

Coorganizador:



C ONCLUSIONES II ENCUENTRO NACIONAL DE PREPARADORES LABORALES 2013



29 de Noviembre 2013
Madrid

Un año más, la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) y el Foro Eca Euskadi contando con el apoyo de la Fundación Síndrome de Down de Madrid, la Universidad Pontificia de Comillas Madrid y la coorganización del Real Patronato sobre Discapacidad, organizaron el II Encuentro Nacional de Preparadores Laborales, el día 29 de noviembre de 2013.

El objetivo de este encuentro ha sido generar un espacio de formación para profesionales en el ámbito del Empleo con Apoyo para reflexionar sobre la práctica diaria e intentar hacer realidad la transferencia del conocimiento y de la buena 'praxis' en materia de empleo con apoyo.

Así mismo, se ha difundido, consensuado y dado a conocer las directrices marcadas desde EUSE (European Union of Supported Employment) reflejadas en la "Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo". Documento utilizado como base para los contenidos trabajados en el encuentro.

La propuesta de trabajo se ha basado en un enfoque activo. Primero, a través de la reflexión y del análisis individual del material aportado (resúmenes de las directrices de la Caja de Herramientas), y mediante el trabajo grupal en 4 talleres coordinados por dos tutores cada uno.

En el evento han participado 73 profesionales que trabajan la inserción laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción en el mercado ordinario de trabajo bajo el sistema Empleo con Apoyo, siendo muy alta la valoración global de los asistentes tanto en las cuestiones organizativas del evento, como en los contenidos y metodología seguida.

Agradecemos la participación de todos los profesionales y esperamos que este documento que recoge las conclusiones obtenidas sea de interés y contribuya a mejorar su trabajo diario.

Especialmente, agradecemos y hacemos mención a los tutores del encuentro, siendo fundamentales sus aportaciones y la transmisión de sus conocimientos y experiencia de largos años en la materia. Muchas gracias a:

- Luis Valentín Navarro Barcelona. AESE
- Francesc Serra Buades. AESE
- Cristian Burgos Martí. AESE
- M^a Luisa Arenas Ortega. AESE y Foro Eca Euskadi
- Iban Huarte Esteban. Foro Eca Euskadi
- Laura Fernández Cordero. Foro Eca Euskadi
- Clementino González. Foro Eca Euskadi
- Zigor Folla Hernando. Foro Eca Euskadi

Esquema de la estructura y horarios del II Encuentro:

PROGRAMA: CAJA DE HERRAMIENTAS DE LA EUSE PARA LA PRÁCTICA DEL EMPLEO CON APOYO	
9:00 – 9:15	Acreditaciones y recepción de participantes
9:15- 9:45	Inauguración: <ul style="list-style-type: none">• Real Patronato sobre Discapacidad• Universidad Pontificia Comillas Madrid• Asociación Española de Empleo con Apoyo
9:45 - 10:00	Organización de grupos en talleres
10:00 - 10:30	Trabajo individual. Cuestionarios Caja de Herramientas de la EUSE
10:30 – 12:00	Trabajo en grupo dinamizado por tutores. Directrices EUSE
12:00 – 12:30	Descanso
12:30– 14:30	Trabajo en grupo dinamizado por tutores. Directrices EUSE
14:30 – 16:00	Descanso
16:00 - 17:00	Conclusiones y cierre de la jornada

Directriz de la EUSE nº 1: Principios, valores y estándares del Empleo con Apoyo

VALORES

Compromiso con el cliente
 Perfil profesional con
 necesidad de apoyo
 Empleo remunerado
 Compromiso con el
 empresario
 Apoyo dentro del entorno
 laboral
 Apoyo fuera del entorno
 laboral

PRINCIPIOS

- Individualidad
- Respeto
- Autodeterminación
- Elección informada
- Empoderamiento
- Confidencialidad
- Flexibilidad
- Accesibilidad

Gráfica 1: Resultados de valoración directriz 1¹



En general, todos los participantes comentan estar de acuerdo con los principios y valores así como compartirlos como propios en sus respectivos servicios de empleo con apoyo (EcA). Hay un alto porcentaje de personas que están de acuerdo con ellos.

Esto nos hace pensar que en general los servicios de EcA tienen una buena base filosófica de actuación que marca su trabajo práctico.

Por ello, sería recomendable de vez en cuando pararse un poco a reflexionar sobre los mismos con el fin de no alejarse y no perder la esencia del EcA, ya que si no se mantienen estos principios, valores y estándares surgen las dificultades y los problemas. Por ello, es importante que tengamos presente dichos principios como objetivos e intentemos, en la medida de lo posible, llegar a conseguirlos.

- Los valores del EcA: (compromiso con el cliente; el perfil profesional; el compromiso con los empresarios/as; empleo remunerado; el apoyo dentro y fuera del entorno laboral)

Los valores que proponen la caja de herramientas son: el compromiso con el cliente; el perfil profesional; el compromiso con los empresarios/as; el empleo remunerado; el apoyo dentro y fuera del entorno laboral.

Estos valores se han valorado de la siguiente manera tal como se puede observar en la Gráfica 1. *Resultados de valoración directriz 1* (de más puntuación a menos):

¹ El análisis estadístico que se refleja mediante las gráficas en ningún caso pretende ser un estudio objetivo de los valores que emanan las directrices de la EUSE. Más bien, intenta aportar las valoraciones de los participantes en función del grado de compromiso (o de aplicabilidad) de los servicios de empleo con apoyo con los criterios definidos en la Caja de herramientas. El porcentaje de las valoraciones refleja total de las puntuaciones anotadas por los participantes en una escala de valoración del 1 al 9.

- 1- El apoyo dentro del entorno laboral
- 2- El apoyo fuera del entorno laboral y el perfil profesional
- 3- El compromiso con los empresarios/as
- 4- El empleo remunerado
- 5- El compromiso con el cliente

Hay que comentar que las puntuaciones son altas: la más baja es de 90,88% de cumplimiento.

- 1- *El apoyo dentro del entorno laboral:* se entiende que es uno de los valores fundamentales. Se comenta que el apoyo dentro de las empresas depende de las personas, a veces hay poco tiempo para dicho apoyo. El apoyo dentro del entorno laboral se ha de hacer de manera planificada y consensuado con la persona concreta: profesiogramas, agendas, horarios, encadenado. Además este apoyo dentro de la empresa ha de ser contando con los apoyos naturales.
- 2- *El apoyo fuera del entorno laboral:* este apoyo es muy importante, pero no siempre se puede hacer. Ha de ser consensuado con la persona. Puede surgir el debate de si es imprescindible o no este apoyo sobre todo en determinados colectivos, pero teniendo en cuenta que es un valor de la metodología y que se ha de utilizar si se considera necesario. Este apoyo suele ser a través de entrevistas, de contraste con los apoyos naturales, una valoración de objetivos y en definitiva, haciendo un seguimiento de los diferentes elementos que participan. El apoyo fuera se puede utilizar para apoyar en el transporte, en determinados hábitos personales...
- 3- *El perfil profesional:* se considera necesaria la formación, hay que buscar nuevos perfiles profesionales y dar formación para ello. Hay que realizar un trabajo de búsqueda y de conocimiento de los intereses, capacidades y habilidades de las personas.
- 4- *El compromiso con los empresarios/as:* a los empresarios/as hay que darles información adecuada, y tener una buena comunicación; hay que "cuidar" a los empresarios/as para que haya una adecuada comunicación, hacerles partícipes, aunque en ocasiones es difícil ya que no tienen siempre el tiempo necesario para el compromiso. Hay que dar respuesta a las necesidades de los empresarios/as, conociendo a las empresas de una manera cercana y profesional.
- 5- *El empleo remunerado:* se ha de apostar por el empleo remunerado con las mejores condiciones posibles. Se diferencia entre el empleo remunerado y las prácticas. Las prácticas se utilizan como un paso previo, por ello, en ocasiones se responde a las prácticas para una posterior contratación.
- 6- *El compromiso con el cliente:* el compromiso con el cliente se entiende como un valor importante. Se debe hacer desde la sinceridad y la transparencia, desde la cercanía a la persona. Se debería hacer un compromiso por escrito pero esto es algo que no se suele hacer por falta de tiempo de los profesionales o falta de cultura. Además ha de haber un respeto y consideración a las decisiones de la persona. En ocasiones surgen dificultades por mantener el equilibrio entre la autonomía y decisión de la persona y la intervención de los profesionales. Hay que buscar acuerdos.

- Principios del EcA (Individualidad; autodeterminación; respeto; elección informada; empoderamiento; confidencialidad; flexibilidad; accesibilidad)

Los principios se valoran de la siguiente manera de más valor a menos, siendo el valor más bajo de un 94%:

- Respeto
- Confidencialidad
- Flexibilidad
- Individualidad

- Accesibilidad
- Autodeterminación
- Elección informada
- Empoderamiento

En general esta forma de valorar nos indica los principios que se pueden poner en funcionamiento con mayor facilidad en nuestros servicios de empleo.

- Respeto: se respeta a cada persona y se le informa puntualmente del proceso.
- Confidencialidad: sobre todo en el trato de la información aunque en ocasiones se nos hace complicado porque hay demasiadas personas o cambios de profesionales por falta de estabilidad de los servicios.
- Flexibilidad e Individualidad: importante para hacer un adecuado ajuste del puesto a la persona y para hacer un adecuado seguimiento personal. Junto a esto está la flexibilidad de los profesionales para adaptarnos a cada persona, empresa...
- Accesibilidad: Accesibilidad con los apoyos necesarios.
- Autodeterminación y elección informada: la capacidad de que cada persona elija donde quiere trabajar y realizar el trabajo que más quiere. La persona decide tras ser adecuadamente informado de las opciones.
- Empoderamiento: en la medida que las personas dirigen sus destinos laborales y toman sus decisiones, se sentirán más capaces de dirigir sus vidas.

Directriz de la EUSE nº 2: *El compromiso con el cliente*

¿Sobre qué aspectos básicos se informa inicialmente a la persona?

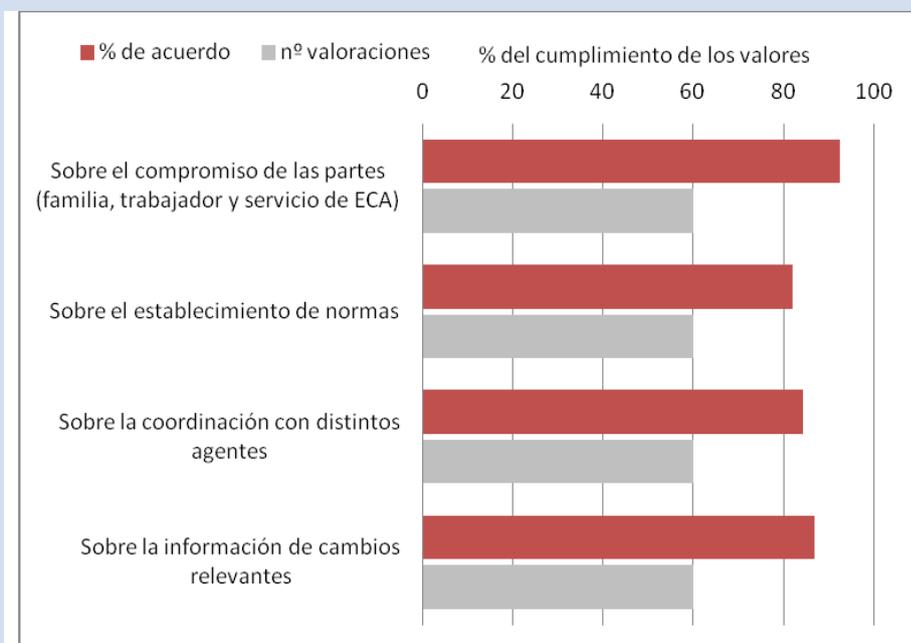
Sobre el compromiso de las partes (familia, trabajador y servicio de ECA)

Sobre el establecimiento de normas

Sobre la coordinación con distintos agentes

Sobre la información de cambios relevantes

Gráfica 2: Resultados de valoración directriz 2



Existen diferencias en el acceso a los programas de EcA (colectivo - tránsito), hay personas de las que se tiene un mayor conocimiento sobre ella y su entorno y personas más desconocidas, esto hace que sea determinante que el compromiso sea previo al inicio del proceso. En la mayoría de los casos es informado verbalmente y no por escrito ni duradero en el tiempo (no se revisa, ni se recuerda), sin embargo la firma

de un compromiso/contrato o la utilización de herramientas que recojan esos 'compromisos' se considera positivo y facilitadora del desarrollo de los programas de EcA.

Hay organismos públicos que exigen a la entidad la firma de un compromiso con el cliente ya que se considera muy positivo trasladar a la persona, y también, a la familia lo que significa utilizar un recurso público gratuito y las exigencias que ello supone.

El compromiso con la metodología EcA, en los casos de entidades con diferentes programas o recursos de empleo, no se hace extensible a todos. En algunos casos también existe un compromiso con la familia, aunque de manera diferente al que se establece con las personas usuarias. También se mencionan las dificultades para la incorporación de las familias a la hora de establecer compromisos o acuerdos en algunos colectivos vulnerables, así como en delimitar su papel en este proceso de inserción, aunque se ve necesaria su implicación para el buen desarrollo de los programas.

Con el fin de prestar los apoyos necesarios se establecen necesidades y esto dibuja el mapa de agentes participantes en el proceso. La coordinación con los agentes implicados y la transferencia de la información con éstos, a pesar de que en muchos casos no existe un compromiso escrito, es fundamental para entender la esencia del EcA.

La coordinación se valora muy positivamente y existe a lo largo de todo el proceso, aunque la incorporación de estos agentes a compromisos más formales suele ser escaso. Se observa que la planificación centrada en la persona tiende a cubrir poco a poco este vacío.

Existe transferencia de información aunque los canales no suelen estar bien establecidos, salvo en entidades que realizan la 'planificación centrada en la persona' atendiendo a su modelo.

Sobre la información de cambios relevantes en aspectos relativos al tránsito de los programas de centros ocupacionales o centros especiales de empleo (CEE) a los programas de EcA existe bastante preocupación al respecto. Ante la posibilidad de iniciar un proceso de inserción en la empresa ordinaria las familias abogan por una mayor seguridad para sus hijos e hijas, desean un cierto 'proteccionismo' ante la incertidumbre del mercado laboral.

En algunas entidades se establece un itinerario con diferentes áreas por las que hay transitar antes de alcanzar el área laboral, donde se valoran diferentes capacidades y se recoge una información completa del trabajador. La formación previa es clave en muchos casos para trabajar diferentes habilidades y competencias (sociales, laborales, etc.).

Gráfica 3: Resultados de valoración directriz 3

Primero *formamos* y luego *colocamos* en la empresa

Primero *colocamos* en la empresa e *in situ* formamos y luego *mantenemos*.

El trabajo no remunerado no se considera como parte del proceso de ECA

Tan importante es la prestación de apoyo durante las prácticas laborales como durante la contratación



Dentro de esta tercera directriz que trata de defender el derecho de todo trabajador de percibir un salario justo por su trabajo realizado y evitar las malas praxis contextualizadas en un entorno laboral, encontramos como se valora con la mayor puntuación (94,36% de acuerdo) la importancia de dar apoyo tanto en las prácticas laborales como durante la contratación con el principal objetivo de asegurar la correcta formación y aprendizaje del trabajador/a respecto a sus tareas y habilidades sociales propias del entorno laboral y posteriormente, realizar el correcto seguimiento a lo largo de toda su experiencia laboral para tratar de dar solución a las diferentes necesidades que puedan surgir y favorecer la mayor estabilidad posible.

Después, con un 77,4 % de acuerdo para las diferentes entidades reunidas, destacar como antes de realizar una experiencia de empleo remunerado es importante primero formar al futuro trabajador/a, dar formación concreta en habilidades concretas que ayuden a la inserción y luego realizar la colocación en las empresas. Entendiendo que esta formación se puede dar en la propia entidad mediante formación académica y también en un entorno laboral con el formato de de prácticas laborales.

Para un 67,7% de los participantes, el proceso de colocación laboral debe hacerse primero consiguiendo un contrato y seguidamente formar in situ a las personas respecto a las necesidades y características concretas del entorno, para finalmente ofrecer el apoyo necesario para asegurar el mantenimiento laboral.

Finalmente, con una puntuación bastante baja de un 51,7% de acuerdo entre todos los participantes, dividía las opiniones el hecho de no considerar el trabajo no remunerado como parte de ECA, compartiéndose durante la jornada varias experiencias de empleo

no remunerado a largo plazo bajo el nombre de la metodología del ECA. Cabe destacar como la remuneración es un elemento fundamental del modelo de EcA y por lo tanto, hablaremos de empleo siempre y cuando la persona perciba un salario a cambio de su trabajo.

Directriz de la EUSE nº 4: El perfil profesional

El desarrollo del perfil profesional

¿Aceptamos que los demandantes acudan a la primera cita acompañados?

Al elaborar el perfil laboral dispones de herramientas de registro objetivas adecuadas

La elaboración del perfil se hace con la participación activa del demandante (se empieza a elaborar el plan no es sólo una recopilación de datos)

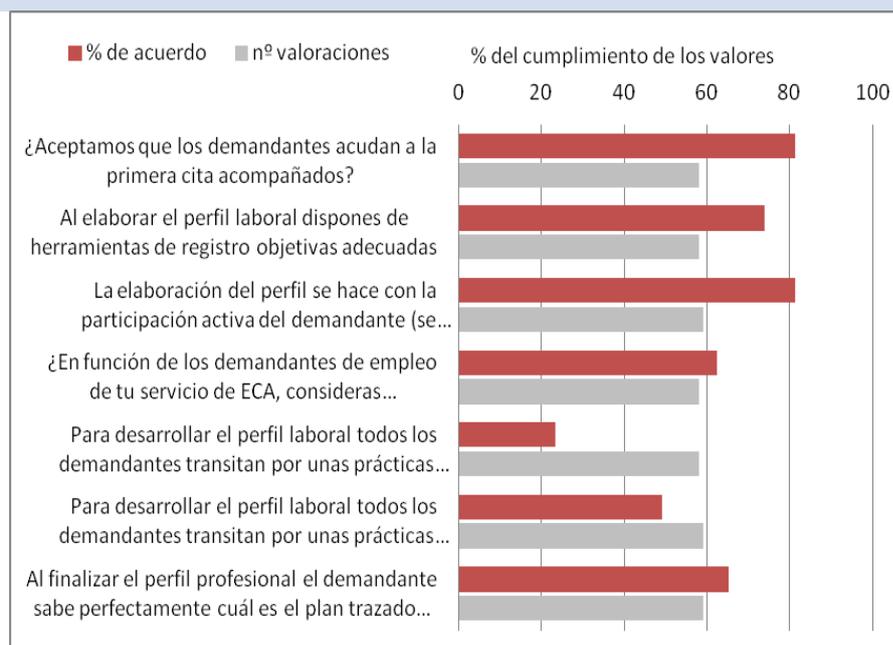
¿En función de los demandantes de empleo de tu servicio de ECA, consideras imprescindible evaluar unas prácticas laborales antes que una contratación?

Para desarrollar el perfil laboral todos los demandantes transitan por unas prácticas laborales no remuneradas en un CEE

Para desarrollar el perfil laboral todos los demandantes transitan por unas prácticas laborales no remuneradas en una empresa ordinaria

Al finalizar el perfil profesional el demandante sabe perfectamente cuál es el plan trazado en su proceso de inserción (dispone de una documentación mínima que ha elaborado con el PL)

Gráfica 4: Resultados de valoración directriz 4



Las prácticas son muy importantes por la información que aportan sobre el trabajador con necesidades de apoyo, y es deseable que éstas tengan una duración determinada y que se desarrollen bajo la metodología del EcA.

Dentro de los itinerarios individuales de inserción la formación y las prácticas laborales son aspectos que se valoran como necesarias según las necesidades y características de los trabajadores. Sirven para recoger información significativa de experiencia laboral del trabajador en unos puestos de trabajo específicos en los que se reflejan el grado de adaptación en situaciones laborales ordinarias.

Aunque en muchos casos no se realiza, se ve la necesidad de estandarizar la información mediante registros similares a otros programas. La falta de tiempo es una de las mayores dificultades a la hora de recoger la información y conocer el perfil del trabajador, así como, también contar con unas herramientas informáticas bien diseñadas ya que facilitaría mucho la tarea a los preparadores laborales. En ese aspecto cabe decir que la 'planificación centrada en la persona' ofrece mucha información.

En ciertos casos es conveniente contar con información de niveles escolares o educativos, así como información de otros recursos (centros ocupacionales, centros de capacitación, etc.) Los aspectos actitudinales y personales, además de cuestiones profesionales, son clave en el proceso de inserción laboral. Para ello es necesario contar con las herramientas que recojan esa información.

A la hora de elaborar el perfil profesional pueden participar diferentes profesionales pero la concurrencia de la persona interesada es clave, sus decisiones son respetadas desde el principio, desde el momento que decide como acudir a la primera entrevista, si es solo o acompañado.

Directriz de la EUSE nº 5: Las prácticas laborales

Las prácticas laborales

Gráfica 5: Resultados de valoración directriz 5

Nunca hay una contratación si previamente no hay unas prácticas laborales no remuneradas.

En la difusión del modelo de ECA resaltamos la importancia de las prácticas laborales.

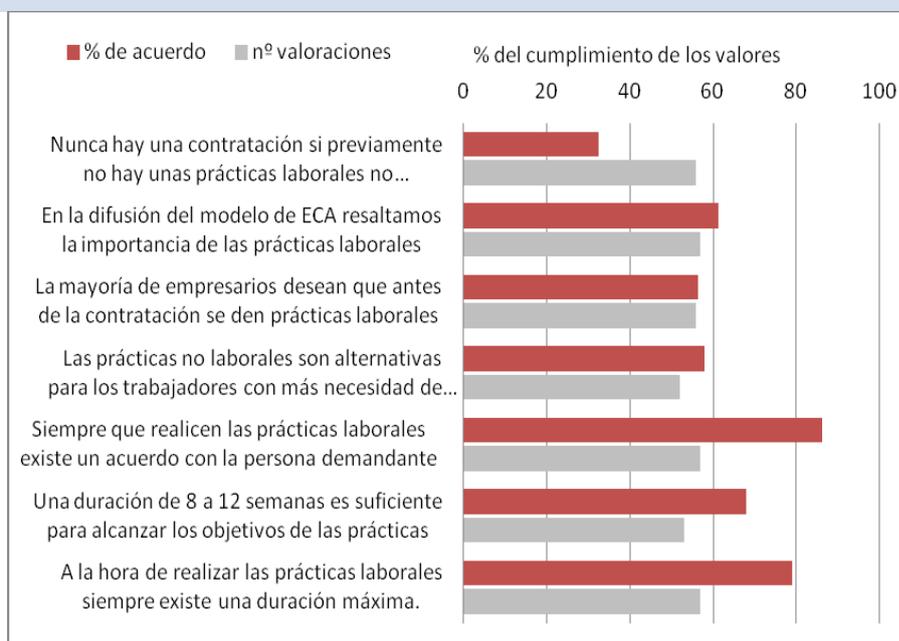
La mayoría de empresarios desean que antes de la contratación se den prácticas laborales.

Las prácticas no laborales son alternativas para los trabajadores con más necesidad de apoyo.

Siempre que realicen las prácticas laborales existe un acuerdo con la persona demandante.

Una duración de 8 a 12 semanas es suficiente para alcanzar los objetivos de las prácticas.

A la hora de realizar las prácticas laborales siempre existe una duración máxima.



El recurso de las prácticas laborales como herramienta para conseguir un contrato laboral es un tema que comporta bastante conflicto dentro de la metodología del ECA.

Para un 87% de las entidades participantes, las prácticas laborales se consideran necesarias previamente a la inserción y deben de ser acordadas previamente con la persona demandante. Por tanto, debe quedar vinculado el compromiso de contratación si se supera el periodo de prácticas con éxito.

El 79,5% defiende la importancia de acotar el periodo de prácticas para proteger el derecho del trabajador a percibir un salario por su trabajo realizado, pero sorprende ver como no es tan unánime el concretar la temporalidad de este período de formación.

Con un no muy alto grado de acuerdo, el 67% comparte que las prácticas han de tener una duración determinada: han de durar entre 8 y 12 semanas para poder alcanzar los objetivos de las prácticas. Cabe destacar como para muchas entidades este periodo es flexible, pudiéndose alargar hasta los 6 meses dependiendo de las características de la persona practicante.

Con un poco más del 60% de acuerdo, se comparte como las prácticas son un recurso útil como estrategia de información y sensibilización a las empresas. Se podrán considerar como un recurso interesante siempre y cuando se establezcan como un medio para alcanzar el fin de la contratación.

Para el 58% de las entidades, se pueden contemplar las prácticas no laborales como una alternativa para las personas con mayor necesidad de apoyo. Las prácticas pueden ser muy interesantes para personas que carecen de experiencia laboral. Pueden suponer un recurso formativo a ofrecer si están bien diferenciadas de la inserción laboral, del empleo. Esto no es incompatible con que a la hora de hacer las prácticas se debería aplicar la metodología del ECA al igual que en una inserción laboral, para garantizar el mejor aprendizaje y seguimiento de la persona interesada.

Respecto a la experiencia de compartida por las entidades, el 56,8% valoran que los empresarios prefieren que se realice un periodo de prácticas en su empresa antes de la contratación para favorecer la correcta formación del trabajador y protegerse de posibles contrataciones con poco éxito laboral.

Finalmente, con un alto acuerdo entre los asistentes al solo discrepar el 31,6% de las entidades, se contempla la posibilidad de contratación sin realizar forzosamente unas prácticas laborales no remuneradas, teniendo en cuenta que la metodología de ECA se aplica a colectivos muy diversos y se pueden dar las condiciones para que un trabajador sea productivo des del primer día de trabajo. Además, cabe no olvidar que las prácticas laborales deben ser entendidas como un medio para un fin y no como un fin en sí mismo.

Búsqueda de empleo

Gráfica 6: Resultados de valoración directriz 6

La figura del ‘prospector’ de empleo en el ECA es imprescindible.

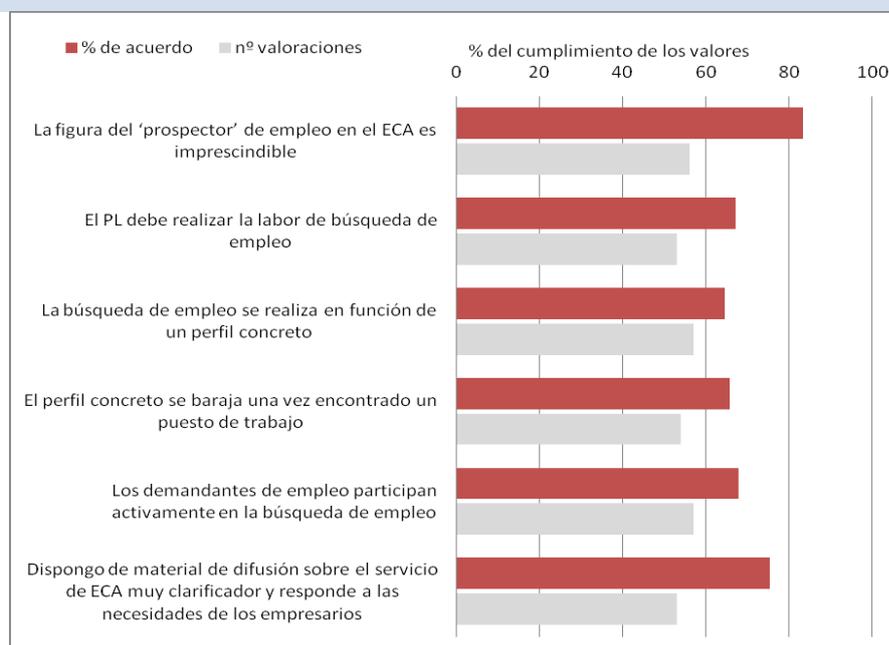
El PL debe realizar la labor de búsqueda de empleo.

La búsqueda de empleo se realiza en función de un perfil concreto.

El perfil concreto se baraja una vez encontrado un puesto de trabajo.

Los demandantes de empleo participan activamente en la búsqueda de empleo.

Dispongo de material de difusión sobre el servicio de ECA muy clarificador y responde a las necesidades de los empresarios.



En general, se considera que la búsqueda de empleo es una fase muy importante para que el modelo de EcA funcione y logre el objetivo de inserción laboral pretendido. En ese sentido, aunque hay diversidad de opiniones respecto al perfil que ha de tener (más comercial o más social), la figura del prospector se reconoce como imprescindible en un alto porcentaje, (83%).

Sin embargo, el porcentaje de acuerdo baja cuando se pasa a preguntar por la especificidad de la figura. En este punto, se ve que se siguen dando diferencias notables entre entidades a ese respecto. Hay entidades en las que el PI realiza también labores de prospección, mientras que en otras, hay una clara y total separación de funciones. Así hasta un 67% de las entidades participantes, consideran que el PL debe y/o puede realizar labores de prospección.

Respecto a si la búsqueda de empleo ha de realizarse en base a un perfil concreto o si ha de barajarse el perfil una vez encontrado el puesto de trabajo, hay diversidad de opiniones y visiones. Hasta un 64% de las personas participantes afirman que ha de orientarse la búsqueda de empleo en función de los perfiles, mientras que un 65% considera que primero hay que encontrar el empleo y luego ajustar perfiles.

La participación e implicación de las personas demandantes de empleo en la búsqueda de oportunidades laborales es un aspecto en el que se observan también diferencias en base a la autonomía de la persona, tipos de discapacidad, etc. Sobre el 67% de las personas participantes se muestran de acuerdo en que se dé esa participación efectiva de la persona demandante de empleo en esa búsqueda.

Pese a esa opinión favorable a que quienes demandan un empleo puedan participar de esa búsqueda, se reconoce que no siempre se da ni desde las entidades se puede fomentar todo lo que se debiera. Se considera necesario avanzar en ese punto, siempre teniendo en cuenta las posibilidades de cada cual.

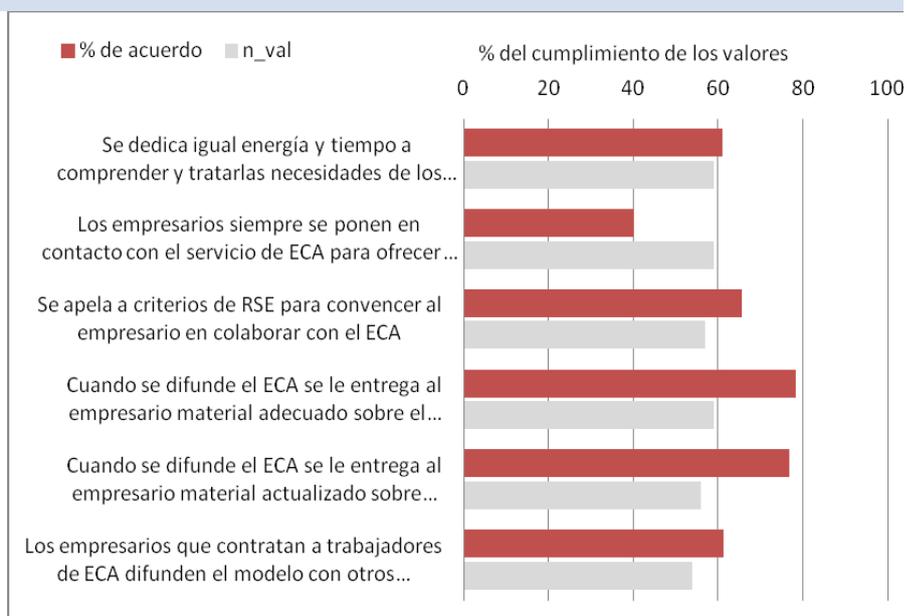
Finalmente, respecto al material de difusión disponible, más del 75% de los/as participantes, consideran que es clarificador y responde a las necesidades de las empresas colaboradoras.

Directriz de la EUSE nº 7: Trabajar con los empresarios

Trabajar con los empresarios

Gráfica 7: Resultados de valoración directriz 7

Se dedica igual energía y tiempo a comprender y tratarlas necesidades de los empresarios que el dedicado al demandante de empleo. Los empresarios siempre se ponen en contacto con el servicio de ECA para ofrecer un puesto de trabajo. Se apela a criterios de RSE para convencer al empresario en colaborar con el ECA. Cuando se difunde el ECA se le entrega al empresario material actualizado sobre contrataciones y bonificaciones. Los empresarios que contratan a trabajadores de ECA difunden el modelo con otros empresarios colegas.



Respecto al la directriz nº 7, 'Trabajar con los empresarios', se valoró el ítem si 'se dedica igual energía y tiempo a comprender y tratarlas necesidades de los empresarios que el dedicado al demandante de empleo'. Tal como manifestó un participante de uno de los grupos, 'no se dedica igual energía aunque se debería dedicar más tiempo a ello ya que en el día a día es importante valorar las necesidades del empresario'. La mayoría de los participantes valoraron que los servicios de ECA deberían disponer de una cartera de empresas y utilizar alternativas de marketing para la difusión. Consideran que es importante la figura del *prospectador* de empleo para diluir algunas de las funciones de los preparadores laborales e incrementar, de esta manera, la eficacia en la relación empresa y servicios de ECA.

En este sentido cabe decir que un bajo porcentaje de empresas acuden a los servicios de ECA (empresas que en su mayoría ya han colaborado o colaboran con los servicios de ECA): 'los empresarios que siempre se ponen en contacto con nuestro servicio de ECA para ofrecer un puesto de trabajo son solo aquellas empresas muy implicadas y comprometidas con nosotros'.

En cuanto a los criterios de RSE para convencer al empresario en colaborar con los servicios de ECA, de las valoraciones realizadas se deduce que no es un argumento que los PL o prospectores de empleo empleen muy a menudo. Se suele utilizar la argumentación en materia de RSE con las grandes empresas.

Cabe señalar que la mayoría de los servicios de ECA, tal como valoraron los participantes, disponen y entregan material y documentación sobre su servicio y sobre las características de la metodología de ECA. Además, se añade toda documentación complementaria relativa a las contrataciones y bonificaciones en materia de discapacidad.

Por último se valoró que los empresarios que contratan a trabajadores a través de los servicios de ECA no suelen difundir el modelo (o su experiencia de inserción) con otros empresarios colegas. Más bien, aún se dan algunas situaciones esporádicas en la que se comenta alguna mala experiencia de inserción.

Por otra parte, tal como indicaron algunos participantes, cabe destacar algunas iniciativas concretas de algunos servicios de ECA por intentar abordar este aspecto mediante propuestas innovadoras y de amplitud: ‘Los desayunos de trabajo’ en emisoras de radio, premios empresariales a la inserción, etc.

Directriz de la EUSE nº 8: Apoyo dentro y fuera del entorno laboral

Los apoyos dentro y fuera del entorno laboral

El apoyo es el aspecto clave del ECA y así lo entiende la persona demandante de empleo.

El apoyo laboral reside únicamente en el PL.

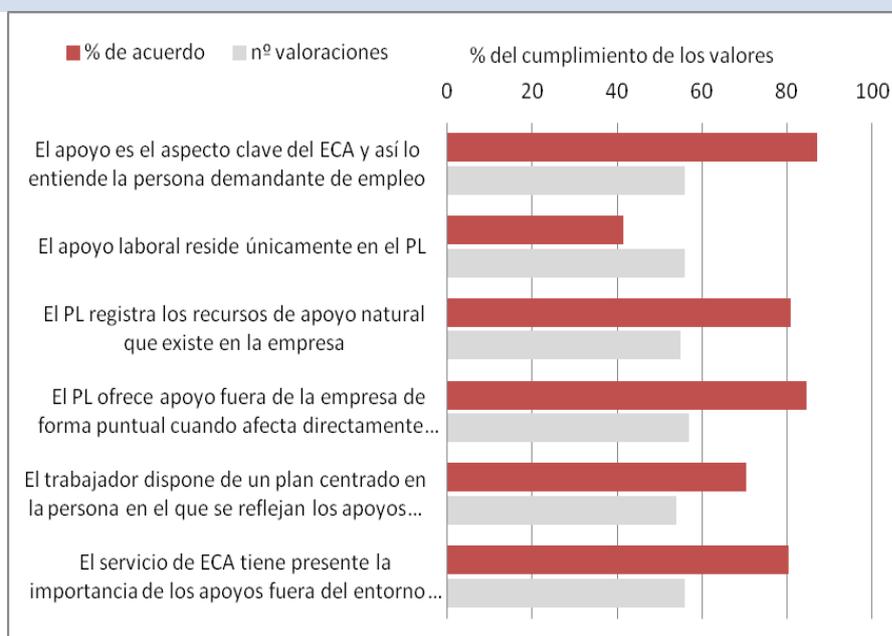
El PL registra los recursos de apoyo natural que existe en la empresa.

El PL ofrece apoyo fuera de la empresa de forma puntual cuando afecta directamente al trabajo.

El trabajador dispone de un plan centrado en la persona en el que se reflejan los apoyos disponibles.

El servicio de ECA tiene presente la importancia de los apoyos fuera del entorno laboral y la estabilidad en la coordinación con otros recursos de la comunidad

Gráfica 8: Resultados de valoración directriz 8



Respecto a esta directriz nº8, hay que destacar al alto consenso (87%) que se dio en su consideración como aspecto clave del EcA. Entre quienes trabajan con personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, hay unanimidad respecto a esta directriz, considerada imprescindible a lo largo de toda la vida laboral de la persona.

La prestación de apoyos se ve no obstante de manera amplia y no limitada al PL. El apoyo de la familia, de los/as compañeros/ de trabajo y superiores adquiere gran importancia para la persona trabajadora. El apoyo del PL es fundamental pero no es el único con el que ha de contar la persona trabajadora

Además se destaca (84%) que el PL ha de apoyar o mantener contactos fuera de la empresa, de manera habitual ya que durante la jornada laboral no se puede aclarar o resolver distintas situaciones que se estén dando, siendo necesario establecer reuniones fuera de esa jornada. Se ponen de manifiesto también diferencias en el protagonismo dado a la familia, en función del colectivo atendido. Así quienes trabajan en discapacidad intelectual, hacen mención también a la coordinación/ tiempo de reunión con familias.

Se reconoce la importancia de disponer de un plan centrado en la persona, aunque se da alguna confusión entre disponer de un plan de trabajo (“hay un plan de trabajo pero no se le da al trabajador”) y trabajar desde un enfoque de planificación centrada en la persona.

Finalmente, el 80% considera importante contar con apoyos fuera del entorno laboral y mantener una coordinación estable con otros recursos de la comunidad. En este punto destaca la reflexión realizada, respecto a la dificultad que se da en ocasiones para poder mantener esas coordinaciones, que precisarían de planes de trabajo integrales, para los que no siempre se cuenta con los recursos necesarios. También hay que destacar la importancia que tiene el saber derivar y no pretender ser solución a todo por parte de los PL

En esta última observación pueden apreciarse ciertas diferencias entre unidades de empleo integradas en entidades de apoyo general a la persona y entidades que trabajan en exclusiva en el ámbito de la inserción

Directriz de la EUSE nº9: Desarrollo profesional y promoción laboral

Desarrollo profesional y promoción

El servicio de ECA contempla la promoción laboral como un objetivo en su proceso de inserción.

El PL registra la variabilidad de tareas que realiza el trabajador a lo largo de su contratación en la empresa.

El servicio de ECA presta los apoyos necesarios para el desarrollo profesional al igual que para la colocación en la empresa.

Gráfica 9: Resultados de valoración directriz 9



El trabajador posee un plan personal de desarrollo profesional y promoción laboral.

Sobre la promoción laboral, en quien recae los apoyos, en el PL en los apoyos naturales en la empresa

Actualmente este objetivo no es una prioridad en el servicio de ECA.

Esta directriz aborda un aspecto que pese a tener que ser contemplado desde los servicios de EcA no siempre puede ser atendido en los términos que marca la directriz, que nos dice que hay que prestar atención al desarrollo de la carrera profesional.

Siendo éste un objetivo reconocido por parte de las entidades, ya que hasta un 74% se muestra de acuerdo en ello, la realidad que se plasma es bien diferente. Así, se reconoce que ante la dificultad de lograr un empleo para todos los demandantes, se prioriza que al menos todos ellos accedan al mundo laboral y que mantengan el puesto obtenido.

EL PL centra muchos esfuerzos en registrar y estar al corriente de los cambios en tareas que se van dando a lo largo de la vida laboral de la persona y en apoyarle a lo largo de todo el proceso, pero se reconoce que los esfuerzos se centran más en asegurar el mantenimiento del puesto que en promocionar.

En este punto también se diferencia entre promoción hacia otro puesto y promoción como asumir funciones nuevas. En este sentido, se ve como más probable y habitual, poder promocionar hacia realizar otras tareas que hacia otros puestos.

Respecto sobre en quién recae la responsabilidad de la promoción laboral, se manifiesta que es algo en lo que están implicados tanto el preparador laboral, como la empresa y los apoyos naturales; es decir, es cuestión de todas las partes implicadas en el proceso de empleo con apoyo.

Finalmente, el 60% de las personas participantes consideró que la promoción laboral no es una prioridad en el servicio de empleo con apoyo.

Para terminar hay que señalar un dilema ético que se planteó, en uno de los grupos de trabajo, y en el que podemos ver la relación con el compromiso con el cliente; cuando surge la cuestión de qué hacer si aparece un puesto de trabajo que sabemos que es ideal para una persona que ya tiene un empleo: se lo ofreceríamos a esa persona o no le informaríamos porque ya tiene un empleo y se lo ofreceríamos a otra persona desempleada. Este aspecto genera debate y hace aflorar la dificultad de cumplir con esta directriz en el día a día.

Gráfica 10: Resultados de valoración directriz 10

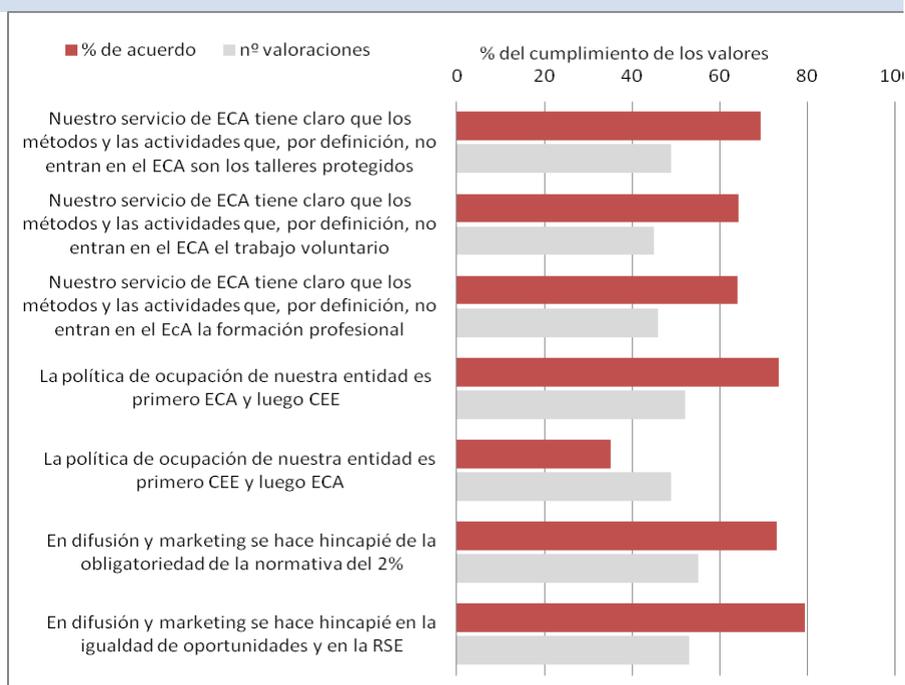
Nuestro servicio de ECA tiene claro que los métodos y las actividades que, por definición, no entran en el Empleo con Apoyo son los talleres protegidos el trabajo voluntario y la formación profesional

La política de ocupación de nuestra entidad es primero ECA y luego CEE.

La política de ocupación de nuestra entidad es primero CEE y luego ECA.

En difusión y marketing se hace hincapié de la obligatoriedad de la normativa del 2%.

En difusión y marketing se hace hincapié en la igualdad de oportunidades y en la RSE.



Normalmente, los servicios de ECA tienen claro que los métodos y las actividades que, por definición, no entran en el Empleo con Apoyo son los talleres protegidos, el trabajo voluntario y la formación profesional. Eso no implica que la formación previa sea una parte indispensable en todo proceso de inserción puesto que nos determina el nivel de competencia personal y laboral de los trabajadores con necesidades de apoyo. Tal como se comentó en unos de los grupos de trabajo *‘son medios que utilizamos para alcanzar una inclusividad’* ya que nos permite incrementar y determinar el grado de competencia del trabajador. *‘A veces vamos a ofrecer trabajadores muy, muy motivados pero menos preparados para un puesto de trabajo muy concreto’*.

Para los servicios de ECA no hay duda que la política de ocupación *‘primero es ECA y luego CEE’*.

En difusión y marketing, por norma general, no se resalta el cumplimiento por parte de las empresas de la obligatoriedad de la normativa del 2% o de la reserva de cupo. Más bien los servicios de ECA optan por lo contrario, ofrecerse como un recurso para que las empresas puedan atenerse a la normativa laboral.

En difusión y marketing se menciona más la necesidad de la igualdad de oportunidades que la RSE. Si bien es importante considerar cómo focaliza cada empresa sus objetivos de RSE, en la difusión se intenta buscar la complicidad del empresariado para así ampliar su enfoque y perspectiva social.

Gráfica 11: Resultados de valoración directriz 11

En cualquier momento el servicio de ECA está disponible para ofrecer trabajadores ante una demanda de una empresa.

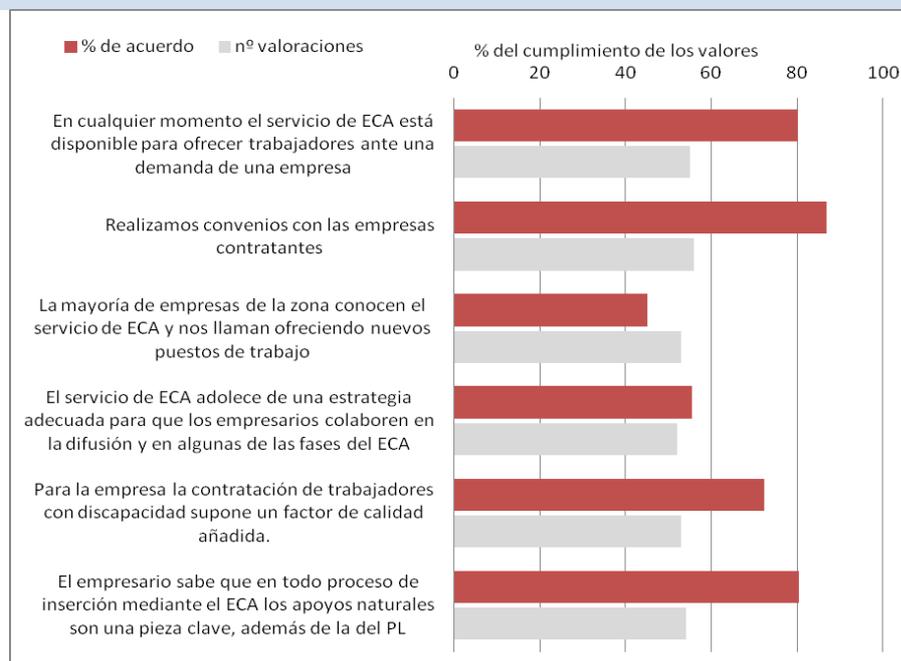
Realizamos convenios con las empresas contratantes.

La mayoría de empresas de la zona conocen el servicio de ECA y nos llaman ofreciendo nuevos puestos de trabajo.

El servicio de ECA adolece de una estrategia adecuada para que los empresarios colaboren en la difusión y en algunas de las fases del ECA.

Para la empresa la contratación de trabajadores con discapacidad supone un factor de calidad añadida.

El empresario sabe que en todo proceso de inserción mediante el ECA los apoyos naturales son una pieza clave, además de la del PL.



La mayoría de las veces los servicios de ECA están disponibles para atender las demandas de los empresarios puesto que el número de ofertas laborales es baja. Es importante destacar que si un determinado servicio de ECA no tuviera un candidato para cubrir la oferta de empleo siempre se intentaría cubrir dicha plaza derivando la oferta a otro servicio similar.

Un 80% de los participantes manifestaba que los servicios de ECA realizan convenios con las empresas. Estos convenios son producto de los requisitos a tener en cuenta por parte de los servicios de ECA que se acogen a la subvención del RD 780/2007, de 2 de julio².

A pesar de la difusión que realizan los servicios de ECA, por regla general las empresas no suelen acudir a dichos servicios cuando tienen necesidad de cubrir un puesto de trabajo. Por otra parte, cabe decir que existe una variabilidad en función de la territorialidad y sector de ocupación, en cuanto a la oferta 'por puerta' del número de puestos de trabajo que ofrecen los empresarios.

² Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Se adolece de una estrategia adecuada para que los empresarios colaboren en la difusión y en algunas fases del ECA. No existe una planificación específica en este sentido, más bien se da una colaboración esporádica, puntual y con empresas concretas.

En general, los participantes de los diferentes servicios de ECA consideran que para la empresa la contratación de trabajadores con discapacidad supone un factor de calidad añadida, sobretodo, si existe una *visibilidad* de la discapacidad. A pesar de ello, existe la incongruencia puesto que no se traduce en generar puestos de trabajo: tal como manifestaba una participante en uno de los grupos de trabajo *“si realmente es un factor de calidad añadida, y que las empresas desean esa calidad por qué nos cuesta tanto conseguir un puesto de trabajo para las personas con discapacidad”*.

En cuanto a la importancia de los apoyos naturales y cómo se refleja ante el empresariado por parte de los servicios de empleo, los participantes manifestaron en su mayoría que el empresario sabe que en todo proceso de inserción mediante el ECA dichos apoyos son una pieza clave, además de la del PL. Se deduce que el papel de los empleados es muy importante aunque no se sabe el nivel de implicación que va a suponer. Algunos de los servicios de ECA resaltan en su difusión la importancia de los *apoyos naturales*.

Conclusiones finales:

El trabajo realizado en cada uno de los talleres dio como resultado las siguientes conclusiones, las cuales fueron expuestas durante la puesta en común:

- Importancia de los instrumentos y protocolos de actuación
- Importancia de cuidar el lenguaje
- Importancia de que queden reflejadas los derechos y obligaciones con el cliente (pcd)
- Las prácticas laborales son un recurso formativo pero solo deben utilizarse como máximo 3 meses.
- Destacar la importancia de valores como la confidencialidad, individualidad y flexibilidad.
- Importancia de la sensibilización del entorno laboral.
- Destacar la figura del prospector laboral como imprescindible aunque en muchos casos por falta de recurso no se da.
- El perfil del prospector debe ser un perfil social con formación comercial.
- Importancia de implicar en el proceso al empresario y difundir buenas prácticas
- Importancia de la búsqueda de empleo activa por parte de la pcd.
- Necesidad de mejorar y utilizar las nuevas tecnologías.
- El preparador laboral como facilitador del recurso debe prever las necesidades y derivar a donde corresponda, no siempre es el solucionador de todo.
- En ocasiones el preparador laboral asume responsabilidades que están por encima de sus posibilidades.
- En algunos colectivos el apoyo dentro y fuera de la empresa es imprescindible.
- La promoción laboral puede ser entendida como una mejora en las condiciones laborales

- El preparador laboral debe ser impulsor de la promoción de la pcd.
- La promoción laboral es difícil de llevar a cabo por los recursos limitados, aunque debería de ser algo imprescindible a veces se puede ver como algo utópico.
- Sobre el compromiso entre las partes hay diferencias en el acceso a los programas de EcA (colectivo-tránsito) y por lo tanto es determinante a la hora del tipo de compromiso que se adquiere. En la mayoría de casos es informado y no por escrito y duradero en el tiempo. El compromiso con la metodología EcA, en los casos de entidades con diferentes programas o recursos de empleo, no se hace extensible a todos. Dificultad para la incorporación de las familias al compromiso en algunos colectivos, pero necesario para el futuro del programa.
- Se valora positivamente la existencia de firmar un acuerdo entre las partes, pero son escasas las entidades que utilizan esta fórmula.
- Se valora muy positivamente y existe esta coordinación a lo largo de todo el proceso. Pero la incorporación de estos agentes a compromisos más formales suele ser escaso. Se observa que la PcP cubre este vacío.
- Se mantiene la información aunque los canales no suelen estar bien establecidos, salvo en las entidades que realizan Planificación centrada en la personas.
- Las herramientas de registro para elaborar el perfil profesional se consideran importantes habiendo una gran variedad.
- La elaboración del perfil se hace con la participación activa del demandante.