, como ya se ha visto con anterioridad, con una estructura jerarquizada. Ello le permite a cada miembro de la misma conocer sus responsabilidades, y poseer una buena definición de sus tareas y objetivos, como se ha visto en el capítulo II del presente trabajo, lo que repercutirá en una mayor fluidez de trabajo y un alto nivel de especialización y como consecuencia se logrará un óptimo nivel de eficiencia.

El personal que trabaja en la Agencia, aunque solo un reducido número de ellos, posee la condición de “funcionario público” desempeñan su buena labor guiados por los intereses generales y las pautas de conducta que desde la administración se les instruye con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad que cubras las necesidades y expectativas de los alzireños.

Para ello IDEA trata de definir sus objetivos y optimizar sus recursos tanto humanos, como económicos...

Desde el departamento, para fomentar el empleo, se establece que los programas y acciones que son llevados a cabo suponen una tarea de servicio al ciudadano que siguen los principios de actuación pública reflejados en la Ley vigente, entre los que se encuentra:

-Artículo 103 de la Constitución:

*“la Administración Pública sirve con objetividad a los intereses generales, y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho”*

-El artículo 3 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y

procedimiento Administrativo común:

*“La Administración sirve con objetividad a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración, coordinación, sometimiento pleno a la CE, ley y derecho, el deber y respeto en su actuación a los principios de buena fe y confianza legítima”*

-El artículo 3 de la ley 6/1997 cuyo enunciado engloba los principios generales en dos grupos:

De organización:	De funcionamiento:
Jerarquía	Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados
Descentralización funcional	Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos
Desconcentración funcional y territorial	Programación y desarrollo de objetivos y control de la gestión y de los resultados
Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales	Responsabilidad por la gestión pública.
Simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos	Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión
Coordinación.	Servicio efectivo a los ciudadanos.
	Objetividad y transparencia de la actuación administrativa
	Cooperación y coordinación con las otras Administraciones públicas

*Tabla III: Clasificación de los Principios Generales. Fuente: Constitución Española de 1978 y elaboración propia.*

La sensibilidad pública a través de la Orientación al ciudadano garantizando su participación junto a la responsabilidad social, la ética social y la objetividad e igualdad de trato a todos los ciudadanos como garantiza el artículo 14 de Constitución Española serán otros tantos principios que deberemos añadir a los anteriores y que, sin duda, constituirán

el eje vertebral del buen funcionamiento de la organización.

Los procesos selectivos estarán anclados a los baremos que se publiquen por parte de la Administración y ésta velará para que los principios plasmados sean una garantía para los ciudadanos.

El personal de IDEA trabaja como servidores públicos y garantizan la confidencialidad de la información que poseen y manejan.

A nivel interno, su compromiso se pone de manifiesto en los siguientes casos:

- Cumpliendo con los plazos de trabajo establecidos
- Creando una red de comunicación entre los miembros de la organización.
- Siendo sabedores, de manera individual, de las metas grupales a alcanzar.
- Siendo partícipes de las iniciativas, modificaciones y evoluciones de la labor a desempeñar.
- Aportando sus aptitudes y actitudes en las tareas diarias.
- Transparencia en el intercambio de información y la igualdad de comunicación entre los integrantes .
- La libre disposición de proponer mejoras, exponer ideas o, incluso, dar opiniones y sugerencias.
- Valorando constructivamente el trabajo propio y el de los miembros del equipo.
- Ser conscientes de que cada uno de los miembros del equipo son un eslabón importante de la organización y que el trabajo individual repercute de manera tanto positiva como negativa en los resultados grupales.
- Trato de respeto cordialidad con todos los integrantes de la organización.

### **3.1.3 Competencias**

Desde su creación en 1995, su actividad se ha basado en la Promoción Económica y el Fomento del Empleo en la localidad alzireña.

Los objetivos que persigue IDEA son principalmente la generación tanto de empleo como de riqueza en el municipio.

Esta finalidad trata de desarrollarse a través de diferentes actuaciones y programas específicos que se concretan en un Servicio de Bolsa de Empleo.

A través de éste, el ciudadano encuentra de forma permanente y actualizada, un listado de ofertas de trabajo donde inscribirse que a su vez se complementa con el servicio que se ofrece al empresario que busca trabajadores, con la posibilidad de publicar su oferta de trabajo.

Otro de los aspectos dignos de mención es la Formación, enfocada a la mejora de la cualificación profesional de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado

laboral favoreciendo de esta forma su reincorporación a la vida laboral.

La Agencia destina su actividad a la promoción económica de Alzira mediante los programas (vistos en el anterior capítulo de este trabajo) específicos de formación y orientación laboral considerando la formación como una herramienta fundamental para combatir el desempleo.

Puesto que actualmente, las empresas necesitan respuesta inmediata a sus demandas de mano de obra cualificada, se entiende que la formación es la principal vía para conseguir esa especialización. Por ello, IDEA, atendiendo individualmente al ciudadano, estudia personalmente las necesidades formativas y se le orienta sobre las acciones adecuadas, incluyendo la reorientación hacia la formación reglada.

En cuanto a los ciudadanos emprendedores, el objetivo de IDEA es conseguir que aquellas personas que en algún momento se plantean la creación de un nuevo negocio, bien por tener una experiencia laboral previa, o bien como una medida de autoempleo, reciban un asesoramiento individualizado sobre los aspectos básicos que deberán conocer para la puesta en marcha de su propia empresa.

### **3.2 Marco organizativo**

El marco organizativo es la estructura en la que se extiende la organización para conseguir sus objetivos.

La disposición de la agencia se ha configurado a través de una división de tareas: agrupadas, controladas y coordinadas entre ellas.

La estructura real de la organización está compuesta por las actividades previstas en la agenda laboral de ésta (estructura formal) y por todas las ocupaciones que surjan del trabajo diario, de la relación entre sus miembros y de la interacción con el entorno externo (estructura informal)

El marco organizativo en la organización es de una importancia distinguida. Kast y Rosenzweig consideraban que la estructura de una organización era el patrón de las relaciones entre las partes de la misma, así como las de sus miembros.

Ello se muestra en que éste potencia el crecimiento y el buen funcionamiento de la misma. La distribución de tareas colabora a la identificación del trabajo requerido para cumplir con los objetivos previstos.

Además, ayudará a garantizar la buena y completa disposición de los recursos humanos suficientes para lograr las metas establecidas en el presente ejercicio.

Las responsabilidades de cada componente deben estar altamente definidas, cada persona debe tener un trabajo asignado y tener conocimiento del trabajo que de ella se espera.

### 3.3 Análisis DAFO

El análisis DAFO es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa. (Amenazas y Oportunidades)

Es una herramienta que se utilizará para conocer la situación real en que se encuentra la organización y plantear, de este modo, las óptimas propuestas de mejora.

En cuanto al análisis externo de la empresa, permite fijar las oportunidades y amenazas que el contexto puede presentarle a la organización.

#### OPORTUNIDADES Y FORTALEZAS:

- De carácter político-económico:

1-La Agencia de Desarrollo económico de Alzira forma un departamento del mismo Ayuntamiento de la localidad y, como tal, depende de éste tanto económicamente como a niveles institucionales, organizacionales...

Por tanto, delante de las dificultades que puedan surgir a los diferentes niveles que se ha comentado anteriormente (económicas...), la ventaja de que la administración pública responda, es una gran forma de fortalecer la estabilidad de la organización.

2-La trayectoria de la Agencia y el crecimiento evolutivo que la caracteriza la dota de un alto nivel de confianza por parte de los ciudadanos.

3- Posee un Consejo Económico y Social que sirve de apoyo a las actuaciones que se desarrollan desde la Agencia de Desarrollo Local.

Se trata de un órgano consultivo que estudia y asesora en lo referente al desarrollo económico y social y que, paralelamente, apoya las políticas a fomentar en cada momento.

El mayor objetivo que abarca el Consejo es estudiar la problemática socio-laboral y económica del municipio alzireño, así como proponer la adopción de medidas oportunas para corregir los desequilibrios existentes.

Además es importante añadir que en este aspecto se hace necesaria la participación ciudadana para consensuar las políticas que se pretenden llevar a cabo, puesto que no existe un modelo organizativo que pueda dar solución a todos los problemas derivados de un proceso de desarrollo local. Sus funciones ya se han visto en el capítulo II.

Del mismo modo, cuenta con el Consejo Asesor de Comercio, el órgano sectorial de consulta y opinión, también visto en el capítulo anterior. Que fomenta la participación de los comerciantes y de la ciudadanía.

- De carácter legal:

1-El ciudadano está exento de cualquier pago por el servicio recibido ya que los gastos producidos están sufragados por el departamento administrativo.

2-Los costes de la Agencia en su totalidad son costeados con los impuestos de los ciudadanos. De este modo, el servicio prestado es un derecho de los ciudadanos empadronados en Alzira.

3-Las selecciones de personal para participar en los distintos programas, los requisitos para disfrutar de los servicios de la agencia y los diferentes derechos del ciudadano para con este departamento como las pautas a seguir en el trato de la administración con el ciudadano, estarán regidas por las leyes administrativas que se han comentado en el capítulo 3 (Marco Constitucional) y por las diferentes ordenanzas municipales que el ciudadano conocerá a través de la publicación de las leyes y ordenanzas en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en la página oficial del mismo ayuntamiento.

4-Todas las actuaciones, procesos y selecciones serán sometidas a la legislación vigente y aplicada con igualdad a todos los ciudadanos. De este modo, se garantiza que no se hagan discriminaciones entre los ciudadanos.

- De carácter económico:

1-La Agencia carece de deudas y funciona con total normalidad sin ningún tipo de límite más que el aprobado en los presupuestos municipales anuales.

2-El personal que trabaja en el departamento está al día de sus salarios y trabajan con plena motivación, satisfacción y productividad. Es necesario comentar en este punto, también, que la plantilla de la Agencia está dotada de la máxima experiencia y tiene plena capacidad y competitividad para ejercer sus funciones.

3-El ciudadano no paga ningún tipo de coste adicional a sus impuestos por el servicio recibido

4-Las inversiones en el extranjero con ayudas de las subvenciones europeas han contribuido a una mayor formación y competencias del personal de la agencia.

5-La Agencia de Desarrollo económico de Alzira forma un departamento del mismo Ayuntamiento de la localidad y, por tanto, depende económicamente de éste.

Muchos municipios debido a la crisis existente han optado por realizar una concesión en esta materia ya que económicamente no han podido hacer frente a su mantenimiento. Puesto que la dificultad de mantener vivo este tipo de servicios es elevada, tanto en el sector privado como en el sector público, un gran porcentaje de estas agencias han desaparecido.

IDEA, en este aspecto, ha tenido la “suerte” de seguir dependiendo del ayuntamiento y formar en sí un propio departamento. Hablamos de esta parte positiva ya que gracias a ello, ha podido mantenerse hasta el momento.

Las ayudas recibidas por parte del ayuntamiento, por parte de la Generalitat, del gobierno central y de las subvenciones europeas han evitado su cierre.

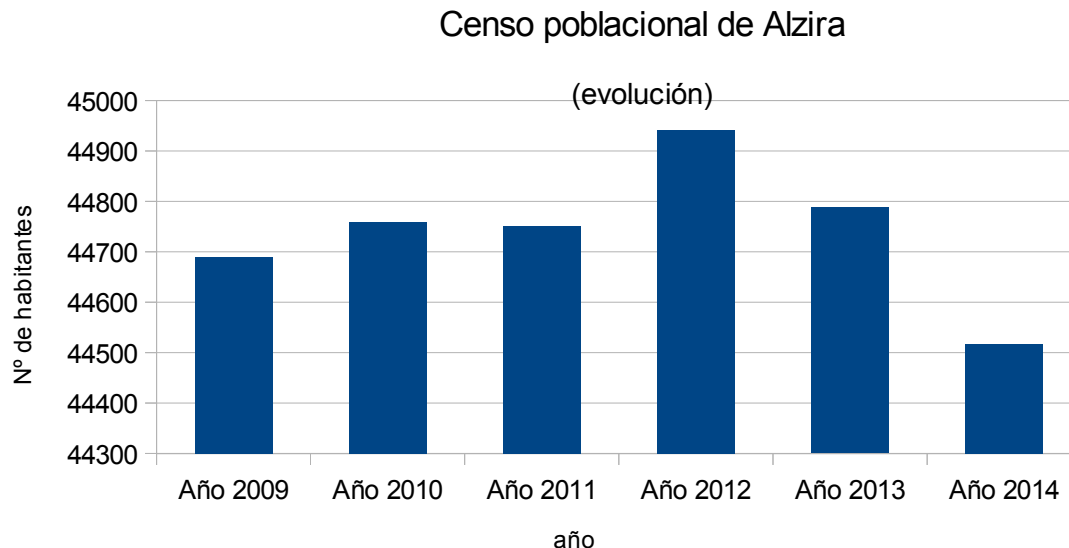


- De carácter social:

1-El aumento de la población en los últimos años ha constituido una oportunidad para disponer de mayor recursos humanos, un aliciente para la prestación de servicios y mejoras en la atención del ciudadano, mayor participación en las actividades propuestas y mayor desarrollo de las mismas.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) el censo poblacional de Alzira en los últimos años ha sufrido la siguiente evolución:

- Censo población año 2 009: 44 690 habitantes
- Censo población año 2 010: 44 758 habitantes
- Censo población año 2 011: 44 752 habitantes
- Censo población año 2 012: 44 941 habitantes
- Censo población año 2 013: 44,788 habitantes
- Censo población año 2 014: 44 518 habitantes



*Gráfico III: Censo de la población alzireña. Fuente: INE y elaboración propia.*

Aunque en la gráfica se puede apreciar el descenso poblacional desde 2012 hasta la actualidad, la agencia se ha previsto de buena manera en el año 2012, aprovechando, además, la recuperación económica y ello ha supuesto una buena oportunidad para la

misma.

Esta peculiaridad ha conllevado un mayor compromiso por parte de la Agencia IDEA para prestar unos servicios más amplios a los ciudadanos.

2-La Agencia IDEA posee una imagen de especialización que le garantiza el apoyo de ciudadanos, comerciantes, políticos...

- De carácter tecnológico:

1-La Agencia de Iniciativa para el Desarrollo Económico de Alzira se ha intentado adaptar a los cambios tecnológicos y a las nuevas tecnologías a través del boletín electrónico de IDEA cuyo objetivo es dar a conocer las actuaciones de la Agencia y de acercar a los ciudadanos las últimas novedades en materia de formación, empleo, comercio y promoción económica.

2-La difusión publicitaria es un punto fuerte para la Agencia puesto que da a conocer sus programas a través de su plataforma conocida y visitada por un alto porcentaje de la población.

3- Se dispone de instalaciones propias por las que no se hace necesario el coste de arrendamiento. Además, sus dimensiones permiten llevar a buen puerto los programas y planes planteados y aprobados.

#### DEBILIDADES Y AMENAZAS:

- De carácter político:

1-El presente departamento de desarrollo económico depende del ayuntamiento 100% y, por tanto, puede verse afectado en los cambios de gobierno aunque hasta el momento no ha sido así.

2-La dependencia económica de la administración repercute en la Agencia al tenerse que ceñir al presupuesto que el propio Ayuntamiento destina a ésta.

- De carácter legal:

1- Al ser un departamento administrativo se ve limitado legalmente a la normativa vigente en tanto al baremo de selección, requisitos para admitidos, plazos de entregas de solicitudes, reducidas plazas para los programas que genera exclusión a los ciudadanos que no reúnen las características demandadas...

2-Política concentrada: derivada del ayuntamiento y de los Consejos que forman el departamento.

- De carácter social:

1,El aumento de parados en los últimos años. La crisis por la que se ha atravesado ha producido un aumento de parados. Éstos demandan los servicios de la Agencia IDEA cuyo objetivo es fomentar el empleo. El aumento de solicitudes de ayudas hace necesario la existencia de una mayor plantilla en la Agencia y la creación de un mayor número de programas y ayudas que pueda atender al colectivo ciudadano. Pero este aumento no pudo ser una realidad debido a los recortes económicos a los que se vieron obligados a aplicar.

Lejos de un aumento de plantilla, la Agencia redujo el número de personal y con ello, el número de programas para el desarrollo económico disminuyendo, así, el número de ciudadanos favorecidos de estos planes.

El colectivo de personas con discapacidad por el que se velará en este programa no dispone hasta el momento de ningún plan específico del que poder beneficiarse.

- De carácter tecnológico:

1-Las tecnologías están protagonizando continuamente innovaciones y los sistemas que se poseen y con los que se trabaja quedan, a menudo, obsoletos generando costes adicionales.

- De carácter económico:

El problema que se plantea es que las subvenciones, por el mismo motivo de la crisis, se han visto reducidas en grandes proporciones hasta el punto que se ha pasado de mantener en gran medida por los altos porcentajes recibidos de las administraciones públicas y la poca subvención que colabora el ayuntamiento a que el ayuntamiento tiene que ser ahora quien aporta la máxima cifra económica y solo un pequeño o nulo porcentaje proviene de las subvenciones.

Este cambio tan radical que obligó a la agencia a entrar en una situación de recortes, a la supresión de muchos programas existentes, a la ausencia de nuevos programas y un cambio muy importante en el organigrama que por un lado, impidió que se pudieran emprender nuevos proyectos por falta de personal. Y por otro lado, que se resintieran los programas existentes, concluye que la poca capacidad de inversión será una constante en las situaciones en las que el ayuntamiento no disponga de fondos.

Todas las características destacadas, podemos agruparlas en la siguiente tabla, distinguiendo las derivadas de un análisis externo (oportunidades y amenazas) y las de un análisis interno (debilidades y fortalezas)

<b>Análisis Interno:</b>	<b>Análisis externo:</b>
<p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Buena ubicación en la ciudad.</li> <li>-Óptima distribución en áreas departamentales.</li> <li>-Experiencia en el sector</li> <li>-Organización dinámica y juvenil</li> <li>-Buen equipo de trabajo y emprendedor</li> <li>-Alta cualificación y formación de personal</li> <li>-Crecimiento y evolución positivamente</li> <li>-Subvenciones y apoyo de la administración pública</li> <li>-Regulado por la Ley vigente</li> <li>-Trabajo sobre unos principios y valores éticos y morales.</li> <li>-Presencia en Internet,</li> <li>-Dispone de una página web</li> <li>-Servicio diferenciado</li> <li>-Buena situación económica</li> <li>-Posesión de órganos asesores y consultores</li> <li>-Adaptación a las nuevas tecnologías</li> </ul>	<p><b>Oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos en la materia laboral, fiscal, económica...</li> <li>-Apoyo de la administración pública para el desempeño de sus funciones.</li> <li>-Monopolio en las funciones a desarrollar.</li> <li>-Coste nulo para los ciudadanos.</li> <li>- Buena imagen de la organización</li> <li>-Colaboración del ayuntamiento en las labores prestadas</li> <li>-Promoción e información en la web del ayuntamiento.</li> <li>-Participación ciudadana.</li> <li>-Instalaciones propias</li> </ul>
<p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Política concentrada</li> <li>-Dependencia económica de las administraciones públicas.</li> </ul>	<p><b>Amenazas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sector de la población todavía sin atender (personas discapacitadas)</li> </ul>

*Tabla IV: Análisis DAFO de la Agencia IDEA. Fuente: elaboración propia.*

### 3.4 Diagnóstico

Tras haber analizado y estudiando los programas y servicio que presta la Agencia IDEA a los ciudadanos alzireños, se ha podido captar la carencia de un plan que facilite la integración laboral de las personas discapacitadas.

Para alcanzar la plena igualdad de oportunidades profesionales, se deben tener en cuenta los diferentes aspectos que dificultan la integración laboral de este colectivo de la sociedad para poder diseñar soluciones.

Normalmente, son las mismas empresas que consideran una “situación nueva y desconocida” la adhesión de personas discapacitadas a su plantilla de trabajo.

La integración laboral de las personas con discapacidad entendida como la igualdad de

Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.

condiciones de trabajo, horario, sueldo...debe ser una realidad.

La carencia de programas y servicios que impulsen y promuevan la inserción laboral de las personas discapacitadas llevará a la iniciativa de proponer un programa para fomentar el empleo entre ellos, proporcionándoles una formación, dándoles la oportunidad de ocupar un puesto en la administración y adquirir experiencia de ella.

## **4 CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE MEJORA. CREACIÓN DE UN PROGRAMA PARA PERSONAS DISCAPACITADAS PARA EL FOMENTO DE EMPLEO.**

### ***4.1 Introducción:***

Una vez se ha realizado el análisis de la organización desde los diferentes aspectos tanto internos como externos, y conociendo las debilidades de la misma, se procede a realizar una propuesta de mejora, ya que, como se ha podido comprobar mediante dicho análisis, el funcionamiento interno del departamento, desde el punto de vista de los recursos humanos, publicidad, promoción, estructura, organización...es buena.

Económicamente hablando, después de la crisis pasada y de la falta de inversión económica que provocó la supresión de algunos programas para el fomento de empleo o la limitación en el momento de crear algún plan nuevo, podemos afirmar que el ayuntamiento dispone, actualmente, de la solvencia suficiente para llevar a cabo nuestro programa.

IDEA ha retomado el funcionamiento de los diferentes programas que, incluso, ha puesto en marcha distintos planes innovadores como son el “Plan de empleo juvenil dirigido a personas cualificadas” y el “Plan de empleo juvenil dirigido a personas no cualificadas” entre otros muchos.

Pero es en el historial de actividades de la misma Agencia dónde encontramos un vacío para fomentar el empleo entre las personas discapacitadas.

En los últimos años, el grado de dificultad para encontrar empleo ha incrementado notablemente, debido a la mala situación económica por la que se atravesaba. Las personas con discapacidad, además de contar con estas dificultades, poseen la incapacidad inherente a su persona que les limita todavía más, si cabe, a encontrar dicho empleo.

Además, este colectivo, las personas con discapacidad, se ha visto afectado notablemente viendo reducir sus ayudas económicas y la solidaridad social para impulsarles e insertarles en el mercado laboral.

### ***4.2 Resumen de la problemática***

La principal cuestión sobre la que se centra la problemática existente será el desamparo actual del colectivo de personas con discapacidad en el momento de insertarse en el

mundo laboral.

La población, en general, se ha visto afectada por la situación de crisis por la que se atraviesa. La etapa de desdicha económica ha provocado recortes en servicios públicos, rebajas o suspensión de las ayudas y subvenciones, destrucción del empleo (número de puestos de trabajo)...

En concreto, en nuestro departamento, en la Agencia IDEA encargada de fomentar el empleo, la parte más afectada ha sido la financiación destinada a los programas y planes dirigidos a diferentes sectores de la población para proporcionarles formación, habilidades laborales, empleo e impulsarles en el mundo laboral.

La falta de ayudas por parte de la Unión Europea obligó al Ayuntamiento a sufragar casi la totalidad de los costes que supone el mantenimiento del departamento. Por esta razón y debido a la imposibilidad, por parte de la administración, de cubrir todos ellos, IDEA se vio forzada a suprimir algunos de los programas. También por ello, se encontró en la tesitura de poseer unos presupuestos más bajos que le ha limitado hasta el momento para emprender nuevos proyectos.

Actualmente, y ya con una buena situación económica para el ayuntamiento alzireño, y a sabiendas de que se ha retomado buena parte de los programas suprimidos, nos centramos, pues, en un sector determinado que es el de la población con discapacidad, en el desamparo en la materia laboral y en cómo llevar a cabo un programa para promover y fomentar su inserción laboral.

### ***4.3 Posibles aspectos a mejorar***

Después de conocer los aspectos, tanto internos como externos, a través del análisis DAFO expuesto en el capítulo III, se procede a realizar la propuesta de mejora pertinente.

Ya que, como se ha comprobado, el funcionamiento interno de la organización es bueno y la distribución que posee es adecuada, la propuesta de mejora consistirá en añadir a la lista de programas de empleo ofrecidos por la agencia, un nuevo programa pionero e innovador dirigido, como se ha ido adelantando a lo largo del trabajo, a las personas con discapacidad.

El Plan a presentar debe ser un proyecto viable desde un punto de vista operativo, técnico y económico.

Se plasmará, pues, una planificación de la formación del equipo, las pautas a seguir y la dotación económica requerida en el programa establecido.

### ***4.4 Justificación de la propuesta de mejora***

El origen de este Programa para fomentar el empleo de las personas discapacitadas es el resultado de la necesidad, de este colectivo, de integrarse en el mundo laboral. También de la necesidad de la sociedad de crear y desenvolver herramientas que permitan la intervención real de las personas discapacitadas en el mundo laboral.

Se puede decir que la principal característica innovadora de este plan es su introducción y aplicación como respuesta a las necesidades citadas anteriormente estableciendo un gran abanico de objetivos indicados en el capítulo I, entre los que podemos destacar: la Participación Social, el fomento de la autonomía, la atención a la dependencia, la formación laboral y el fomento de empleo para personas con discapacidad y su integración en el área de trabajo...

Este programa pretende ser solo el principio de un gran Plan de Acción que consiga situar a IDEA al frente de las políticas sobre discapacidad en nuestra Comunidad llegando a crear un nuevo medio para desarrollar Igualdad de Oportunidades, el acceso universal al empleo y optimizar la calidad de los servicios a través de la innovación mejorando la calidad de vida de las personas con discapacidad y la de sus familias.

Este plan conlleva el compromiso de la Administración Pública de garantizar las oportunidades laborales para este colectivo, así como ajustar la legislación de la localidad con la normativa internacional y brindar la oportunidad de acceder al mundo laboral con las herramientas necesarias para el fin.

Ban Ki-moon, 8º secretario general de las Naciones Unidas, declaraba que "juntos debemos actuar para alcanzar los objetivos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, es decir, la eliminación de la discriminación y de la exclusión, y la creación de sociedades que den importancia a la diversidad y a la inclusión"

La ONU nos ha invitado a la reflexión sobre la calidad de vida y el empleo de las personas con discapacidad en sus muchas y diversas conferencias sobre los retos y objetivos del sector de la discapacidad en el mundo.

Según la información publicada por el organismo internacional, el 80% del conjunto de la población con discapacidad está en edad de trabajar *"pero se enfrentan a diario con barreras físicas, sociales y culturales que impiden su acceso a la educación, formación y al empleo"*.

En la actualidad, la inserción de las personas con discapacidad es uno de los objetivos de las administraciones públicas. Y la destrucción de estas barreras que les dificulta la integración en el mundo laboral, debe ser una prioridad en nuestra sociedad.

Debemos, pues, construir una sociedad sin prejuicios y cuyo derecho a la información sea una garantía para todos los ciudadanos, especialmente para el colectivo hacia el que se dirige este Plan de empleo: a las personas con discapacidad que tienen necesidades especiales.



Para ello, debemos entender que la discapacidad es un asunto que va más allá de la educación, es una materia que debe ser abordada desde las vías políticas y debe ser tratado como una responsabilidad social.

Según la información de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 elaborada por el INE, hay 3,85 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad.

Citaban Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actics en su libro “La inserción laboral de las personas con discapacidad” a través de un gráfico, tras una encuesta realizada sobre Discapacidades y Deficiencias, que el método más utilizado por las personas discapacitadas para encontrar trabajo es acudir a la oferta de empleo público.

Aquí es, pues, dónde entra en juego nuestra actividad, la tarea de la Agencia de Desarrollo Económico de la ciudad.

Lo cierto es que los programas que han sido puestos en marcha desde IDEA, hasta el momento, no han estado dirigidos específicamente a este colectivo.

Las personas con discapacidad no han tenido la ocasión de ser partícipes de un programa de desempleo específico. Y, por tanto, el programa que se va a presentar, les brindará la oportunidad de formarse e integrarse en el mundo laboral.

El empleo con apoyo constituye actualmente una de las estrategias más prometedoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Por tanto, se justificará la aplicación de este plan con la necesidad de conseguir una sociedad más integradora e incluiremos a las personas discapacitadas en el mundo laboral como un colectivo prioritario a través de su formación entendida como una estrategia inclusiva.

## ***4.5 Propuesta de mejora***

El objetivo es la aprobación de un plan contra la dificultad, por parte del sector de personas discapacitadas, para encontrar su puesto laboral en la sociedad y luchar por la erradicación de la exclusión social por su discapacidad: nuestro programa para fomentar el empleo entre las personas discapacitadas.

### **4.5.1 Descripción de la mejora**

A-Objetivo del Programa:

El objetivo principal del programa es la inserción, adaptación e integración de los ciudadanos con discapacidad, proporcionando una formación profesional y estimular la contratación de este colectivo

Todos los cursos de formación profesional promovidos por el Ayuntamiento de Alzira son gratuitos y éste se sumará a la lista de planes para fomentar el empleo en el municipio alzireño.

El plan irá orientado tanto a personas con discapacidades físicas como psíquicas. Con esta finalidad, el programa que se pretenderá llevar a cabo se desarrollará en las diferentes instituciones y organizaciones que forman parte de la administración municipal con el apoyo del personal de las mismas y los funcionarios públicos. Y con la coordinación y colaboración de la administración autonómica, en concreto del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

Dicho personal tendrá el apoyo de técnicos especialistas en el sector de las personas con discapacidad que les aconsejarán e instruirán sobre los procesos y pautas a seguir con los ciudadanos con minusvalías.

#### AB-Destinatarios:

El programa se dirigirá a todas aquellas personas que posean algún tipo de discapacidad, ya sea física o psíquica, y que se encuentren en situación de desempleo en nuestra localidad, Alzira.

Éstas deberán estar inscritas en la oficina de Empleo-Sevef y tener entre 18 y 35 años (ambos inclusive)

Para optar a este programa se requiere una titulación universitaria o titulación de formación profesional de grado medio o superior, de los siguiente estudios:

<b><u>Titulaciones universitarias:</u></b> <b><u>-Máster, Grado, Licenciatura, Ingeniería, Diplomatura, Ingeniería Técnica o equivalente, en:</u></b>	<b><u>Estudios de formación profesional:</u></b> <b><u>-Ciclo Formativo (CF), en el nivel de Técnico Superior (TS) o Técnico Medio (T) en:</u></b>
-Economía	-C.F. de Administración y Gestión: <ul style="list-style-type: none"> <li>• T. en Gestión Administrativa</li> <li>• T.S, en Administración y finanzas.</li> </ul>
-Administración y Dirección de Empresas	-C.F. en comercio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• T.S. Gestión Comercial y Márketing.</li> </ul>
-Gestión y Administración Pública	-C.F. Administración de Sistemas Informáticos y Redes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• T.S en Sistemas Informáticos y Redes</li> </ul>
-Ciencias Políticas y Administración Pública	-C.F. en Biblioteconomía
-Derecho	-C.F. en Secretariado
-Historia del Arte	-C.F. en Paisajismo y medio rural
-Historia	-C.F. en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias
-Museología	-C.F. en Gestión Forestal y Medio Natural
-Ingeniería Informática	-C.F. en Producción en Industrias de Artes Gráficas

*Tabla V: Titulaciones requeridas para optar a las becas. Fuente: elaboración propia.*

Será una condición básica que los solicitantes no tengan experiencia laboral alguna u otro tipo de relación profesional, que exceda de los tres meses, en la misma actividad. A tales efectos, no serán consideradas como parte de “la experiencia laboral” las prácticas que culminen las titulaciones correspondientes a su currículo.

#### C- Perfil de los beneficiarios:

El objeto de esta convocatoria es la aprobación de 15 becas que se corresponderán con las 15 plazas para alumnos en este programa. Los puestos en los que se formarán laboralmente y que desarrollarán sus habilidades profesionales serán los siguientes departamentos municipales:

<b>Departamentos municipales a ocupar por los becados:</b>
-La Biblioteca
-La Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC)
-Oficina de atención al ciudadano (Prop)
-Casa de la Cultura
-Casa de Oficios
-Medio Ambiente
-Museo Municipal de Alzira (MUMA)
-Registro

*Tabla VI: Departamentos municipales a ocupar por los becados. Fuente: elaboración propia.*

#### D-Contenido de las prácticas:

Las prácticas se desarrollarán en los distintos departamentos municipales del Ayuntamiento de Alzira anteriormente enunciados. Los participantes serán adscritos a los mismos conforme al perfil y experiencia en éstos.

Cada uno de los 15 alumnos serán becados con una subvención económica de 648,60€ brutos mensuales que les serán abonados al terminar los periodos. Dicho importe corresponde al Salario Mínimo Interprofesional del año 2015 y serán financiados íntegramente por el Ayuntamiento de Alzira.

A la cantidad a percibir por los becados se le aplicará el porcentaje de retención que corresponda, según la normativa reguladora de la cotización de los contratos de formación, así como la retención en concepto de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que resulte de aplicación.

El periodo de duración de las prácticas no laborales será de seis meses.

La dedicación de los participantes será a jornada completa a razón de siete horas diarias, de lunes a viernes, en horario de 8h-15h, salvo que por el normal funcionamiento del centro dónde se realicen las prácticas se establezca un horario distinto.

#### E-Requisitos de los beneficiarios:

Las becas objeto de esta convocatoria se adjuntarán mediante concurrencia competitiva entre las personas aspirantes a las mismas, que reúnan los siguientes requisitos antes de finalización del plazo de presentación de solicitudes, y lo acrediten documentalmente:

- Hallarse en situación de desempleo en el momento de presentación de la solicitud, acreditado a través de la Tarjeta del Servef (DARDE)
- Estar empadronados en Alzira antes del 01/01/2010
- Tener nacionalidad española o de cualquier estado de la Unión Europea. Los nacionales de otros países tendrán derecho a participar de este programa en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que acrediten su residencia legal en la Comunidad Valenciana, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, y su normativa de desarrollo.
- Estar en posesión de las titulaciones específicas en los párrafos anteriores.
- Presentar al menos un 33% de discapacidad y acreditarla mediante la documentación pertinente y/o tarjeta acreditativa del grado de discapacidad.
- No haber tenido una relación de trabajo u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, misma titulación, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen partes de los currículos para la obtención de las titulaciones correspondientes. (Quedan excluidas de la experiencia citada: las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares de los estudiantes que se registrarán por su normativa específica)

#### F- Proceso de preselección, selección y presentación de solicitudes:

El Ayuntamiento de Alzira deberá realizar un convenio con el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) para el desarrollo de las prácticas, mediante el cual el Ayuntamiento presentará el programa de Prácticas No Laborales y el SERVEF realizará la preselección de candidaturas. Asimismo, por la participación en el programa, los alumnos obtendrán un certificado a la finalización de las prácticas.

Una vez publicadas las presentes bases en la web de IDEA [www.idea-alzira.com](http://www.idea-alzira.com) y en la web del Ayuntamiento de Alzira [www.alzira.es](http://www.alzira.es), a través del Portal de la Ciudadanía, se iniciará el proceso de preselección de las personas candidatas que se realizará por parte del SERVEF, mediante la tramitación por parte del Ayuntamiento de Oferta de Servicios.

Tras la presentación de las Ofertas de Servicios del Ayuntamiento, éste publicará el listado de personas preseleccionadas por el SERVEF en la web de IDEA y la web municipal, abriéndose un plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación, para que las personas candidatas preseleccionadas presenten la documentación necesaria para acreditar los requisitos exigidos y los méritos.

#### G- Presentación y tramitación de solicitudes:

Las solicitudes se tramitarán desde la Concejalía de Promoción Económica, Empleo y Comercio, a través de la Agencia de Desarrollo Local "IDEA" y se presentarán en el impreso normalizado de solicitud, el cual estará disponible en la propia Agencia, en

[www.idea-alzira.com](http://www.idea-alzira.com) o [www.alzira.es](http://www.alzira.es), portal de la Ciudadanía, apartado “Empleo y Formación”

Las solicitudes se presentarán preferentemente en el registro de este Ayuntamiento. No obstante, también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 38,4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los impresos se podrán presentar de forma telemática o presencialmente:

- De forma telemática:

Podrá realizarse la presentación telemática de las solicitudes y para ello se accederá a través de [www.alzira.es](http://www.alzira.es), seleccionando Portal de la Ciudadanía, apartado “Empleo y Formación”

- De forma presencial:

Acudiendo al Ayuntamiento de Alzira y presentado la documentación requerida en el apartado siguiente o en cualquiera de las formas previstas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE nº12 de 14/01/1999)

La totalidad de dicha documentación será presentada en el registro de entrada del propio Ayuntamiento.

Junto a las solicitudes deberán acompañarse los justificantes de los documentos necesarios enumerados a continuación y los méritos que se alegan.

Una vez concluido el plazo de presentación, no se admitirán otros méritos aportados.

#### H-Documentación:

→ Con carácter general, la solicitud deberá acompañarse de los siguientes documentos:

- Certificado de empadronamiento en Alzira, salvo que el solicitante emita Autorización EXPRESA a favor del Ayuntamiento para verificar esta circunstancia en el padrón municipal.
- Autorización del solicitante a favor del Ayuntamiento para recabar la información relativa a la titulación académica oficial que posee.
- Tarjeta de demanda de empleo del solicitante de la oficina SERVEF (DARDE) o autorización del solicitante para que esta entidad pueda obtener tal información.
- Informe de vida laboral del solicitante actualizada al mes de presentación de solicitudes.

- Documentos que acrediten los méritos que presume.
- Tarjeta del grado de discapacidad que acredite al solicitante como discapacitado.

La no-aportación de alguno de los documentos que acredite los requisitos imprescindibles para participar en esta convocatoria supondrá la exclusión de la misma.

\*La documentación aportada no se cotejará en el momento de presentación de solicitudes de participación.

La documentación será cotejada cuando finalice el proceso y previamente al disfrute de las becas.

#### I-Procedimiento de selección:

##### Criterios de baremación:

Una vez abierto el plazo de presentación de solicitudes y presentada la documentación exigida por los candidatos, se llevará a cabo un proceso de valoración de MÉRITOS conforme a los siguientes criterios:

- Méritos

a) Nota media del expediente académico aportado (Hasta 2 puntos)

Se valorará según el siguiente desglose:

NOTA	PUNTUACIÓN
5	0 puntos
6	0,5 puntos
7	1 puntos
8	1,5 puntos
9 – 10	2 puntos

*Tabla VII: Puntuación respecto al expediente académico. Fuente: elaboración propia.*

- Cursos específicos relacionados con el objeto de la convocatoria:

Se valorará hasta un máximo de 2 puntos la realización de cursos de formación ocupacional de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo o INEM/SERVEF relacionados con la convocatoria, así como otros emitidos por el IVAP, organismo oficial, colegio profesional u homologados, con arreglo a la siguiente escala:

DURACIÓN	PUNTUACIÓN
de 100 o más horas	2 puntos
de 75 a 99 horas	1,5 puntos
de 50 a 74 horas	1 punto
de 25 a 49 horas	0,5 puntos
de 12 a 24 horas	0,25 puntos

*Tabla VIII: Puntuación por duración de cursos. Fuente: elaboración propia.*

- Situación socioeconómica hasta un máximo de 3 puntos.

Se valorará la situación de desempleo de los miembros de la unidad familiar (no incluido el solicitante), conforme al siguiente baremo:

→ Miembros de la unidad familiar que convivan con el solicitante y que acrediten que dicha convivencia es anterior a la publicación de la presente convocatoria y que se encuentren en situación legal de desempleo e inscritos en la oficina SERVEF correspondiente con anterioridad a esta misma fecha de manera ininterrumpida:

SITUACIÓN DE DESEMPLEO DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR	PUNTUACIÓN
Un miembro en situación de desempleo, preceptor de prestación por desempleo o subsidio	0,5 puntos
Dos miembros en la situación anterior	1 punto
Un miembro en situación de desempleo, que no sea perceptor de ningún tipo de prestación	1,5 puntos
Dos miembros en la situación anterior	3 puntos

*Tabla IX: Puntuación por situación de desempleo de los miembros de la unidad familiar. Fuente: elaboración propia.*

Se baremará de igual manera a aquellos miembros de la unidad familiar (1er grado) que convivan con el solicitante, sin tener en cuenta la fecha de publicación de esta convocatoria, en aquellos casos en que se encuentren en situación legal de desempleo por haber tenido lugar una extinción contractual con posterioridad a dicha fecha, y siempre que se lo acrediten documentalmente.

- Discapacidad del solicitante (Hasta 3 puntos)

Esta circunstancia se valorará cuando se acredite una discapacidad como mínimo del 33%, según documento justificativo emitido por la Conselleria de Bienestar Social.



- Otros méritos:

-Conocimiento del Valenciano (Hasta 2 puntos)

El conocimiento del valenciano certificado por la Junta Qualificadora de Coneiximents del Valencià o titulación equivalente y homologado se valorará como sigue:

NIVEL CONOCIMIENTO VALENCIANO	PUNTUACIÓN
Nivel Oral	0,5 puntos
Nivel elemental	1 punto
Nivel Mitjà	1,5 puntos
Nivel Superior	2 puntos

*Tabla X: Puntuación respecto al nivel del valenciano. Fuente: elaboración propia.*

-Conocimientos de Idiomas Comunitarios: (Hasta 1,5 puntos)

Estos conocimientos serán valorados de acuerdo con el Marco Europeo Común de referencia para las lenguas, acreditados por la Escuela Oficial de Idiomas o por las Instituciones recogidas en el Decreto 6/2013 de 17 de mayo del Consell, a razón de:

NIVEL IDIOMA COMUNITARIO	PUNTUACIÓN
Nivel A1	0,25 puntos
Nivel A2	0,5 puntos
Nivel B1	0,8 puntos
Nivel B2	1 punto
Nivel C1	1,3 puntos
Nivel C2	1,5 puntos

*Tabla XI: Puntuación respecto al nivel de idiomas comunitarios. Fuente: elaboración propia.*

Los solicitantes que hayan realizado acciones de orientación o formación del SERVEF o a través de IDEA (Monográficos, Aula Mentor, Internauta, *English coffee*, Jornadas, Entrevistas personales...) (1 punto)

En caso de empate de puntuaciones tendrá prioridad la solicitud que tenga la mejor puntuación, siguiendo el orden, en los siguientes apartados:

1º: Discapacidad

2º: Situación socioeconómica

3º: Nota media del expediente académico (debe figurar bien especificada en el documento)

J-Comisión de baremación, concesión y seguimiento de las becas:

El Pleno del Ayuntamiento con ocasión de aprobar las BASES del presente Programa de

Empleo para discapacitados, nombrará a los miembros de la Comisión de Baremación.

La Secretaría de la Comisión la ostentará una técnica o técnico de la sección administrativa de IDEA.

La Comisión Evaluadora tiene facultades para realizar, por medio de sus miembros, cuantas comprobaciones estime necesarias para la mejor calificación de los méritos aducidos, así como para resolver las incidencias que se produzcan como consecuencia del proceso selectivo llevado a cabo.

Al finalizar la Fase de Baremación se redactará ACTA PROVISIONAL DE SELECCIÓN, con el nombre y apellidos de las personas beneficiarias de las becas, así como las que hayan quedado en bolsa de reserva para posibles sustituciones de bajas o renunciadas, que se publicará en la web de IDEA y en la municipal, abriéndose un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente a su publicación para posibles reclamaciones que únicamente pondrán estar relacionadas con la baremación.

Posteriormente, se publicará el ACTA DEFINITIVA, con el nombre y apellidos de las personas beneficiarias de las becas, así como las que hayan quedado en bolsa de reserva para posibles sustituciones de bajas o renunciadas.

La publicidad de ambas Actas se realizará de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal, siendo autorizado este Ayuntamiento mediante la firma prestada por el interesado en la instancia de solicitud de participación.

#### K- Derechos y obligaciones de los becarios e incidencias:

- Estas becas son incompatibles con el disfrute de cualquier otra beca, ayuda o análoga finalidad o actividad laboral relacionada con la titulación por la que se concede la beca. La infracción de esta regla autoriza a la corporación municipal a cancelar el disfrute de la beca.
- La participación de las personas becadas en este programa tiene carácter formativo, sin que estas Prácticas No Laborables supongan, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la persona joven y esta entidad local.
- Al personal en prácticas, como perceptor de subvenciones públicas, le resultará de aplicación las obligaciones recogidas en el artículo 14 de la Ley General de Subvenciones.
- Son obligaciones de las personas becadas:

-Desarrollar sus actividades en las dependencias municipales que le sean indicadas por su tutor/a.

-Tener la dedicación que se establece en las bases de estas becas, que deberán ser realizadas siguiendo las indicaciones del tutor/a

-Realizar las actividades, formación complementaria y cumplir los objetivos marcados por el tutor/a

-Elaborar una memoria de actividades que deberá ser aprobada por el tutor.

- Los tutores/as ordenarán las actividades de formación del personal becario y organizarán el tiempo de dedicación a dichas actividades, que será de 25 horas semanales, que deberán realizarse en un horario atendiendo al Régimen de Funcionamiento Interno del centro donde se realice la práctica.

La dedicación diaria será de 5 horas, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas, con carácter general.

- El incumplimiento sin causa justificada de las condiciones establecidas en la presente convocatoria podrá dejar sin efecto la concesión de la beca, debiendo proceder al reintegro, en su caso, de las cantidades percibidas hasta el momento.
- Ante las renunciaciones o bajas de becas antes de la finalización del periodo de vigencia, se procederá a cubrir la beca por el tiempo restante, según el orden de puntuación que haya resultado del proceso de selección.
- A los/las jóvenes participantes les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y condiciones de inclusión del Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.
- Las prácticas se realizarán mediante un acuerdo de colaboración para las prácticas no laborables, éste lo suscribirán la entidad local y la persona que vaya a desarrollar las PNL. Previamente a la suscripción del Acuerdo con las personas beneficiarias, el Ayuntamiento celebrará un convenio con el SERVEF para el desarrollo de las prácticas.
- La entidad local nombrará un tutor/a que realizará la dirección, supervisión y ordenará la actividad de formación del personal becario y el tiempo de dedicación a dichas actividades.
- Los participantes adquirirán la condición de alumnado en relación con el Programa Formaplus, convirtiéndose en hecho subvencionable de estas ayudas a la inserción laboral, y en su consecuencia las empresas que formalicen contratos con los mismos resultarán beneficiarias de estas subvenciones, conforme a la normativa reguladora de las mismas.

#### L-Impugnación y revocación de la convocatoria:

Contra el acuerdo aprobatorio de estas bases, el cual es definitivo en vía administrativa, los interesados legitimados podrán interponer los recursos que consideren oportunos en los casos y en la forma establecidos en la Ley 4/1999, de modificación de la LRJPAC, Y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Cada candidato se iniciará conociendo el puesto de trabajo para el cual va a recibir la formación y se intentará adaptar al perfil requerido por el puesto que ocupará. Dicho aprendizaje será adquirido en el puesto propio con el apoyo de los funcionarios públicos y el personal laboral de la organización a la que pertenezca el puesto en cuestión asesorados y supervisados periódicamente por el apoyo técnico que se había comentado anteriormente.

Este apoyo se reducirá a proporcionar las facilidades pertinentes al candidato. Tales como: conocimiento y peculiaridades del puesto, habilidades laborales para desarrollarlo, relación con los compañeros de la profesión...

A medida que el seleccionado vaya incrementando su preparación y su nivel de competencia en el puesto, la supervisión hacia su persona irá aminorando proporcionando un mayor grado de autonomía al seleccionado.

Hasta que se consiga la plena autonomía del trabajador que pasará de formar parte del personal en vía de formación al personal que forma la organización.

### **4.5.2 Metodología concreta**

-Se fijará un apoyo técnico especializado cuya función será ejercer de guía dirigiendo y orientando a los trabajadores en vía de formación y que se adaptará a las limitaciones de cada uno de los individuos.

-Los mismos funcionarios y personal de la organización contribuirán a la integración laboral de los ciudadanos discapacitados. Quienes actuarán conforme dicte el supervisor especializado (tutor/a) y aumentarán su papel de apoyo en la medida que la presencia del técnico vaya reduciéndose.

-Conforme se vaya adquiriendo el grado de formación, aprendizaje, desenvoltura, competencias... que se pretende, serán incrementadas las tareas y las dificultades de las mismas. Otorgando un mayor número de responsabilidades al trabajador. Se reforzará, entonces, la supervisión y ayuda en el momento de asignar nuevas labores.

### **4.5.3 Aplicación de la metodología**

El Plan de fomento laboral dirigido a las personas discapacitadas que se ha elaborado es el resultado de la aplicación de la metodología propuesta en el análisis de la agencia para el fomento del desarrollo económico.

Esta metodología se ha proyectado para promover e impulsar el desarrollo de las capacidades de trabajo de este sector de la sociedad, con el objetivo de que sean integrados en el mundo laboral y derribar la barrera de dificultad que poseen los discapacitados para participar en éste.

Se ha considerado necesario diseñar dicha metodología de manera que suponga un paso más para romper con los estereotipos y prejuicios que habitan en la sociedad.

El cambio de la mentalidad de la población es, también, una meta a alcanzar, en este

sentido, haciendo necesario que se comprenda que las personas discapacitadas también pueden y deben ser integradas en los puestos profesionales tanto de las organizaciones privadas como de las administraciones públicas, pudiendo aportar un sinfín de habilidades a sus tareas diarias.

Comentava M<sup>a</sup>Paz Soto en su trabajo “Habilidades básicas de desarrollo personal y social de personas con discapacidad intelectual: autonomía personal” que las habilidades básicas de desarrollo personal y social son una condición indispensable a fomentar para conseguir que las personas con discapacidad puedan llevar una vida plena lo más normalizada posible y bajo los principios de integración, comprensibilidad y diversidad.

Por ello, el desarrollo de la autonomía personal de los alumnos seleccionados en este plan, debe ser una capacidad a progresar para alcanzar un mayor grado de independencia en su vida diaria.

#### **4.5.4 Análisis de Resultados previsibles**

Se espera unos buenos resultados debido a que se trata de un plan muy innovador y avanzado en la integración laboral del sector de la población con discapacidad ya que, para cumplir con los objetivos, se ha precisado de un equipo técnico de especialistas cuya tarea será velar para que la integración laboral de este colectivo sea una realidad.

La formación profesional, el desarrollo de las habilidades laborales y la plena incorporación laboral de los seleccionados se basará en una serie de actividades individuales que se adapten a las necesidades y limitaciones de cada trabajador.

Se interpretará que tanto el coordinador como los psicólogos y especialistas, adecuarán y ajustarán la intensidad y duración de las tareas al propio trabajador. Así como la durabilidad de la supervisión sobre su persona.

Una de las cosas que se destacará por parte del equipo técnico será que se exprimirá al máximo las capacidades, aptitudes y habilidades que posea cada candidato sin tener tanto en cuenta sus limitaciones, de manera que se magnifiquen las características y competencias inherentes a los trabajadores.

#### **4.5.5 Presupuesto**

El presupuesto es el plan financiero estimado para el programa de fomento de empleo entre los ciudadanos discapacitados. Es, sin duda, una parte fundamental, ya que constituye la imagen financiera del plan.

En él se estudiará la viabilidad económica desde el punto de vista de la administración

pública, en este caso, del propio Ayuntamiento.

El presupuesto incluirá los gastos en los que se prevé incurrir en el periodo de tiempo que el programa estará en marcha. Y las horas de dedicación, por parte de la creadora del programa en cuestión.

Es necesario, del mismo modo, comentar que es difícil determinar con exactitud el presupuesto real del plan en el momento de llevarlo a cabo. Más aun cuando este tipo de programas no han tenido lugar y la incertidumbre, en cuanto al presupuesto, está patente en este proceso.

#### **4.5.6 Viabilidad**

La propuesta de mejora de implantación del Programa para fomentar el empleo entre las personas con discapacidad en la Agencia de Desarrollo Económico alzireña, es viable desde las siguientes perspectivas:

- Viabilidad económica:

Se considerará fundamental la adquisición del presupuesto íntegro del programa que se pretende llevar a cabo para asegurar a los ciudadanos un servicio de calidad.

Será necesario contar con dicho presupuesto para avalar que el servicio ofrecido será instruido con el personal especializado, cualificado y competente en la materia.

Para reflejar con la mayor exactitud, la viabilidad económica de la propuesta de mejora, será necesario confeccionar el presupuesto de los costes del programa.

Los gastos que se tendrán en cuenta serán:

- Los costes de elaboración de la propuesta de mejora: el programa de empleo
- Los costes derivados de la contratación del equipo técnico
- Las subvenciones a percibir por parte de los becados

Dichos importes serán obtenidos tras la consulta a una cadena de empresas especializadas puesto que no es competencia de un Diplomado en GAP, este tipo de menesteres.

1. Costes de elaboración de la propuesta de mejora:

A-Coste de la labor de la escritora del TFC:

En la siguiente tabla se detallan las horas empleadas en la preparación, diseño y realización de este trabajo. Así como el precio de cada hora y el importe del total de las mismas.

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº DE UNIDADES	IMPORTE (EUROS)
Horas	Autora del TFC, en función de diplomada	375 Horas	
Euros/horas	Autora del TFC, en función de diplomada	16'25 €/H	
Euros	Autora del TFC, en función de diplomada		6.093,75 €

*Tabla XII: Coste del trabajo de la autora. Fuente: elaboración propia.*

La tarifa horaria considerada se corresponde con el puesto de trabajo del Grupo A, subgrupo A2 (16'28€/h)

- Costes indirectos del trabajo de la autora del TFC:

Los costes económicos son los gastos derivados del material empleado, los recursos electrónicos utilizados (Internet, correo electrónico...)

Todos ellos ascienden al importe de 200€

- Importe total del coste del trabajo de la autora del TFC:

Este importe incluye ambos costes anteriores, tanto los costes del trabajo de la autora como los costes indirectos. Por tanto la suma es de 6 293'75€

B-Costes del trabajo del director del TFC.

- Coste del trabajo del director del TFC:

En la siguiente tabla se detallan las horas empleadas en la corrección, instrucción y asesoramiento por parte del director del TFC para la realización correspondiente.

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº DE UNIDADES	IMPORTE (EUROS)
Horas	Director del TFC, en función de categoría A1	25h	
Horas/Euros	Director del TFC, en función de categoría A1	33'80 €/h	
Euros	Director del TFC, en función de categoría A1		845,00 €

*Tabla XIII: Coste del trabajo del director del TFC. Fuente: elaboración propia.*

- Costes indirectos del trabajo del director del TFC:

Se considerará costes indirectos a aquellos que se deriven del material empleado, los recursos electrónicos utilizados (Internet, correo electrónico...) para el asesoramiento y dirección del TFC.

Dichos costes ascienden a 40€

- Importe total del coste del trabajo del director del TFC:

Dicho importe incluye ambos anteriores, tanto el coste del trabajo como el de los costes indirectos del mismo. La cifra asciende a 885€

#### C-Coste del trabajo del personal administrativo

- Coste del trabajo del personal administrativo:

En la siguiente tabla se detallan las horas empleadas, por parte del personal administrativo, en la supervisión y control de la realización del TFC, el importe económico de dichas horas y el importe total del coste.

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº DE UNIDADES	IMPORTE (EUROS)
Horas	Personal administrativo de IDEA, en función de categoría A1	10 horas	
Euros/horas	Personal administrativo de IDEA en función de categoría A1	33'80€/h	
Euros	Personal administrativo de IDEA, en función de categoría A1		333'80€

*Tabla XIV: Coste del trabajo del personal administrativo de IDEA. Fuente: elaboración propia.*

- Costes indirectos del trabajo del personal administrativo de IDEA

Los costes indirectos son aquellos que se derivan del material empleado, los recursos electrónicos utilizados (Internet, correo electrónico...) para la ayuda, colaboración y refuerzo en la elaboración del TFC.

Dicho importe asciende a 5€

- Importe total del coste del trabajo al personal administrativo:

Dicho importe incluye ambos anteriores, tanto el coste del trabajo del personal



administrativo de IDEA como el de los costes indirectos del mismo. La cifra asciende a 338'80€

D-Costes de las becas a los alumnos:

Los 15 alumnos becados serán remunerados con el salario mínimo interprofesional cuyo importe actual es de 648,60€ durante los 6 meses que tendrá de duración el plan de empleo.

En la siguiente tabla se detallan los costes de los salarios de los alumnos:

UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº DE UNIDADES	IMPORTE (EUROS)
Meses	Alumnos becados	6	
Euros/mes (un alumno)	Alumnos becados	648'60€	648'60€ x 6= 3 891'6€
Alumnos becados	Alumnos becados	15	3891'6€ x 15= 58 374€
Euros	Alumnos becados		58 374€

*Tabla XV: Costes de las becas concedidas a los alumnos. Fuente: elaboración propia.*

E-Coste del equipo técnico

El equipo técnico será el encargado de dar la formación, dirigir el programa, asesorar a los alumnos y supervisar su labor, así como proporcionar la ayuda necesaria para el desarrollo de éstos en las actividades a realizar.

- El/la psicólogo/a y el/la tutor/a obtendrán un salario de 1056,90€ y 1056,90€ respectivamente.
- El coordinador obtendrá un salario del mismo importe: 1056'90€

Estas cifras serán obtenidas de la base de cotización de contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social.

A continuación, se muestra una prueba de ello:

Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.

Régimen General de la Seguridad Social			
BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.056,90	3.606,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	876,60	3.606,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	762,60	3.606,00
4	Ayudantes no Titulados	756,60	3.606,00
5	Oficiales Administrativos	756,60	3.606,00
6	Subalternos	756,60	3.606,00
7	Auxiliares Administrativos	756,60	3.606,00
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	25,22	120,20
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,22	120,20
10	Peones	25,22	120,20
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,22	120,20
TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

*Ilustración V: Bases de Cotización a la Seguridad Social. Fuente: página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

E-Costes totales de la elaboración de la propuesta de mejora:

<b>COSTES TOTALES DE LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA</b>	
Costes de la autora del TFC	6 293,75€
Costes del director del TFC	845,00 €
Costes del personal administrativo de IDEA	338,80 €
Costes de las becas concedidas	58 374€
Costes de los salarios del equipo técnico	3 170,7 €
<b>IMPORTE TOTAL COSTES</b>	<b>69 022,25€</b>

*Tabla XVI: Costes totales de la elaboración de la propuesta de mejora. Fuente: elaboración propia.*

El coste total de la elaboración del programa para fomentar el empleo entre las personas con discapacidad asciende a 69 022,25 €

- Viabilidad técnica

-Recursos materiales: se hará necesaria la disposición de las instalaciones de cada una de las organizaciones en las que nuestros candidatos ocupen los puestos de trabajo. Dichas instalaciones pertenecen al propio Ayuntamiento y no producirán ningún tipo de coste adicional al ya producido a excepción del material adicional que se necesite.

Estas instalaciones ya contienen material necesario tales como: mesas de ordenadores, sillas, impresoras, scanner, mesas de despacho, calefacción/aire acondicionado... cuyo coste de adquisición no plasmaremos en el presupuesto.

-Recursos Humanos: se requerirá de la presencia de un equipo de apoyo laboral cuyo coste se ha calculado en el anterior apartado de "presupuesto" y la presencia de los ya empleados y trabajadores de las mismas organizaciones.

El equipo estará formado por:

- Un coordinador que dirigirá las tareas y labores de cada uno de los trabajadores,
- Un psicólogo que asesorará al personal y al mismo candidato sobre las pautas y pasos a seguir para que el plan de integración de complete y un técnico laboral que apoyará el desarrollo del seleccionado y le ayudará a la obtención de la plena autonomía.
- Un tutor que ejercerá la labor de supervisar e instruir a los 15 beneficiarios.

Sustento: el plan para comentar el empleo entre las personas discapacitadas será estimado como un programa de empleo con ayudas que debe afianzarse en la Agencia integrándose con el resto de programas y caracterizándose por ser un programa permanente y necesario para la formación, desarrollo e inserción laboral del colectivo con discapacidad en la población alzireña.

La inversión económica que se necesitará será, con suerte, garantizada y reforzada. Por un lado, se contará con los presupuestos que el ayuntamiento destina a éste y con las subvenciones que se conseguirán a través de las solicitudes pertinentes.

- Viabilidad operativa

En cuanto a la probabilidad de llevar a cabo este programa, es alta.

En primer lugar, por el bajo desembolso económico que requiere. Y, en segundo lugar, por que el servicio público que prestará repercutirá de manera muy positiva en la ciudad alzireña y aumentará la calidad de vida del colectivo de las personas con discapacidad y el de sus familias.

Simultáneamente, el resto de la sociedad se beneficiará de los conocimientos y

habilidades que éstas (personas discapacitadas) presten en los organismos públicos.

También repercutirá de manera positiva en las empresas, quienes podrán servirse de la formación de los becados como futuros empleados de sus empresas en los próximos ejercicios.

Como se ha podido comprobar en el presupuesto, los costes son mínimos, requiriéndose únicamente un equipo de 3 profesionales y haciéndose frente al pago mínimo de salario a los becados.

Sin embargo, el resultado que se espera se traduce en un gran beneficio que avala la puesta en marcha del plan y justifica su ejecución.

Por tanto, desde los puntos de vista expuestos anteriormente, se considera que la aprobación del plan para fomentar el empleo entre las personas discapacitadas es plenamente viable.

#### ***4.6 Plan de implantación, control y evaluación.***

Esta etapa del proceso parte de una “etapa recapituladora”: se estudia la organización IDEA en el pasado para abrir nuevas vías de mejora hacia un futuro.

El análisis en concreto es sobre el funcionamiento y distribución de tareas de la entidad y la propuesta de mejora a aplicar en un futuro a corto-medio plazo.

Se estudiarán las repercusiones que la propuesta de mejora tendrá en la organización con el fin de prevenirse de disponer de los medios técnicos y personal adecuados así como de reorganizar la programación y la web de IDEA, de manera que la red operativa sujete la solidez óptima para alcanzar las metas propuestas.

Aún así, es necesario comentar que asignando una buena planificación y unos recursos adecuados, no siempre se consigue el resultado esperado o el rendimiento deseado.

Durante el proceso del programa pueden surgir asuntos no previstos, algunos problemas de ejecución o distribución...

Para prevenir a la organización de estos pequeños incidentes, nos podemos servir de ciertas medidas tales como:

- Control del programa: establecer revisiones diarias para verificar que la ejecución se está llevando a cabo del modo planificado.
- Evaluación del plan: hacer un seguimiento de los avances y objetivos alcanzados, y determinar si los pasos a seguir se ajustan a los resultados que se obtienen y a los que se esperaba conseguir. Así como la supervisión de la calidad del servicio, el presupuesto establecido...
- Gestión de los imprevistos surgidos en el proceso: determinar los asuntos y

problemas surgidos que puedan afectar el desarrollo del programa y, como consecuencia de ello, los resultados del mismo.

Esta fase del proyecto se presenta como el prototipo de programa que se espera tras aplicar todas las mejoras pertinentes cotejando el control y la evaluación del desarrollo real del plan con la propuesta realizada.

En caso de que se manifiesten cambios importantes en el proceso de implantación, éstos deberán ser identificados y hallar las correcciones pertinentes con la finalidad de que los beneficios deseados no se vean mermados.

Es importante hacer constar que no se realizará una evaluación parcial del proceso sino que se procederá a una evaluación total del programa (objetivos establecidos, plan del trabajo, la valoración y el diagnóstico de la organización, las propuestas sugeridas...) Se hará necesario seguir el método siguiente:

- Identificar los puntos que proporcionen el grado de eficacia y eficiencia.

La primera de ella se puede medir cotejando el plan diseñado para propuesta con el plan que ha resultado al aplicar dicho proceso.

La eficiencia puede ser valorada a través de los beneficios obtenidos y los costes, tanto económicos como no-económicos, que ha supuesto para la entidad.

- Identificar los aspectos que no han seguido el plan establecido y no han resultado como se esperaba (debilidades del proceso) y los apartados que han cumplido con las expectativas deseadas (puntos fuertes).

Una vez recopiladas ambas circunstancias, se tratará de maximizar la aplicación de los aspectos que favorecen al desarrollo del programa. Optimizando los recursos humanos, técnicos y económicos.

Y se identificarán y modificarán las alteraciones que se hayan planteado durante la ejecución de la propuesta de mejora con la finalidad de que los resultados obtenidos sean los deseados.

## 5 CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

### ***5.1 Conclusiones generales a la propuesta de mejora***

El presente Trabajo Final de Carrera (TFC) ha tenido el propósito de crear un nuevo programa para el fomento de empleo en la Agencia IDEA.

Tras hacer un análisis de la Agencia, de los programas y cursos que lleva a cabo, estudiar su composición, las tareas que desempeña su personal laboral y realizar un análisis DAFO de la misma, se ha comprobado que el funcionamiento interno de la organización es bueno.

La Agencia ha sido acreditada como “Agencia de Colocación” por la gran labor que desempeña y por haber superado las pruebas legales que la califican como tal. Y se ha procedido a proponer la medida de mejora que se ha considerado adecuada en este caso.

Para elaborar dicho proyecto se han formalizado las pautas marcadas por la Facultad de Administración y Organización de Empresas (FADE) para el TFC. Y, por tanto, se puede afirmar con total convicción que:

- Está basado en problemáticas reales
- Es práctico y aplicable en la organización propia.
- Para su planteamiento y realización, se ha apoyado en las asignaturas cursadas en la diplomatura de Gestión y Administración Pública (GAP)
- Está relacionado con las competencias que un Diplomado en GAP adquiere con su Titulación

Sin duda alguna, este trabajo significa el inicio de lo que se espera sea una gran trayectoria laboral como Diplomada en GAP dentro de la administración pública. Aunque como señala la honorífica Universidad Politécnica de Valencia (UPV) “Dada la formación interdisciplinar que recibe un Diplomado en Gestión y Administración Pública, sus salidas profesionales no se limitan a la Administración Pública, sino también resultan muy válidas sus tareas en la empresa privada.”

El TFC se traduce en el estudio de una organización local real en el que se han podido aplicar los conocimientos adquiridos.

Cabe destacar las asignaturas de Gestión Administrativa: pues su teoría, sus prácticas y las bibliografías recomendadas han sido la base de este trabajo.

Así como la asignatura de derecho que ha servido de gran utilidad, en concreto, en el Capítulo III del presente.

Y la asignatura de Informática de la que se han obtenido conocimientos sobre las herramientas ofimáticas, programas como OpenOffice, Microsoft Word, o la utilización de hojas de cálculo, entre otros.

## **5.2 Conclusiones finales a la propuesta de mejora**

- Se trata de una propuesta que muestra que las administraciones públicas deben ser el primer ente en actuar por la sociedad y su bienestar.
- La idea de proponer un nuevo programa enfocado al fomento de empleo de las personas discapacitadas supone un proyecto innovador y alberga la esperanza de contribuir a la igualdad de oportunidades en la sociedad.
- Se espera que la introducción de un plan para personas con discapacidad sea solo el comienzo de un gran camino hacia la defensa de los derechos fundamentales de las personas.
- La propuesta de un programa para personas con discapacidad es un ejemplo a los entes administrativos, empresas y organizaciones de cualquier índole para que se promueva la contratación de personas con discapacidad.
- Pone de manifiesto el compromiso de la sociedad con el colectivo de personas discapacitadas.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

### **A-Libros:**

- Bartolomé Cenzano, J.C. La protección europea de los derechos fundamentales, **Un nuevo raptó de Europa**: las encrucijadas del Tratado de Lisboa / coord. Por Antonio Colomer Viadel, 2012, ISBN 84-940103-0-1.
- Freemon E, Kast/ James E. Rosenwzig. Administración en las organizaciones. McGraw-Hill, México, 1993. ISBN13: 978-968-451-449-2.
- Heraclia Catellón Alcalá. Los Textos Administrativos. Arco Libros (año 2000) ISBN: 9788476354049
- Ramió Matas, C. "Teoría de la Organización y Administración Pública". Barcelona. Ed. Tecnos, 2010. ISBN: 84-9705-370-2

### **B-Consultas de páginas web:**

- Agencia IDEA, Ayuntamiento de Alzira. <http://www.idea-alzira.com/>(Consultada durante la totalidad del proceso de elaboración del trabajo)
- "Bases de convocatoria programa *Emprén 2014*". Web de IDEA, Ayuntamiento de Alzira. Disponible en: ([http://media.wix.com/ugd/bfeef\\_b3f1e0df4c1a4f44a60db5fafb014ffb.pdf](http://media.wix.com/ugd/bfeef_b3f1e0df4c1a4f44a60db5fafb014ffb.pdf)) Consultada el 08/04/2015
- Declaraciones en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Ban Ki-Moon ONU. Julio-2013 (<http://www.un.org/es/sg/statements.shtml>) Consultada el 02/07/2015
- Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Comisión Europea. (Noviembre 2011) ([http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_europea\\_discapacidad\\_2010\\_2020.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf)) Consultada el 06/06/2015
- Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. La ONCE, CERMI y FEAPS. (año 2008)(<http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>) Consultada el 09/07/2015
- "Evolución de Conceptos" José Martínez Pérez (Facultad de Medicina de Albacete, Centro Regional de Investigaciones Biomédicas. Universidad de Castilla-La Mancha) Junio-2009. ([http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez\\_perez.pdf](http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez_perez.pdf)) Consultada el 08/05/2012



- INE (año 2003, año 2007, año 2008, año 2009, año 2010, año 2011, año 2012, año 2013, año 2014) <http://www.ine.es/> Consultada el 12/04/2015, 02/07/2015, 03/07/2015 y 15/07/2015.
- Portal de la Ciudadanía, Ayuntamiento de Alzira. [https://sedeelectronica.alzira.es/alzira\\_vpm/index.php/es/sede-electronica](https://sedeelectronica.alzira.es/alzira_vpm/index.php/es/sede-electronica). (Consultada durante la totalidad del proceso de elaboración del trabajo)
- Programa de Acción Mundial para Personas con discapacidad (PAMPD) Naciones Unidas-1982 ([http://www.uab.cat/Document/286/620/Plan\\_Accion\\_DISC\\_03\\_07.pdf](http://www.uab.cat/Document/286/620/Plan_Accion_DISC_03_07.pdf)) Consultada el 01/07/2015
- Programas y cursos de formación en la web de IDEA, Ayuntamiento de Alzira. Disponible en: (<http://www.idea-alzira.com/#!portraits/c199t>) Consultada el 02/07/2015.

### **C-Consultas de TFC's realizados:**

- Castilla Navarro, María Amparo. Plan de Empresa de la Escuela Infantil Xip i Xop de Catarroja (Valencia), (año 2013)
- Gento Gil, Saray, Propuesta de mejora del procedimiento administrativo de autorización de establecimientos comerciales de grandes superficies,(año 2015)
- López Aguilar, Dany Fabián, Análisis y plan de mejora de un despacho de arquitectura en valencia: el caso de estudi Aleph, s.l.p. (año 2015)

### **D-Normativa:**

- Artículo 3 de la ley 6/1997 de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-7878>) Consultado el 06/07/2015)
- Boletín Oficial del Estado (BOE):
  - Ley 5/1997, de 25 de junio, por el que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana ([http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/va-15-1997.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/va-15-1997.html)) Consultada el 04/07/2015
  - Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>) Consultada el 02/07/2015
  - Ley 26/2011, de 1 de agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13241](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13241)) Consultada el

07/07/2015.

→ Ley 27/2007 de 23 de octubre de 2007, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas.

([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-18476](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-18476)) Consultada el 07/07/2015.

→ Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

(<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-26318>) Consultada el 05/07/2015

→ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

(<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21990>) Consultada el 06/04/2015.

→ Real Decreto 921/2010 de 16 de julio, por el que se modifica el Estatuto del RPD aprobado por el RD 946/2001, de 3 de agosto, para regular el CNLSE

([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-11428](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-11428)) Consultada el 07/07/2015.

→ Real Decreto 422/2011, de 25 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para la participación de las personas con discapacidad en la vida política y en los procesos electorales.

(<http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5714.pdf>) Consultado el 09/07/2015

→ Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

(<http://www.boe.es/boe/dias/2011/09/17/pdfs/BOE-A-2011-14812.pdf>) Consultada el 07/07/2015

→ Resolución 16/15 del Consejo de Derechos Humanos

(<https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/02/index.php?t=c>) Consultada el 07/07/2015

→ Resolución 64/154: referente a la Convención.

(<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2013/9146.pdf?view=1>) Consultada el 07/07/2015

→ Resolución 65/185 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: sobre la ejecución de “Los Objetivos del Milenio” de la ONU

(<http://www.un.org/es/ga/65/resolutions.shtml>) Consultada el 07/07/2015

- Constitución Española de 1978, artículos 14, 49, 103.  
([http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html)) Consultada el

05/07/2015

- Diccionario de la Real Academia Española (RAE) <http://www.rae.es/> (Consultado el 02/05/2015)
- Estrategia Global para el Empleo de Personas con discapacidad 2008-2012 (septiembre-2008) ([http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/Estrategia\\_global\\_personas\\_discapacidades\\_2008\\_2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidades_2008_2012.pdf)) Consultada el 02/07/2015.
- Informe Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la discapacidad, 2011. ([http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/accessible\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf)) Consultada el 03/07/2015
- Normativa del Trabajo Final de Carrera de las Titulaciones Ldo. ADE y Diplomado en GAP de la Facultad de ADE. 2015. Consultado a lo largo del TFC. Disponible en: <https://www.upv.es/entidades/ADE/infoweb/fade/info/U0662248.pdf> Consultada el 15/07/2015

#### **E-Consultas-entrevistas personales:**

- Entrevista personal con el personal de IDEA. En concreto: Cristina L'Alcúdia (encargada de la sección de formación) y José Manuel González (dirigente de la sección de Programas europeos) (Varias entrevistas durante el proceso de elaboración del trabajo en el año 2015)

#### **F-Apuntes y/o trabajos ajenos a la UPV:**

- "Evolución de Conceptos" José Martínez Pérez (Facultad de Medicina de Albacete, Centro Regional de Investigaciones Biomédicas. Universidad de Castilla-La Mancha) Junio-2009 ([http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez\\_perez.pdf](http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez_perez.pdf))

Consultada el 12/05/2015

- Derechos de las personas con discapacidad: implicaciones de la Convención Internacional de la ONU. Miguel Ángel Verdugo Alonso (Catedrático de Psicología, Director del INICO, Universidad de Salamanca) Junio-2009

(<http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/programa.htm>) Consultada el 05/07/2015

#### **G-Revistas:**

- Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica (REALA), publicada por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) (<http://revistasonline.inap.es/index.php?journal=REALA>) Consultada el 09/07/2015

## **ANEXO I**

### **Encuesta sobre uso de los Servicios ofrecidos por la Agencia de IDEA Objetivos de la encuesta:**

Esta encuesta de prueba tiene como objetivo estimar el porcentaje de la población alzireña que se ha beneficiado de los servicios ofrecidos por la agencia IDEA, en qué medida es conocida esta última por los ciudadanos, así como la opinión que les merece dicho departamento.

### **La definición del universo (población de interés) y la elaboración de la muestra:**

Dada la imposibilidad de encuestar a la totalidad de la población, es necesario hacer una selección, es decir, una muestra de ciudadanos que represente al conjunto de la localidad. Para ello, se seguirán los procedimientos del Centro de Investigación Sociológica (CIS) cuyo primer paso será dividir a los encuestados por su condición de sexo, edad, nivel cultural y situación laboral y con la finalidad de obtener conjuntos heterogéneos. Este hecho facilitará el análisis de la información de manera simultánea a que proporcionará unos resultados más verídicos y representativos. Además, otro de los objetivos por los que se realizarán grupos es saber si existen diferencias entre las opiniones de las diversas clasificaciones realizadas.

El tamaño y las características de la muestra variarán en función de los objetivos de la encuesta. En la versión de prueba, la muestra será de 30 ciudadanos.

Es necesario advertir que, dado que la muestra deberá ser representativa, existe un margen de error cuyas dimensiones serán reflejadas en la ficha de la encuesta.

La encuesta de prueba consta de 13 preguntas. Las 4 primeras cuestiones servirán para hacer la pertinente clasificación de la que se ha hablado anteriormente.

Las siguientes son preguntas cerradas dicotómicas en las que el ciudadano únicamente podrá responder SI o NO. Dichas cuestiones tienen como finalidad obtener información sobre la relación del encuestado con la Agencia IDEA.

La última pregunta será de tipo abierta. Aunque este tipo de preguntas son poco utilizadas en las encuestas por su dificultad de análisis y lentitud en el proceso de extraer información, será importante para saber y averiguar la magnitud de los cambios que la ciudadanía cree importante realizar, así como las sugerencias que de éstos se deriven.

### **Encuesta de Prueba:**

#### **Cuestionario sobre satisfacción con la Agencia IDEA del Ayuntamiento de Alzira**

Estimado ciudadano/a le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas, tienen por objetivo recoger su opinión sobre el departamento IDEA. Esto nos ayudará a evaluar y optimizar los servicios prestados, por eso es importante que sus respuestas sean honestas y reales. Agradecemos su participación.

Por favor, marque con una X su respuesta.

1-Sexo: Hombre ( ) Mujer ( )

2-Edad: 18 a menos de 28 ( ); 28 a menos de 38 ( ); 38 a menos de 48 ( ); 48 a menos de 58 ( ); 58 a menos de 68 ( ); 68 ( ) o más \_\_\_\_\_ (especifique la edad en caso de ser superior a 68 años)

3-Nivel de estudios: Básicos ( ) Medios ( ) Superiores ( )

(Entendiendo por:

“básicos” → Educación Primaria

“medios” → Educación Secundaria (ESO) y bachillerato

“superiores” → estudios universitarios)

4-Actualmente estoy: Activo ( ) Desempleado ( ) Jubilado ( )

5-Conozco o conocía IDEA: Si ( ) No ( )

6-He visitado alguna vez sus instalaciones o su sitio web: Si ( ) No ( )

7-Conozco las actividades que se llevan a cabo en IDEA: Si ( ) No ( )

8-Conozco todos los cursos que se llevan a cabo en IDEA: Si ( ) No ( )

9-He utilizado alguna vez los servicios de IDEA: Si ( ) No ( )

10-Me han sido útiles los servicios de IDEA: Si ( ) No ( )

11-Volveré a utilizar los servicios de IDEA: Si ( ) No ( )

12-Recomendaré los servicios de IDEA: Si ( ) No ( )

13-Pienso que IDEA debería cambiar en... (respuesta abierta)

### ***Análisis de los datos recogidos:***

Una vez se ha encuestado a los 30 ciudadanos que constituirán la muestra de Prueba, se procesará la información de las respuestas obtenidas.

Para conocer la totalidad de los resultados y de las opiniones, se deberá fijar la información en una matriz de datos de manera que queden reflejadas las respuestas de cada una de las preguntas realizadas en las encuestas.

En dicha matriz, cada fila corresponde a una encuesta y en las columnas se reflejan las preguntas que se han realizado.

De ningún modo se podrá obtener información adicional que permita identificar a los ciudadanos que han realizado la encuesta.

### **Resultados de la Encuesta de Prueba:**

Los resultados aparecen en las páginas siguientes:

Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.

NºCuestionario	Sexo	Edad	Nivel estudios	S. laboral	Conoces IDEA	Has visitado sus instalaciones	Conoces las actividades	Conoces los cursos	Has utilizado sus servicios	Te han sido útiles	Volverías a utilizarlos	Los recomendarías?
1	M	28	S	D	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
2	M	43	M	A	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
3	M	36	S	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4	H	23	M	D	SI	SI	SI	SI	NO			
5	M	29	S	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
6	M	50	B	D	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7	H	25	S	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
8	H	38	M	A	SI	SI	SI	SI	NO			
9	H	42	B	A	SI	SI	SI	SI	NO			
10	H	51	B	A	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI
11	H	37	M	A	SI	SI	SI	NO	NO			
12	M	66	B	J	SI	NO	NO	NO	NO			
13	M	68	B	J	SI	NO	NO	NO	NO			
14	H	72	B	J	NO	NO	NO	NO	NO			
15	M	63	S	J	SI	NO	SI	NO	NO			
16	H	22	M	D	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
17	H	26	S	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
18	H	65	M	J	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
19	M	33	B	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
20	M	41	M	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
21	M	32	B	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
22	H	22	B	A	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
23	H	44	S	D	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
24	M	57	M	D	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
25	M	32	S	A	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
26	H	27	S	D	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
27	H	35	S	A	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
28	H	47	S	A	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
29	M	56	B	A	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
30	M	64	B	J	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

*Tabla XVII: Matriz de datos. Fuente: elaboración propia.*

Una vez obtenida la matriz anterior se recopilarán y agruparán los datos.

Esta matriz proporciona la información recabada en su totalidad, ya que permite realizar cualquier relación de la información obtenida a través de las cuestiones en sí con las características de los encuestados (sexo, edad, situación laboral, nivel de estudios...)

### ***Análisis de la información de la encuesta:***

La matriz de datos será suficiente para extraer la información de la que se precisa, pues es un sistema de codificación bidimensional para tratar información en un formato reducido como la tabla que anteriormente se ha expuesto.

Para ello, bastará con relacionar las columnas (dónde se encuentran las distintas cuestiones realizadas) y las filas (dónde podemos hallar los distintos cuestionarios de los 30 ciudadanos encuestados)

A través de la misma se puede afirmar que el 96'67% de los encuestados conocen la agencia IDEA, que el 74% han utilizado sus servicios y que todos ellos lo recomendarían porque les ha sido de gran utilidad.

Cabe tener en cuenta que el porcentaje restante son personas de edad avanzada y en situación laboral de jubilados, por lo que se deduce que no han utilizado sus servicios porque no lo han precisado.

Con todo ello, se concluye que la agencia IDEA es conocida y los ciudadanos tienen una imagen positiva de ella y de su funcionamiento.

En cuanto a las sugerencias destacadas en la última cuestión (pregunta abierta), cabe destacar:

- El aumento de las plazas en los programas y cursos que presenta IDEA
- El aumento de los importes de las becas, no limitándose éstas al salario mínimo interprofesional.
- Dado el número reducido de plazas en los programas, aumentar en número de cursos y/o programas realizados.
- Cursos informáticos para jubilados
- Programas de inserción laboral para colectivos como expresidarios, subculturas, discapacitados, parados con edades entre los 40 y los 60 años...

Dado la imposibilidad de aumentar el número de plazas y de programas por la financiación de la que se dispone y las dimensiones de las aulas, y que los cursos



Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.

informáticos son ofrecidos al ciudadano a través de otro organismo estatal como es el INEM, se estudiará la posibilidad de lanzar un programa para la inserción laboral de personas discapacitadas.

## **ANEXO II La tarjeta de Alzira**

La localidad alzireña es una ciudad cuya economía reside, en un gran porcentaje, en el comercio siendo el comercio minorista un pilar importante de la misma.

Las empresas del municipio de Alzira forman el corazón industrial y comercial de su economía y constituyen una importante fuente de servicios comerciales para sus ciudadanos y para los pueblos de los alrededores.

La Concejalía de Promoción Económica, Empleo y Comercio de la que depende la Agencia IDEA vela por el desarrollo de dicha actividad comercial como se ha comentado en el Capítulo II del presente trabajo y, entre sus actividades, cabe destacar la puesta en marcha de la “Tarjeta de Alzira” con el fin de repercutir de manera positiva en el fomento de los comercios alzireños.

Anualmente, el Ayuntamiento destina una parte de sus presupuestos al desarrollo y fomento de las actividades comerciales del municipio mediante subvenciones y ayudas a los locales comerciales. Así como a los emprendedores.

Con la “Tarjeta de Alzira” la administración local pretende que los ciudadanos consuman y destinen sus recursos en la propia localidad. Para ello, una parte de este presupuesto del que se habla se dirigirá al pequeño empresario quien disminuirá el precio de sus productos de venta al público a los ciudadanos que posean dicha tarjeta.

Este descuento será costado por el Ayuntamiento y favorecerá al cliente, quien verá reducido el importe de su compra. Y al empresario, quien obtendrá los mismos beneficios de venta y ganará en competencia ciudadana y empresarial. Siendo prioritario para los ciudadanos-clientes los locales municipales en los que podrán obtener los mismos bienes y servicios que en otros comercios no-locales, a un precio inferior.

A continuación, se presenta “La tarjeta de Alzira”

Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.



*Ilustración VI: Tarjeta de Alzira. Fuente: web de la Agencia IDEA*

Los comercios interesados en participar en esta campaña, lo solicitarán en la AFIC del Ayuntamiento de Alzira.

Para que los ciudadanos reconozcan los locales comerciales que forman parte de la campaña, los empresarios deberán publicitar en su establecimiento un vinilo informativo proporcionado por el propio Ayuntamiento.

La duración de la campaña es indeterminada y continuará en vigencia mientras el Ayuntamiento siga destinando este tipo de ayudas y subvenciones a los empresarios y a sus comercios.

“La tarjeta de Alzira” y la campaña que ésta protagoniza se difunde a través de:

- Boletín electrónico IDEA
- Facebook idea/Twitter idea
- Web [www.idea-alzira.com](http://www.idea-alzira.com) / Web [www.alzira.es](http://www.alzira.es)
- Web [www.portaldelcomerciante.com](http://www.portaldelcomerciante.com)
- Web [www.aealzira.com](http://www.aealzira.com) / Revista de la AEA “L’Emprenedor”
- Emisión de cuñas publicitarias en Alzira Radio
- Emisión de cuñas publicitarias en diario digital.
- Presentación en RUEDA DE PRENSA de la campaña ante los medios de comunicación.

La inscripción de la tarjeta será gratuita y no supondrá coste alguno para el ciudadano ni para los empresario.

Propuesta de un programa para Personas con Discapacidad en la Agencia de Desarrollo Local IDEA del Ayuntamiento de Alzira.