

3º Premio de Investigación

EL PREPARADOR LABORAL: ANÁLISIS DEL PERFIL DE COMPETENCIAS Y NECESIDADES PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA FORMATIVO

AUTOR:

FRANCISCO DE BORJA JORDÁN DE URRÍES VEGA

COLABORADORES:

RAMÓN FERNÁNDEZ PULIDO

ANGIE PÉREZ IMBERNON

**“EL PREPARADOR LABORAL:
ANÁLISIS DEL PERFIL DE COMPETENCIAS Y NECESIDADES
PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA FORMATIVO”**

Realizado por:

FRANCISCO DE BORJA JORDÁN DE URRÍES VEGA

(Investigador Principal)

Con la colaboración de:

RAMÓN FERNÁNDEZ PULIDO (Metodólogo)

ANGIE PÉREZ IMBERNON (Alumna del Master en Integración de Personas con Discapacidad)



Instituto Universitario de Integración en la Comunidad INICO

Universidad de Salamanca

Con el apoyo de



Asociación Española de
Empleo con Apoyo



Down España

Noviembre de 2015

AGRADECIMIENTOS

Los autores quieren agradecer a la Asociación Española de Empleo con Apoyo y a Down España el apoyo para el desarrollo del estudio, tanto por la financiación aportada como por la puesta a disposición de la red de organizaciones que desarrollan programas de empleo con apoyo en cada una de las organizaciones.

Igualmente agradecen la colaboración de los profesionales, tanto preparadores laborales como sus supervisores, sin cuya colaboración no se hubiera podido disponer de los datos necesarios.

RESUMEN

El empleo con apoyo es la herramienta para la inserción laboral de personas con discapacidad que acumula más evidencias y resultados positivos en la inserción de las personas con discapacidades más severas, ya sea discapacidad intelectual, del desarrollo, enfermedad mental, u otras graves afectaciones. El presente estudio se plantea como respuesta a una necesidad constatada por diferentes autores relevantes en el campo del empleo con apoyo en Europa y por la Unión Europea de empleo con Apoyo. Esta necesidad pone de manifiesto la poca definición de las competencias de los preparadores laborales en diferentes países europeos y la necesidad de clarificación de una formación sólida y adecuada. En este marco, se plantea realizar un estudio cuyo *Objetivo* es analizar las competencias profesionales, formación y demandas formativas de los preparadores laborales para posibilitar el diseño de una formación acorde a sus necesidades. Para ello el *Procedimiento* diseñado es la aplicación de un cuestionario que analiza en 99 competencias la apreciación de los preparadores laborales y sus supervisores sobre la relevancia de las mismas, la carga, su pertinencia y su solapamiento. Se utilizó una *Muestra* de selección intencionada o muestreo de conveniencia no probabilístico que quedó constituida por 58 preparadores laborales y 23 supervisores de los preparadores participantes. Los *Resultados* ponen de manifiesto que si bien la gran mayoría de las competencias analizadas son consideradas como muy relevantes por los preparadores laborales y sus supervisores, podemos determinar cuáles de ellas lo son en mayor cuantía y cuales implican una mayor carga de trabajo. Igualmente los resultados del estudio permiten constatar también cuales son las trayectorias formativas de los preparadores y su valoración de las mismas así como de las necesidades de formación complementaria. El estudio nos permite establecer varias *Conclusiones* relacionadas por un lado con la organización del trabajo de los preparadores y la estructuración de los servicios, pues se han identificado competencias concretas que son más relevantes que otras y que implican más carga de trabajo que otras. También permite determinar cuáles son las alternativas de formación más aconsejables para el desarrollo de la actividad profesional lo que puede facilitar la selección de candidatos para un equipo de empleo con apoyo. Por último, podemos señalar cuales son las necesidades formativas que los profesionales del sector demandan y proponer finalmente un programa coherente con las mismas.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO DE DESARROLLO DEL PROYECTO	251
1.1. La necesidad de clarificar la figura del preparador laboral y sus competencias	251
1.2. Alternativas formativas para preparadores laborales y definición de competencias disponibles	251
1.2.1. Certificado de Profesionalidad en Inserción laboral de personas con discapacidad	252
1.2.2. Módulo de Formación Profesional de grado superior “Preparador laboral. Mediador para el empleo en la comunidad”.	253
1.2.3. Curso práctico de formación básica de Empleo con Apoyo	254
1.2.4. Curso de Empleo con Apoyo para Preparadores Laborales	257
1.2.5. Curso Universitario en Orientación Laboral con Discapacitados	257
1.2.6. Especialista en Intervención para Personas con Discapacidad en la etapa Adulta (modelo desarrollado en Brasil y México)	258
1.2.7. Diploma in Training and Education in Supported Employment	259
1.2.8. Diploma in Supported Employment (Norman Mackie and Associates Ltd)	260
1.2.9. Diploma in Supported Employment (Welsh Centre for Learning Disabilities)	261
1.2.10. Cursos de la APSE	262
1.2.11. National Diploma in Employment Services	263
1.2.12. Supported Employment National Occupational Standards	265
1.2.13. EUSE Standards	266
1.3. El modelo de cinco pasos de la EUSE	268
2. PROPUESTA DE ESTUDIO	270
2.1. Objetivos	270
2.2. Procedimiento	270
2.3. Instrumento	271
2.4. Muestra	272
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS	273
3.1. Competencias de la fase 1 “Compromiso con el Cliente”	273
3.1.1. Relevancia de las competencias en la fase 1	275
3.1.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 1	278
3.1.3. Pertinencia de las competencias de la fase 1	282
3.1.4. Solapamiento de las competencias de la fase 1	285
3.2. Competencias de la fase 2 “Perfil Profesional”	287
3.2.1. Relevancia de las competencias en la fase 2	288
3.2.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 2	292
3.2.3. Pertinencia de las competencias de la fase 2	296
3.2.4. Solapamiento de las competencias de la fase 2	298
3.3. Competencias de la fase 3 “Búsqueda de Empleo”	300
3.3.1. Relevancia de las competencias en la fase 3	302
3.3.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 3	306
3.3.3. Pertinencia de las competencias de la fase 3	310
3.3.4. Solapamiento de las competencias de la fase 3	312
3.4. Competencias de la fase 4 “Compromiso con el empresario”	314
3.4.1. Relevancia de las competencias en la fase 4	315
3.4.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 4	317
3.4.3. Pertinencia de las competencias de la fase 4	319
3.4.4. Solapamiento de las competencias de la fase 4	320

3.5. Competencias de la fase 5 “Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo”	321
3.5.1. Relevancia de las competencias en la fase 5	322
3.5.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 5	325
3.5.3. Pertinencia de las competencias de la fase 5	327
3.5.4. Solapamiento de las competencias de la fase 5	328
3.6. Análisis de las titulaciones oficiales de los preparadores laborales	329
3.7 Análisis de la formación complementaria de los preparadores laborales	330
3.8. Demandas formativas	335
4. CONCLUSIONES	339
4.1. Identificación de las competencias fundamentales	339
4.2. Implicaciones sobre la asignación de tiempo y recurso	341
4.3. Orientaciones para la selección de profesionales	343
4.4. Diseño de planes de formación continua	344
5. PROPUESTA FORMATIVA	347
6. REFERENCIAS	349
7. ANEXO: LISTADO DE COMPETENCIAS	351

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO DE DESARROLLO DEL PROYECTO

1.1. La necesidad de clarificar la figura del preparador laboral y sus competencias

Desde la década de los 80 del pasado siglo, sabemos que el empleo con apoyo es la herramienta más eficaz para la inserción laboral de personas con discapacidades significativas como la intelectual (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997; 2000; Wehman y Hill, 1981; Wehman et. al 1987) pero también en el ámbito de las personas con autismo (Howlin, Alcock y Burkin, 2005; Wehman et. al. 2012, Wehman et. al. 2013) o con enfermedad mental (Bond, Drake y Becker, 2008; Bond, 2004; Drake y Bond, 2008).

En 2012, en el marco de un número especial de la revista *Journal of Vocational Rehabilitation* sobre la realidad del Empleo con Apoyo en Europa, coordinado por el investigador principal de este proyecto, varios autores señalaron en sus análisis, la necesidad de definir claramente las funciones y competencias del preparador laboral como una de las claves para consolidar esta metodología de inserción laboral en Europa (Beyer, 2012; Doose, 2012; Jordán de Urries y Verdugo, 2012; Kamp, 2012; Spjelkviac, 2012). Entre los diferentes factores que influyen en la dificultad de consolidar el empleo con apoyo consideraron que es necesario clarificar qué es un preparador laboral, cuáles son sus funciones y competencias, y de qué manera participa en los programas de empleo con apoyo.

Recientemente, dentro de la iniciativa europea Leonardo da Vinci se ha desarrollado el proyecto europeo “Supported Employment Next Step”. En este proyecto participó una asociación estratégica conformada por la European Union of Supported Employment y cinco universidades europeas, entre las que se encontraba la Universidad de Salamanca a través del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), siendo el investigador principal de este estudio el coordinador nacional del proyecto. También contó con la participación de cinco proveedores de servicios de toda Europa. En los productos y resultados derivados de este proyecto se señaló la relevancia del preparador laboral y la necesidad de definir sus competencias (Beyer, Wangen, Dunlop, Stiles, Furlong y Togher, 2015; Wangen y Spjelkviac, 2015).

Los dos hitos mencionados, ponen de manifiesto la necesidad y oportunidad de realizar un estudio que clarifique la figura del preparador laboral respecto a sus competencias y respecto a su formación.

1.2. Alternativas formativas para preparadores laborales y definición de competencias disponibles

Al definir este proyecto se ha tratado de identificar los programas formativos existentes para preparadores laborales con un doble objetivo:

- Conocer las alternativas de formación existentes en la actualidad
- Analizar la formulación de competencias que realizan los programas formativos.

Desde esta doble perspectiva se ha analizado los programas que se presentan a continuación tanto en el contexto español como en el internacional. Estos últimos se han localizado con el apoyo del trabajo *Scoping study on existing courses and qualifications for job coaches* realizado por Beyer (2010).

1.2.1. Certificado de Profesionalidad en Inserción laboral de personas con discapacidad

Fuente

Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I y II en el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto.

Acceso

Cumplir alguno de estos requisitos:

- Estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para el nivel 2 o título de Bachiller para nivel 3.
- Estar en posesión de un certificado de profesionalidad del mismo nivel del módulo o módulos formativos y/o del certificado de profesionalidad al que desea acceder.
- Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional para el nivel 2 o de un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional para el nivel 3.
- Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 2 o de grado superior para el nivel 3, o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.
- Tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación.

Duración

470 horas.

Programa

Cada módulo de los que detallamos a continuación cuenta además con una definición específica de todos los contenidos:

- Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. (90 horas)
- Entrenamiento en habilidades sociolaborales de personas con discapacidad. (130 horas)
 - Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con

- discapacidad (60 horas) Habilidades de comunicación y promoción de conductas adaptadas de la persona con discapacidad (40 horas)
- Entrenamiento de habilidades laborales (30 horas)
- Metodología de Empleo con Apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. (90 horas)
- Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad. (40 horas)
- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Inserción laboral de personas con discapacidad (120 horas)

Metodología

Propone una formación a distancia, excepto el módulo de prácticas.

Manejo de competencias

Propone cuatro unidades de competencia que presentamos más abajo y cada una de ellas se desgrena posteriormente en varias Realizaciones profesionales que a su vez se componen de varios Criterios de Realización. Por otro lado, cada módulo formativo, que se asocia a una unidad de competencia, propone varias Capacidades que se desgranar en un conjunto de Criterios de Evaluación. Las unidades son:

- Gestionar la información sobre los recursos sociolaborales y formativos y colaborar en el análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- Realizar las intervenciones dirigidas al entrenamiento para la adquisición y desarrollo de habilidades sociolaborales en las personas con discapacidad.
- Apoyar en el proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.
- Efectuar el seguimiento de la inserción sociolaboral con la empresa, el usuario y su entorno laboral.

1.2.2. Módulo de Formación Profesional de grado superior “Preparador laboral. Mediador para el empleo en la comunidad”.

Fuente

Down España (entonces Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down) realizó una propuesta de un módulo de Formación Profesional de grado superior (FEISD, 2005).

Acceso

Es una propuesta, pero las condiciones serían las normativas para una Formación profesional de grado superior.

Duración

2.000 horas (según indica el documento aunque la suma real alcanza 1.865)

Programa

Cada módulo de los que detallamos a continuación cuenta además con una definición específica de todos los contenidos:

- Metodología de la intervención social (165 horas)
- Habilidades de autonomía personal y social (225 horas)
- Inserción laboral. Metodología del empleo con apoyo (225 horas)
- Necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos (225 horas)
- Pautas básicas y sistemas alternativos de comunicación (220 horas)
- Formación en centro de trabajo (740 horas)
- Formación y orientación laboral (65 horas)

Metodología

Presencial.

Manejo de competencias

Propone tres unidades de competencia que presentamos más abajo y cada una de ellas se desgrena posteriormente en varias Realizaciones profesionales que a su vez se componen de varios Criterios de Realización. Por otro lado, cada módulo formativo, que se asocia a una unidad de competencia, propone varias Capacidades Terminales que se desgranar en un conjunto de Criterios de Evaluación. Las unidades son:

- Programar, organizar y evaluar Programas de Integración.
- Entrenar al usuario en la adquisición de conocimientos y habilidades laborales, personales y sociales.
- Supervisar las actividades de inserción laboral.

1.2.3. Curso práctico de formación básica de Empleo con Apoyo

Fuente

Asociación Española de Empleo con Apoyo. Programa disponible en la web de la organización <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article156.html>

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

200 horas.

Programa

Se detalla programa completo:

- Introducción
- La persona con discapacidad
 - La persona.
 - Percepción de la persona con discapacidad.
- Principios y valores del empleo con apoyo
 - Fenómenos precursores del empleo con apoyo.
 - Derechos, principios y valores: el alimento para la escalada.
- Definición de empleo con apoyo
 - Definición de empleo con apoyo.
 - Características del empleo con apoyo, el concepto.
 - Comparación del empleo con apoyo con otros sistemas de acceso al empleo.
- Condiciones necesarias y fases del empleo con apoyo
 - Condiciones necesarias para iniciar un servicio de empleo con apoyo.
 - Características del equipo profesional que ha de llevar a cabo un servicio de empleo con apoyo: el preparador laboral.
 - Fases y tecnologías del empleo con apoyo.
- 1ª fase del empleo con apoyo: valoración de los candidatos
 - Procesos y actividades de valoración de candidatos para empleo con apoyo.
 - Valoraciones conductuales en situación real.
 - Reunir toda la información en un protocolo o perfil individual para el empleo.
- 2ª fase del empleo con apoyo (i): la búsqueda de empleo, el contacto con el mercado y con los empresarios
 - Análisis de las características del mercado laboral.
 - Técnicas de venta y marketing de los servicios.
 - Contacto y entrevistas con los empresarios.
- 2ª fase del empleo con apoyo (ii): el análisis del puesto de trabajo en la búsqueda de empleo.
 - Análisis del puesto de trabajo.
 - Análisis ambiental de una empresa y del entorno de un puesto de trabajo.
 - El empleo con apoyo “a medida”.
- 3ª fase del empleo con apoyo: la colocación en el puesto de trabajo.
 - Factores clave a tener en cuenta en la colocación.
 - Análisis de la compatibilidad puesto de trabajo – candidato/a.
 - Trámites y gestiones que preceden a la contratación.

- 4ª fase del empleo con apoyo: la instrucción y el apoyo en el puesto de trabajo.
 - Primera etapa: presentación, orientación y exploración inicial.
 - Segunda etapa: instrucción y aprendizaje de las obligaciones del puesto: el análisis de la tarea.
 - Tercera etapa: aumento del ritmo de trabajo hasta el estándar de producción de la empresa.
 - La retirada del puesto de trabajo.
- 5ª fase del empleo con apoyo: evaluación y seguimiento del proceso de inclusión laboral.
 - Qué, cómo y cuándo evaluar.
 - Cómo actuar en “situaciones críticas” y cómo anticiparse a ellas.
 - Cómo aplicar un seguimiento extra-laboral.
- Agentes protagonistas del empleo con apoyo.
 - El empleo con apoyo, un sistema en el que confluyen diferentes agentes.
 - La confluencia de los apoyos naturales.
 - La persona con capacidades diversas, el principal protagonista y centro de todas las actuaciones.
- La calidad y el entorno de los servicios de empleo con apoyo.
 - La importancia de la calidad de los servicios y los indicadores a tener en cuenta en el empleo con apoyo.
 - Sistema de auto-evaluación para la mejora continua de la calidad.
 - Corolario del empleo con apoyo: la reconversión de los servicios.
 - Conexiones locales imprescindibles que debe tener un servicio de empleo con apoyo.
 - El marco nacional e internacional del movimiento mundial del empleo con apoyo.

Metodología

On line teórica y prácticas presenciales.

Manejo de competencias

No se especifica.

1.2.4. Curso de Empleo con Apoyo para Preparadores Laborales

Fuente

Fundación Emplea. Programa disponible en la web de la organización <http://www.fundacion-nemplea.org/cursos/>

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

100 horas.

Programa

Se detalla programa completo:

- Definición y principios del empleo con apoyo
- El preparador laboral como guía y servidor de la persona que busca un empleo con apoyo. Lo que el profesional necesita saber
- 1ª fase: el compromiso con la persona
- 2ª fase: el perfil profesional
- 3ª fase: (a) la búsqueda de empleo
- 3ª fase: (b) el compromiso con los empresarios
- 4ª fase: el apoyo dentro y fuera del entorno laboral
- 5ª fase: servicios de seguimiento continuado,
- Estándares de calidad del empleo con apoyo
- Las organizaciones que promueven el empleo con apoyo y la formación continua de los profesionales

Metodología

Semipresencial teórica y prácticas presenciales.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.5. Curso Universitario en Orientación Laboral con Discapacitados**Fuente**

Centro de Estudios Profesionales y Oposiciones CEDECO en colaboración con Universidad Rey Juan Carlos. Programa disponible en la web de la organización <http://www.cedeco.net/curso-universitario-en-orientacion-laboral-con-discapacitados/>

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

100 horas con reconocimiento de Créditos Académicos ECTS.

Programa

Se detalla programa completo:

- Bloque teórico
 - Aproximación al colectivo de personas con discapacidad.
 - Paradigmas y modelos explicativos de la discapacidad.
 - Mitos sobre las personas con discapacidad: la imagen social de la discapacidad.
 - Marco legal de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.
 - Entrenamiento en habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad.
 - Medidas de fomento de empleo para las personas con discapacidad.
 - El perfil del orientador sociolaboral.
 - Buenas prácticas en la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.
 - Guía metodológica para la orientación e inserción laboral.
 - Programas de Empleo con Apoyo (ECA).
- Bloque práctico
 - Análisis de casos prácticos.

Metodología

On line.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.6. Especialista en Intervención para Personas con Discapacidad en la etapa Adulta (modelo desarrollado en Brasil y México)

Fuente

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

100 horas.

Programa

Cada módulo de los que detallamos a continuación cuenta además con una definición específica de todos los contenidos:

- Fundamentos en la intervención con personas con discapacidad
- Modelos residenciales y calidad de vida
- Calidad de vida y planificación de apoyos
- Ocio integrado
- Apoyo conductual positivo
- Modelo de transición a la vida adulta del Projecte Trevol
- Planificación Centrada en la Persona
- Servicios para personas adultas con autismo, la experiencia de BATA
- Itinerarios laborales y acceso a empleo ordinario
- Calidad en el desarrollo de servicios
- Desarrollo y calidad del empleo con apoyo
- Graves afectaciones

Metodología

Presencial.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.7. Diploma in Training and Education in Supported Employment

Fuente

Northern Ireland Union of Supported Employment

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

18 meses.

Programa

Se detalla programa completo:

- Historia del empleo con apoyo
- Filosofía, valores, principios y técnicas que sustentan empleo con apoyo
- Enfoque centrado en la persona

- Perfil profesional y planificación de la carrera
- Marketing en empleo con apoyo
- La progresión en el trabajo – búsqueda de empleo, emparejamiento, análisis ambiental y del empleo, cartografía de apoyos naturales.
- El desarrollo de estrategias de apoyo en el trabajo y en la comunidad.
- El aprendizaje en el trabajo - uso de técnicas de instrucción
- Autogestión en el contexto de empleo con apoyo
- El trabajo con los solicitantes de empleo con enfermedad mental
- La legislación laboral en relación con los empleadores y derechos de los empleados
- Calidad en la prestación de los servicios de empleo con apoyo
- Aprender y formarse dentro de los grupos

Metodología

Presencial.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.8. Diploma in Supported Employment (Norman Mackie and Associates Ltd)

Fuente

Norman Mackie and Associates Ltd.

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

No especificada.

Programa

Se detalla programa completo:

- Autoevaluación y ejecución en equipo
- Contexto, valores, principios y definiciones
- Perfil profesional y planificación del desarrollo
- La focalización de empleo, búsqueda de trabajo y análisis de trabajo
- Marketing de empleo con apoyo

- La progresión en el trabajo
- Desarrollar y plan vigentes
- Desarrollar los vínculos con las comunidades locales
- Apoyo a personas con necesidades de salud mental
- Aseguramiento de la calidad en el empleo con apoyo

Metodología

Distancia.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.9. Diploma in Supported Employment (Welsh Centre for Learning Disabilities)

Fuente

Welsh Centre for Learning Disabilities.

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

10 meses.

Programa

Se detalla programa completo:

- Introducción al curso, desarrollo normativo y problemas de aprendizaje
- Introducción al empleo con apoyo
- Normalización y la evolución hacia apoyo comunitario
- Centrándose en el individuo
- Transición y autodeterminación en empleo con apoyo
- Trabajar con los empleadores para encontrar trabajo
- Trabajar con los empleadores en el largo plazo
- Análisis del lugar de trabajo
- Estrategias de apoyo (incluyendo técnicas de instrucción)
- Las familias y las redes sociales
- Aseguramiento de evaluación de la calidad

- Extendiendo empleo con apoyo para personas con otras discapacidades: enfermedad mental, discapacidades d o sensoriales y autismo

Metodolog a

Presencial.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.10. Cursos de la APSE

Fuente

Association for Professionals in Supported Employment (APSE) a trav s de Training Resource Network Inc. (TRN).

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duraci n

2 semanas por curso

Programa

Se detalla programa completo:

- Curso: orientation to supported employment
 - Historia de empleo con apoyo
 - Visi n general de empleo con apoyo
 - Resultados
 - Legislaci n, regulaci n y financiaci n
 - El buscador de trabajo, su familia y el especialista de empleo
 - Los derechos de los solicitantes de empleo a los servicios y la no discriminaci n
- Curso: job coaching and consulting
 - Principios de dise o de puestos
 - Apoyos naturales
 - Capacitaci n laboral y apoyo acad mico
 - Apoyo social-conductual
- Curso: marketing and job development

- Introducción a la investigación inserción laboral de marketing
- Herramientas de marketing para programas de inserción laboral
- Principios de desarrollo de empleo
- Herramientas de desarrollo de empleo
- Curso: career development
 - Principios de la planificación de carrera
 - Evaluación vocacional
 - Desarrollo de carrera
 - Perfiles vocacionales

Metodología

On line.

Manejo de competencias

No se especifica

1.2.11. National Diploma in Employment Services

Fuente

Association of Supported Employment New Zealand (ASENZ) en colaboración con el Social Services Training Organization (SSITO)

Acceso

Cualquier profesional interesado.

Duración

7 módulos de 2 días.

Programa

Se detalla programa completo:

- Obligatorio
 - Ayudar a los clientes a identificar las tendencias del mercado de trabajo y políticas que influyen en sus carreras
 - Demostrar conocimiento de la vida en una sociedad incapacitante
 - Explique empleo con apoyo como una filosofía y método de apoyo al empleo
 - Facilitar la planificación de la carrera en el trabajo de apoyo al empleo

- Explicar y aplicar el marketing en apoyo al empleo
- Explicar y aplicar el desarrollo de trabajo en apoyo al empleo
- Proporcionar orientación laboral y formación y apoyo al empleo permanente
- Explicar cómo proporcionar servicios de apoyo de empleo y de acceso a los grupos de usuarios de servicios de diversa
- Demostrar una teoría de la práctica integrada de apoyo al empleo
- Desarrollar y mejorar la calidad en el apoyo al empleo
- Explicar te tiriti o waitangi para fines de servicio social
- Explicar la aplicación de te tiriti o waitangi en los servicios sociales
- Implementar te tiriti o waitangi en los servicios sociales
- Opcionales
 - Analizar el liderazgo, la gestión y la gestión del cambio en el apoyo al empleo
 - Usuarios de los servicios de apoyo maoríes de acceso a los servicios de apoyo al empleo
 - Apoyo mental consumidores de salud / tangata whai ora para acceder a servicios de apoyo al empleo
 - Apoyar a un estudiante discapacitado a través del proceso de transición de la escuela al trabajo
 - Usuarios de los servicios de soporte islas del pacífico para acceder a los servicios de apoyo al empleo

Metodología

Presencial.

Manejo de competencias

No se especifica.

1.2.12. Supported Employment National Occupational Standards

Fuente

National Occupational Standards en Reino Unido.

Acceso

No es un curso formativo.

Duración

No es un curso formativo.

Programa

No es un curso formativo.

Metodología

No es un curso formativo.

Manejo de competencias

Cada Estándar Nacional Ocupacional comprende una serie de criterios de rendimiento que un individuo debe demostrar para ser competente en el sector que se describe, así como el conocimiento subyacente y las bases que los sustentan.

El documento describe 10 funciones del preparador. A su vez, cada función agrupa varios estándares, unos propios y específicos del empleo con apoyo (en cursiva) y otros comunes a otras ocupaciones.

- Compromiso del empleador
 - (LSI) SE02 - *asesorar a los empleadores acerca de los beneficios, los procesos y prácticas para reclutar y retener una fuerza laboral diversa*
 - (LSI) EE01 - Trabajar en colaboración con los empleadores en beneficio de los alumnos
 - (LSI) EE02 - Trabajar en colaboración con los empleadores para facilitar el desarrollo de la fuerza laboral.
 - (CFA) GOV12 - Gestionar las relaciones con los grupos de interés
 - (SFH) MH71 - dar a conocer el valor de empleo, la formación y la educación para las personas con necesidades de salud mental de las partes interesadas.
- Compromiso del buscador de empleo
 - (LSI) SE03 - *Ayudar a los solicitantes de empleo prospectivos para aspirar a un empleo remunerado*
- Comprensión de necesidades e identificación de vacantes

- *(LSI) SE04 - Identificar las necesidades del solicitante de empleo*
- Conocer al solicitante de empleo
 - *(LSI) SE04 - Identificar las necesidades del solicitante de empleo*
- Conocer el trabajo
 - *(LSI) SE06 - Garantizar oportunidades de empleo satisfacer las necesidades de los demandantes de empleo*
 - (USF) CCBA3.1 - Administrar la inducción del personal
- Acordar un plan en conjunto
 - *(LSI) SE05 - Crear y acordar planes de desarrollo*
- Emparejamiento con el puesto
 - *(LSI) SE06 - Garantizar oportunidades de empleo satisfacer las necesidades de los demandantes de empleo*
- Organizar el apoyo adecuado
 - *(LSI) SE07 - Habilitar los individuos en el empleo con apoyo para ser productivo e integrado en su lugar de trabajo*
 - (USF) CCBA3.1 - Administrar la inducción del personal
 - (SCD) SS5 - Habilitar los individuos con necesidades sensoriales acceder a la formación, el empleo y el desarrollo profesional
- El desarrollo de una carrera profesional
 - *(LSI) SE07 - Habilitar los individuos en el empleo con apoyo para ser productivo e integrado en su lugar de trabajo*
 - (SCD) SS5 - Habilitar los individuos con necesidades sensoriales acceder a la formación, el empleo y el desarrollo profesional
- Desarrollar la propia práctica del empleo con apoyo
 - *(LSI) SE01 - Desarrollar y aplicar los valores y la práctica ética en empleo con apoyo*
 - *(LSI) SE08 - Desarrollar como profesional de apoyo al empleo reflexivo*

Por último, cada estándar recoge un listado de criterios de ejecución con un total de 81 y otro de conocimientos con un total de 107.

1.2.13. EUSE Standards

Fuente

European Union of Supported Employment (Evans et al. 2004).

Acceso

No es un curso formativo.

Duración

No es un curso formativo.

Programa

No es un curso formativo.

Metodología

No es un curso formativo.

Manejo de competencias

La EUSE establece un conjunto de 15 estándares organizados en el marco de su modelo de 5 etapas. Cada estándar a su vez se compone de varios indicadores, como indica el paréntesis, llegando a un total de 91.

Bloque 1 LA ORGANIZACIÓN

- 1.1 Compromiso de servicio de calidad (13)
- 1.2 Implicación de los beneficiarios (3)
- 1.3 Promover derechos de los desfavorecidos (5)
- 1.4 Trabajadores competentes en todos los niveles (8)

Bloque 2 EL PROCESO

- Primera fase: Toma de contacto
 - 2.1 La persona recibe toda la información necesaria (7)
- Segunda fase: Perfil profesional
 - 2.2 Uso de enfoque centrado en la persona (6)
 - 2.3 Ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas (6)
 - 2.4 Se elabora un plan personal flexible (9)
- Tercera fase: Búsqueda de empleo
 - 2.5 Formación y apoyos para encontrar empleo (4)
 - 2.6 Ayuda para encontrar el mejor trabajo posible (6)
- Cuarta fase: Implicación de la empresa
 - 2.7 Apoyo a la empresa para encontrar persona adecuada (12)
- Quinta fase: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo
 - 2.8 Apoyos adecuados y efectivos (8)

Bloque 3 RESULTADOS

- 3.1 Se encuentra y mantiene un trabajo en empleo ordinario (4)
- 3.2 El empleado es valorado y aceptado (3)
- 3.3 Dispone de oportunidades de desarrollo profesional (3)

1.3. El modelo de cinco pasos de la EUSE

El Empleo con Apoyo es un proceso dinámico dirigido por el individuo. La European Union of Supported Employment, EUSE (Evans et al. 2004; EUSE 2010; Jordán de Urriés, 2010 y 2013) plantean una serie de fases de en su desarrollo. Dichas fases se aceptan como modelo de buenas prácticas y forman parte del marco general del Empleo con Apoyo

Primera Fase – Compromiso con el cliente. En esta fase se debe suministrar al candidato una información accesible y de un modo adecuado y, en segundo lugar, ayudar al individuo a utilizar esa información y a tomar una decisión bien informada. Al final de esta fase el individuo debe estar capacitado para tomar una decisión bien informada sobre si desea utilizar el empleo con apoyo como medio para conseguir un empleo y, en caso afirmativo, si desea hacerlo con esa organización en particular.

Segunda Fase – Perfil Profesional. Las actividades comprendidas en esta fase están encaminadas a que el individuo perciba sus propias habilidades, así como sus puntos fuertes y débiles. El resultado final es el trazado de un perfil detallado sobre cuestiones profesionales, un perfil que a su vez jugará un papel importante en el resto del proceso. En esta fase de planificación debe adoptarse un enfoque centrado en la persona.

Tercera Fase – Búsqueda de Empleo. El objetivo de esta fase es conseguir ofertas de empleo. Dado que no existe un sistema óptimo para encontrar un empleo, los servicios de Empleo Con Apoyo deben considerar aquéllas actividades que mejor se ajustan a las necesidades de las partes implicadas, empresa y usuario. El usuario debe mantener el control de las actividades en todo momento, recibiendo de la agencia el asesoramiento y preparación necesarios para la toma de una decisión bien informada.

Cuarta fase – Compromiso con el empresario. Las actividades comprendidas en esta fase dependen del grado implicación de la empresa, así como del formato en que se desarrollen los contactos con esta. En esta fase cuando se especifica la oferta de la empresa, y por tanto se da por supuesta la celebración de una reunión entre ésta y un profesional de la organización especialista en empleo con apoyo (éste último presumiblemente acompañado de la persona en búsqueda de empleo).

Quinta fase – Apoyos dentro y fuera del entorno laboral. La dotación de apoyo es un elemento esencial del empleo con apoyo y por tanto algo que está presente en todas las fases del proceso. El apoyo profesional debería desaparecer de forma gradual y sustituirse por el apoyo de los otros compañeros trabajadores desarrollándose apoyos naturales (intrínsecos) en el medio laboral. Tanto el grado de apoyo suministrado como la estrategia de sustitución deben ser pla-

nificados y examinados junto con los trabajadores, la empresa y el individuo. Todo paquete de medidas de apoyo debe estar centrado en el individuo, además de ser flexible.

En el desarrollo del presente estudio hemos optado por seguir el modelo conceptual determinado por la EUSE para la configuración de la herramienta de investigación y para la estructuración de los resultados.

2. PROPUESTA DE ESTUDIO

2.1. Objetivos

El Objetivo General del presente estudio se formula como:

- *OBJETIVO GENERAL: Analizar las competencias profesionales, formación y demandas formativas de los preparadores laborales para posibilitar el diseño de una formación acorde a sus necesidades*

El cual a su vez se desgrena en varios Objetivos Específicos:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Conocer la formación previa de carácter general de los preparadores y la relevancia que le otorgan para su actividad profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Conocer la formación previa de carácter específico de los preparadores y la relevancia que le otorgan para su actividad profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Conocer las demandas formativas de los preparadores laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Determinar la relevancia de las competencias profesionales de los preparadores laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Determinar la carga de trabajo que implica cada competencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Determinar el grado de pertinencia de cada competencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7: Determinar el grado de solapamiento de cada competencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8: Proponer una estructura básica de acción formativa para capacitar a preparadores laborales en función de los resultados obtenidos

2.2. Procedimiento

Para desarrollar este estudio se utilizó una metodología descriptiva (Montero y León, 2002) de tipo correlacional no experimental (Tamayo, M. 2004). Se trata de describir una realidad, la actividad profesional de los preparadores laborales y analizar la relación entre la percepción de estos y de sus supervisores en varios parámetros.

Para la recogida de datos se distribuyó y recogió por vía telemática el instrumento que se describe en el apartado siguiente entre la red de organizaciones de la Asociación Española de Empleo con Apoyo y de Down España que desarrollan programas de empleo con apoyo. En el envío, el cuestionario se acompañó con una carta presentando el estudio y explicando cómo proceder para cumplimentar y enviar el cuestionario. El texto del correo electrónico enviado una invitación expresa a participar en el estudio tanto desde la dirección de la Asociación Es-

pañola de Empleo con Apoyo como de Down España. El envío y recepción de cuestionarios se desarrolló en el período comprendido entre el 19 de enero de 2014 y el 13 de marzo de 2015.

Para el procesamiento inicial de los datos se utilizó el programa Excel que sirvió también para análisis porcentuales y desarrollo de tablas y gráficos. Para el análisis descriptivo de las variables y el análisis correlacional se utilizó el programa SPSS v.23 (Statistical Package for the Social Sciences). Con el análisis correlacional, utilizando el índice de correlación producto-momento de Pearson (Castañeda, Cabrera, Navarro y Vries, 2010) se trató de establecer la existencia de relaciones entre las puntuaciones de los preparadores laborales y de sus supervisores en la valoración de la relevancia y carga de las competencias. Para interpretar los resultados tomamos las decisiones adoptando niveles de significación de $\alpha = 0,05$ y $\alpha = 0,01$ independientemente del tamaño del efecto o correlación obtenida.

Es importante destacar que los datos suministrados por parte de las instituciones fueron utilizados únicamente con fines académicos y bajo ninguna circunstancia estos datos serán revelados a terceros o a personas que no se encuentren vinculadas directamente con el estudio; por lo que se puede afirmar con seguridad que en esta investigación no se está perjudicando la integridad de ninguna persona, dado que se garantizó la plena confidencialidad y anonimato de la información manejada durante la realización de éste proyecto. Los participantes accedieron a dar sus respuestas mediante un consentimiento informado.

2.3. Instrumento

Se diseñó un cuestionario que recoge 99 competencias pertenecientes a las 5 fases descritas por la European Union of Supported Employment (EUSE) que se presentan como Anexo. Estas cinco fases organizaban también la presentación de las competencias en el cuestionario:

- Fase 1 “Compromiso con el Cliente”
- Fase 2 “Perfil Profesional”
- Fase 3 “Búsqueda de Empleo”
- Fase 4 “Compromiso con el empresario”
- Fase 5 “Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo”

El cuestionario constaba de las siguientes partes:

- Introducción, en la que se describen el objetivo y las condiciones del estudio
- Datos personales y profesionales del participante
- Datos acerca de las titulaciones oficiales que capacitan al trabajador para su puesto.
- Datos acerca de otros cursos realizados por el trabajador para formarse en su puesto.
- Demandas formativas del participante para el desarrollo de su trabajo.
- Valoración de las competencias profesionales.

Respecto a las titulaciones oficiales se solicitó al participante valorar de 0 a 10 en grado creciente la relevancia de esa formación para su actividad profesional actual. Lo mismo se hizo respecto a los otros cursos recibidos.

Respecto a la última sección, la valoración de las competencias profesionales se realizó en base a los siguientes parámetros:

- *Relevancia*: grado de importancia o significación de la competencia, puntuada de 0 a 10 en grado creciente.
- *Carga de trabajo*: percibida por el trabajador respecto a esa competencia puntuada de 0 a 10 en grado creciente.
- *Pertinencia*: solicitándoles que señalaran solo en el caso de que consideraran esa competencia no pertinente a la fase en la que se encontraba.
- *Solapamiento*: solicitándoles que señalaran solo en el caso de que consideraran esa competencia se solapaba con otra/s.

Una vez elaborado el cuestionario inicial para los preparadores laborales, este fue sometido a la validación de tres expertos en el empleo con apoyo, uno por parte de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, otro por parte de Down España y otro miembro del INICO y del equipo investigador. A los revisores se les pidió que añadieran, eliminaran o modificaran las competencias que consideraran oportunas. Los cambios fueron mínimos respecto a la formulación de algún ítem concreto.

Finalizado y ajustado el cuestionario para los preparadores, se confeccionó uno similar para supervisores en el cual se redujo la información personal y profesional solicitada. Se añadió información relativa al preparado/es que estaban bajo su supervisión. Finalmente, se eliminaron las partes relativas a las titulaciones, cursos y demanda formativa, dejando únicamente la referente a las competencias.

2.4. Muestra

La muestra utilizada en el estudio es de selección intencionada o muestreo de conveniencia no probabilístico (Casal y Mateu, 2003). La muestra final quedó constituida por 58 preparadores laborales de los cuales 43 eran varones (74,14%), 13 mujeres (22,41%) y 2 no lo indicaron (3,45%). En relación al tiempo que llevaban desempeñando su trabajo, 7 llevaban menos de 2 años (12,07%), 15 llevaban de 2 a 5 años (25,86%), 25 llevaban de 5 a 10 años (43,10%) y 11 más de 10 años (18,97%).

Por otro lado se recibieron cuestionarios de 23 supervisores de los preparadores participantes, de los cuales 15 eran mujeres (65,22%) y 7 varones (30,43%) no obteniéndose el dato de 1 (4,35%).

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para presentar los resultados del análisis de datos realizado hemos optado por un enfoque de fases en base al modelo de la EUSE, al igual que se hizo con la herramienta de recogida de datos:

- Fase 1: Compromiso con el Cliente
- Fase 2: Perfil Profesional
- Fase 3: Búsqueda de Empleo
- Fase 4: Compromiso con el Empresario
- Fase 5: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo

Con este enfoque se trata de facilitar al lector la identificación clara de las fases y sus competencias, haciendo en cada una de ellas un análisis de los diferentes parámetros evaluados para cada competencia:

- Relevancia
- Carga de trabajo
- Pertinencia en esa fase
- Presencia de esa competencia en otras fases
- Solapamiento con otra competencia

3.1. Competencias de la fase 1 “Compromiso con el Cliente”

En base a los planteamientos de la EUSE hemos conceptualizado esta fase en la herramienta utilizada como aquella en que se *“garantiza que el demandante de empleo tome decisiones fundamentadas respecto al uso del Modelo de ECA, utilizando esta información para encontrar empleo y localizar las organizaciones que pueden ayudarlo en este proceso. Esta fase capacita al futuro trabajador y fortalece su autodeterminación”*.

Dentro de esta fase hemos considerado el siguiente conjunto de 28 competencias:

- 1.- Determinar las necesidades comunicativas del trabajador.
- 2.- Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.
- 3.- Suministrar adecuadamente toda la información necesaria de cara a la toma de decisiones sobre si hacer uso de los servicios del ECA.
- 4.- Capacitar al futuro trabajador para identificar qué organización le puede ayudar en su búsqueda de empleo.
- 5.- Dotar al trabajador de los apoyos necesarios, para conseguir una participación efectiva.
- 6.- Evaluar a los aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias.

- 7.- Diseñar, organizar y estructurar el servicio de Empleo con Apoyo.
- 8.- Adecuar los perfiles laborales y competencias
- 9.- Controlar los detalles de las reuniones, fechas, horas, participantes y la agenda laboral.
- 10.- Concienciar al futuro trabajador en la premisa de “Todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo”.
- 11.- Implementar información en formatos accesibles dependiendo de las necesidades de apoyo de los trabajadores.
- 12.- Brindarle al futuro trabajador la opción de escoger entre varios proveedores de servicios.
- 13.- Detallar la información sobre las modalidades de empleo remunerado, prácticas laborales y prácticas voluntarias.
- 14.- Suministrar toda la información necesaria sobre que es el empleo remunerado dentro del mercado laboral abierto.
- 15.- Adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa de ECA.
- 16.- Aplicar la Metodología de Planificación Centrada en el Persona
- 17.- Proporcionar un acuerdo de Nivel de Servicio.
- 18.- Garantizar la individualidad del cliente y el respeto por sus deseos.
- 19.- Transmitir una imagen positiva, alentar y empoderar a los candidatos para que elijan y tomen decisiones informadas respecto a sus preferencias laborales.
- 20.- Suministrar información a las instituciones educativas, talleres protegidos, servicios de rehabilitación y a las entidades patrocinadoras.
- 21.- Establecer contactos a nivel local.
- 22.- Recordar al demandante de empleo la importancia de las primeras impresiones, esto incluye la conducta, la actitud y el ambiente social.
- 23.- Generar confianza y comodidad, desarrollando un clima de respeto en un lugar accesible, privado y tranquilo.
- 24.- Cerciorarse que el candidato haya comprendido y esté de acuerdo con las actividades y roles que implica.
- 25.- Asegurarse de comprender la información que la persona demandante de empleo le ha proporcionado.
- 26.- Exponer con claridad el sistema de apoyo que el proveedor puede brindar.
- 27.- Realizar un Plan de Acción estableciendo objetivos definidos y un calendario para ambas partes.
- 28.- Culminar la reunión con un resumen de los contenidos que se han acordado, si es necesario, hacerlo por escrito y entregárselo a la persona demandante de empleo.

3.1.1. Relevancia de las competencias en la fase 1

Para interpretar los datos sobre la relevancia que se otorga a cada competencia de trabajo, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 relevancia muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 relevancia baja
- Mayor de 4 hasta 6 relevancia normal
- Mayor de 6 hasta 8 relevancia alta
- Mayor de 8 hasta 10 relevancia muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 1 y el Cuadro 1 como la mayoría de las competencias, 26 de 28 que corresponde al 92,85% de las mismas, reciben una valoración de relevancia muy alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. Las dos restantes reciben una valoración de relevancia alta. La media de valoración de la relevancia de las competencias en esta fase es de 8,69 puntos, y el 57,14% de las mismas, 16 de 28, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 1 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de relevancia de mayor a menor.

Tabla 1 Medias de relevancia fase 1

Ítems		Media
15	Adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa de ECA.	9,30
8	Adecuar los perfiles laborales y competencias	9,29
6	Evaluar a los aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias.	9,26
18	Garantizar la individualidad del cliente y el respeto por sus deseos.	9,18
5	Dotar al trabajador de los apoyos necesarios, para conseguir una participación efectiva.	9,13
16	Aplicar la Metodología de Planificación Centrada en el Persona	9,10
19	Transmitir una imagen positiva, alentar y empoderar a los candidatos para que elijan y tomen decisiones informadas respecto a sus preferencias laborales.	9,03
7	Diseñar, organizar y estructurar el servicio de Empleo con Apoyo.	8,97
27	Realizar un Plan de Acción estableciendo objetivos definidos y un calendario para ambas partes.	8,95
25	Asegurarse de comprender la información que la persona demandante de empleo le ha proporcionado.	8,94
2	Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.	8,92

23	Generar confianza y comodidad, desarrollando un clima de respeto en un lugar accesible, privado y tranquilo.	8,92
24	Cerciorarse que el candidato haya comprendido y esté de acuerdo con las actividades y roles que implica.	8,86
11	Implementar información en formatos accesibles dependiendo de las necesidades de apoyo de los trabajadores.	8,79
3	Suministrar adecuadamente toda la información necesaria de cara a la toma de decisiones sobre si hacer uso de los servicios del ECA.	8,77
1	Determinar las necesidades comunicativas del trabajador.	8,73
Media		8,69
28	Culminar la reunión con un resumen de los contenidos que se han acordado, si es necesario, hacerlo por escrito y entregárselo a la persona demandante de empleo.	8,66
26	Exponer con claridad el sistema de apoyo que el proveedor puede brindar.	8,63
22	Recordar al demandante de empleo la importancia de las primeras impresiones, esto incluye la conducta, la actitud y el ambiente social.	8,62
10	Concienciar al futuro trabajador en la premisa de “Todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo”.	8,60
17	Proporcionar un acuerdo de Nivel de Servicio.	8,45
14	Suministrar toda la información necesaria sobre que es el empleo remunerado dentro del mercado laboral abierto.	8,37
13	Detallar la información sobre las modalidades de empleo remunerado, prácticas laborales y prácticas voluntarias.	8,36
21	Establecer contactos a nivel local.	8,35
4	Capacitar al futuro trabajador para identificar qué organización le puede ayudar en su búsqueda de empleo.	8,16
9	Controlar los detalles de las reuniones, fechas, horas, participantes y la agenda laboral.	8,02
20	Suministrar información a las instituciones educativas, talleres protegidos, servicios de rehabilitación y a las entidades patrocinadoras.	7,73
12	Brindarle al futuro trabajador la opción de escoger entre varios proveedores de servicios.	7,30



Cuadro 1 Medias de relevancia fase 1

Las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 2 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la relevancia realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 2 Correlaciones de relevancia fase 1

Ítems		Correlación	Significación
1	Determinar las necesidades comunicativas del trabajador.	0,585	0,01
2	Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.	0,493	0,01
27	Realizar un Plan de Acción estableciendo objetivos definidos y un calendario para ambas partes.	0,462	0,01
17	Proporcionar un acuerdo de Nivel de Servicio.	0,413	0,05
15	Adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa de ECA.	0,361	0,05

Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la relevancia, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que las competencias 1, 2, 15 y 27 aparecen no solo por encima de la media de relevancia, sino que además existe acuerdo significativo en ello entre preparadores y supervisores.

3.1.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 1

Para interpretar los datos relativos a la carga de trabajo estimada para cada competencia, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, y al igual que con la relevancia, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 carga muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 carga baja
- Mayor de 4 hasta 6 carga normal
- Mayor de 6 hasta 8 carga alta
- Mayor de 8 hasta 10 carga muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 3 y el Cuadro 2 como ninguna de las competencias es valorada con una carga de trabajo muy alta, y la gran mayoría 22 de 28 que corresponde al 78,57% de las mismas, reciben una valoración de carga de trabajo alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. Las restantes reciben una valoración de carga de trabajo normal. La media de valoración de la carga de trabajo de las competencias en esta fase es de

6,64 puntos, y el 50% de las mismas, 14 de 28, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 2 nos permite ver las competencias ordenadas por grado carga de trabajo de mayor a menor.

Tabla 3 Medias de carga de trabajo fase 1

Ítems		Media
15	Adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa de ECA.	7,97
16	Aplicar la Metodología de Planificación Centrada en el Persona	7,92
5	Dotar al trabajador de los apoyos necesarios, para conseguir una participación efectiva.	7,67
8	Adecuar los perfiles laborales y competenciales	7,66
7	Diseñar, organizar y estructurar el servicio de Empleo con Apoyo.	7,61
27	Realizar un Plan de Acción estableciendo objetivos definidos y un calendario para ambas partes.	7,59
18	Garantizar la individualidad del cliente y el respeto por sus deseos.	7,32
6	Evaluar a los aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias.	7,24
11	Implementar información en formatos accesibles dependiendo de las necesidades de apoyo de los trabajadores.	7,18
19	Transmitir una imagen positiva, alentar y empoderar a los candidatos para que elijan y tomen decisiones informadas respecto a sus preferencias laborales.	7,05
21	Establecer contactos a nivel local.	6,93
9	Controlar los detalles de las reuniones, fechas, horas, participantes y la agenda laboral.	6,79
2	Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.	6,75
22	Recordar al demandante de empleo la importancia de las primeras impresiones, esto incluye la conducta, la actitud y el ambiente social.	6,66
Media		6,64
28	Culminar la reunión con un resumen de los contenidos que se han acordado, si es necesario, hacerlo por escrito y entregárselo a la persona demandante de empleo.	6,57
23	Generar confianza y comodidad, desarrollando un clima de respeto en un lugar accesible, privado y tranquilo.	6,34
24	Cerciorarse que el candidato haya comprendido y esté de acuerdo con las actividades y roles que implica.	6,34
17	Proporcionar un acuerdo de Nivel de Servicio.	6,24
25	Asegurarse de comprender la información que la persona demandante de empleo le ha proporcionado.	6,22
26	Exponer con claridad el sistema de apoyo que el proveedor puede brindar.	6,18
20	Suministrar información a las instituciones educativas, talleres protegidos, servicios de rehabilitación y a las entidades patrocinadoras.	6,15

10	Concienciar al futuro trabajador en la premisa de “Todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo”.	6,14
1	Determinar las necesidades comunicativas del trabajador.	5,98
13	Detallar la información sobre las modalidades de empleo remunerado, prácticas laborales y prácticas voluntarias.	5,92
14	Suministrar toda la información necesaria sobre que es el empleo remunerado dentro del mercado laboral abierto.	5,88
3	Suministrar adecuadamente toda la información necesaria de cara a la toma de decisiones sobre si hacer uso de los servicios del ECA.	5,36
4	Capacitar al futuro trabajador para identificar qué organización le puede ayudar en su búsqueda de empleo.	5,32
12	Brindarle al futuro trabajador la opción de escoger entre varios proveedores de servicios.	5,00



Cuadro 2 Medias de carga de trabajo fase 1

Al igual que se hizo con la relevancia, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores respecto a la carga de trabajo fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 4 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la carga de trabajo realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 4 Correlaciones de carga de trabajo fase 1

Ítems		Correlación	Significación
8	Adecuar los perfiles laborales y competencias	0,776	0,01
2	Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.	0,707	0,01
7	Diseñar, organizar y estructurar el servicio de Empleo con Apoyo	0,609	0,01
6	Evaluar a los aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias.	0,454	0,05
16	Aplicar la Metodología de Planificación Centrada en el Persona	0,444	0,05
22	Recordar al demandante de empleo la importancia de las primeras impresiones, esto incluye la conducta, la actitud y el ambiente social.	0,418	0,05
24	Cerciorarse que el candidato haya comprendido y esté de acuerdo con las actividades y roles que implica.	-0,375	0,05
14	Suministrar toda la información necesaria sobre que es el empleo remunerado dentro del mercado laboral abierto.	-0,402	0,05

Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la carga de trabajo, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que las competencias 2, 6, 7, 8, 16 y 22 aparecen no solo por encima de la media de carga de trabajo, sino que además existe acuerdo significativo en ello entre preparadores y supervisores. Debemos señalar también el desacuerdo que aparece entre preparadores y supervisores en relación a las competencias 14 y 24, ya que la correlación negativa indica que donde unos han valorado una carga de trabajo alta, los otros han hecho al contrario, y viceversa. En cualquier caso, estas dos competencias aparecen en el grupo que es valorado con menor carga de trabajo.

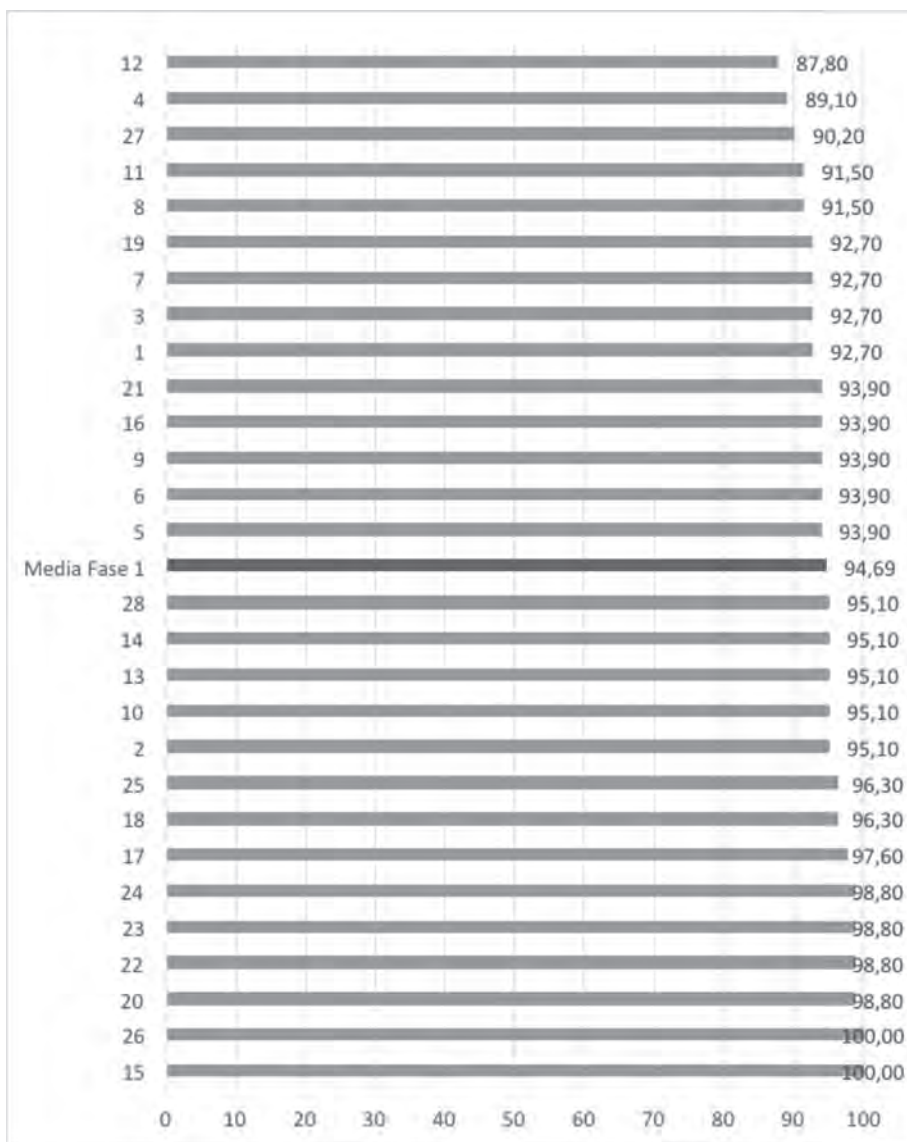
3.1.3. Pertinencia de las competencias de la fase 1

Para interpretar los datos relativos a la pertinencia de cada competencia respecto a la fase en la que se encuentra, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia SÍ es pertinente en esa fase del proceso, se puede apreciar en la Tabla 5 y el Cuadro 3 como todas las competencias se consideran pertinentes en esta fase con un porcentaje de acuerdo superior al 87,80%. La media de porcentaje de acuerdo en que las

competencias SI pertenecen a la fase 1 es de 94,69%, situándose 14 competencias por encima de esa media, 2 con un 100% de acuerdo, y por encima de un 95% de acuerdo en la pertinencia a esta fase.

Tabla 5 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 1

Ítems	% Sí es pertinente
15	100,00
26	100,00
20	98,80
22	98,80
23	98,80
24	98,80
17	97,60
18	96,30
25	96,30
2	95,10
10	95,10
13	95,10
14	95,10
28	95,10
Media	94,69
5	93,90
6	93,90
9	93,90
16	93,90
21	93,90
1	92,70
3	92,70
7	92,70
19	92,70
8	91,50
11	91,50
27	90,20
4	89,10
12	87,80



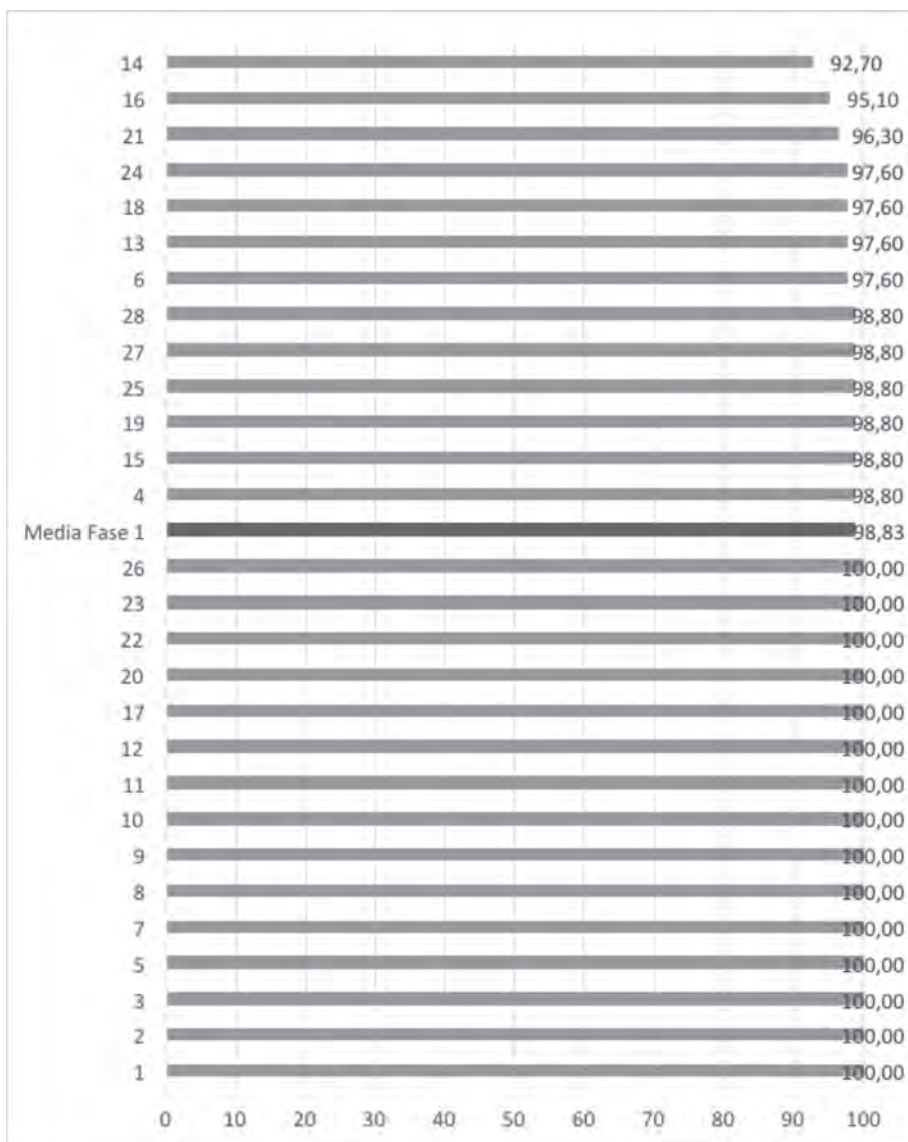
Cuadro 3 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 1

3.1.4. Solapamiento de las competencias de la fase 1

Para interpretar los datos relativos al posible solapamiento de las competencias de la fase 1 con otras competencias, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia NO se solapa con otras, se puede apreciar en la Tabla 6 y el Cuadro 4 como todas las competencias se valoran como no solapadas con un porcentaje de acuerdo superior al 92,70%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias no se solapan es del 98,83%, situándose 15 competencias por encima de esa media todas con un 100% de acuerdo y 27 de ellas por encima de un 95% de acuerdo.

Tabla 6 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 1

Ítems	% NO se solapa
1	100,00
2	100,00
3	100,00
5	100,00
7	100,00
8	100,00
9	100,00
10	100,00
11	100,00
12	100,00
17	100,00
20	100,00
22	100,00
23	100,00
26	100,00
Media	98,83
4	98,80
15	98,80
19	98,80
25	98,80
27	98,80
28	98,80
6	97,60
13	97,60
18	97,60
24	97,60
21	96,30
16	95,10
14	92,70



Cuadro 4 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 1

3.2. Competencias de la fase 2 “Perfil Profesional”

En base a los planteamientos de la EUSE hemos conceptualizado esta fase en la herramienta utilizada como aquella en que se ha de *“Evaluar las capacidades, expectativas e intereses del demandante de empleo y los posibles requisitos de un puesto de trabajo. Se procura que el futuro trabajador desarrolle su propia percepción y se dé cuenta de las oportunidades y de los obstáculos existentes en el mercado laboral”*.

Dentro de esta fase hemos considerado el siguiente conjunto de 24 competencias:

- 29.- Desarrollar un enfoque centrado en la persona.
- 30.- Seleccionar los métodos adecuados de comunicación para las capacidades de la persona.
- 31.- Brindar todas las oportunidades al trabajador para que pueda comunicarse con facilidad.
- 32.- Proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento.
- 33.- Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.
- 34.- Ayudar al trabajador a realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo de acuerdo con sus necesidades, capacidades e intereses.
- 35.- Manipular la información del trabajador con un nivel de confidencialidad alto y solo con su previo consentimiento.
- 36.- Obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional.
- 37.- Capacitar al trabajador para que identifique a los compañeros que puedan colaborar en su proceso de inclusión.
- 38.- Evaluar las aptitudes y habilidades, procurando que se ajusten y sean compatibles con las opciones del mercado local.
- 39.- Diseñar estrategias para que los trabajadores comprendan los requisitos asociados a diversos puestos de trabajo y las oportunidades que estos le brindan para el desarrollo de ciertas habilidades.
- 40.- Desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional.
- 41.- Proyectar al trabajador al acceso de una gama de oportunidades de empleo a nivel local.
- 42.- Usar los conocimientos previos y las experiencias del trabajador para fortalecer su empoderamiento.

- 43.- Manejar toda la información relevante, su historia laboral, formal e informal, estudios y los certificados formales que posee.
- 44.- Determinar respecto al candidato sus habilidades físicas, cognitivas, sus hábitos de aseo y limpieza, habilidades sociales y comunicativas, sus hobbies e intereses.
- 45.- Organizar las oportunidades de participación (con los apoyos requeridos) en trabajos tipo “sombra”, pruebas de trabajo (prácticas de duración limitada).
- 46.- Ayudar al trabajador a detectar sus preferencias laborales.
- 47.- Elaborar un Plan de Acción que especifique las actividades acordadas, los resultados, metas, objetivos y el responsable de ejecutarlo.
- 48.- Generar en el trabajador oportunidades y apoyos para desarrollar su capacidad de auto-determinación personal.
- 49.- Elaborar en conjunto con el trabajador un plan Personal Flexible, utilizando un formato accesible.
- 50.- Apoyar al trabajador durante todo el proceso del plan, considerando sus intereses, aspiraciones y capacidades.
- 51.- Establecer metas y objetivos de empleo, detallando opciones para alcanzarlas.
- 52.- Identificar dentro del marco del plan Personal Flexible a otras personas que puedan asistir al trabajador para lograr sus metas y objetivos.

3.2.1. Relevancia de las competencias en la fase 2

Como ya indicamos anteriormente, para interpretar los datos sobre la relevancia que se otorga a cada competencia de trabajo, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 relevancia muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 relevancia baja
- Mayor de 4 hasta 6 relevancia normal
- Mayor de 6 hasta 8 relevancia alta
- Mayor de 8 hasta 10 relevancia muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 7 y el Cuadro 5 como la totalidad de las 24 competencias de esta fase reciben una valoración de relevancia muy alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. La media de valoración de la relevancia de las competencias en esta fase es de 8,73 puntos, y el 62,50% de las mismas, 15 de 24, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 7 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de relevancia de mayor a menor.

Tabla 7 Medias de relevancia fase 2

Ítems		Media
29	Desarrollar un enfoque centrado en la persona.	9,26
50	Apoyar al trabajador durante todo el proceso del plan, considerando sus intereses, aspiraciones y capacidades.	9,16
36	Obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional.	9,13
33	Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.	9,08
44	Determinar respecto al candidato sus habilidades físicas, cognitivas, sus hábitos de aseo y limpieza, habilidades sociales y comunicativas, sus hobbies e intereses.	9,03
34	Ayudar al trabajador a realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo de acuerdo con sus necesidades, capacidades e intereses.	8,86
32	Proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento.	8,85
49	Elaborar en conjunto con el trabajador un plan Personal Flexible, utilizando un formato accesible.	8,85
46	Ayudar al trabajador a detectar sus preferencias laborales.	8,84
38	Evaluar las aptitudes y habilidades, procurando que se ajusten y sean compatibles con las opciones del mercado local.	8,82
35	Manipular la información del trabajador con un nivel de confidencialidad alto y solo con su previo consentimiento.	8,81
47	Elaborar un Plan de Acción que especifique las actividades acordadas, los resultados, metas, objetivos y el responsable de ejecutarlo.	8,80
51	Establecer metas y objetivos de empleo, detallando opciones para alcanzarlas.	8,79
48	Generar en el trabajador oportunidades y apoyos para desarrollar su capacidad de autodeterminación personal.	8,78
31	Brindar todas las oportunidades al trabajador para que pueda comunicarse con facilidad.	8,75
Media		8,73
30	Seleccionar los métodos adecuados de comunicación para las capacidades de la persona.	8,66
40	Desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional.	8,65
39	Diseñar estrategias para que los trabajadores comprendan los requisitos asociados a diversos puestos de trabajo y las oportunidades que estos le brindan para el desarrollo de ciertas habilidades.	8,52

52	Identificar dentro del marco del plan Personal Flexible a otras personas que puedan asistir al trabajador para lograr sus metas y objetivos.	8,48
43	Manejar toda la información relevante, su historia laboral, formal e informal, estudios y los certificados formales que posee.	8,37
45	Organizar las oportunidades de participación (con los apoyos requeridos) en trabajos tipo “sombra”, pruebas de trabajo (prácticas de duración limitada).	8,34
42	Usar los conocimientos previos y las experiencias del trabajador para fortalecer su empoderamiento.	8,32
37	Capacitar al trabajador para que identifique a los compañeros que puedan colaborar en su proceso de inclusión.	8,28
41	Proyectar al trabajador al acceso de una gama de oportunidades de empleo a nivel local.	8,05



Cuadro 5 Medias de relevancia fase 2

Como hicimos anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 8 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la relevancia realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de

0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 8 Correlaciones de relevancia fase 2

Ítems	Correlación	Significación
45	0,543	0,01
40	0,500	0,01
31	0,476	0,01
39	0,438	0,01
41	0,416	0,05
52	0,392	0,05
35	0,378	0,05
32	0,377	0,05
36	0,360	0,05
29	0,357	0,05

Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la relevancia, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que las competencias 29, 31, 32, 35 y 36 aparecen no solo por encima de la media de relevancia, sino que además existe acuerdo significativo en ello entre preparadores y supervisores.

3.2. 2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 2

Como hemos hecho anteriormente, para interpretar los datos relativos a la carga de trabajo estimada para cada competencia, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, y al igual que con la relevancia, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 carga muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 carga baja
- Mayor de 4 hasta 6 carga normal
- Mayor de 6 hasta 8 carga alta
- Mayor de 8 hasta 10 carga muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 9 y el Cuadro 6 como ninguna de las competencias es valorada con una carga de trabajo muy alta, y la gran mayoría 23 de 24 que corresponde al 95,83% de las mismas, reciben una valoración de carga de trabajo alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores y solo 1, el 4,16% recibe una valoración de carga de trabajo normal. La media de valoración de la carga de trabajo de las competencias en esta fase es de 6,85 puntos, y el 58,33% de las mismas, 14 de 24, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 9 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de carga de trabajo de mayor a menor.

Tabla 9 Medias de carga de trabajo fase 2

Ítems		Media
29	Desarrollar un enfoque centrado en la persona.	7,51
50	Apoyar al trabajador durante todo el proceso del plan, considerando sus intereses, aspiraciones y capacidades.	7,35
44	Determinar respecto al candidato sus habilidades físicas, cognitivas, sus hábitos de aseo y limpieza, habilidades sociales y comunicativas, sus hobbies e intereses.	7,29
47	Elaborar un Plan de Acción que especifique las actividades acordadas, los resultados, metas, objetivos y el responsable de ejecutarlo.	7,29
48	Generar en el trabajador oportunidades y apoyos para desarrollar su capacidad de autodeterminación personal.	7,21
51	Establecer metas y objetivos de empleo, detallando opciones para alcanzarlas.	7,14
49	Elaborar en conjunto con el trabajador un plan Personal Flexible, utilizando un formato accesible.	7,12
36	Obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional.	7,08
30	Seleccionar los métodos adecuados de comunicación para las capacidades de la persona.	7,00
45	Organizar las oportunidades de participación (con los apoyos requeridos) en trabajos tipo “sombra”, pruebas de trabajo (prácticas de duración limitada).	6,98
33	Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.	6,97
32	Proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento.	6,94

40	Desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional.	6,92
46	Ayudar al trabajador a detectar sus preferencias laborales.	6,90
Media		6,85
38	Evaluar las aptitudes y habilidades, procurando que se ajusten y sean compatibles con las opciones del mercado local.	6,82
31	Brindar todas las oportunidades al trabajador para que pueda comunicarse con facilidad.	6,81
34	Ayudar al trabajador a realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo de acuerdo con sus necesidades, capacidades e intereses.	6,71
39	Diseñar estrategias para que los trabajadores comprendan los requisitos asociados a diversos puestos de trabajo y las oportunidades que estos le brindan para el desarrollo de ciertas habilidades.	6,59
41	Proyectar al trabajador al acceso de una gama de oportunidades de empleo a nivel local.	6,52
42	Usar los conocimientos previos y las experiencias del trabajador para fortalecer su empoderamiento.	6,52
52	Identificar dentro del marco del plan Personal Flexible a otras personas que puedan asistir al trabajador para lograr sus metas y objetivos.	6,36
43	Manejar toda la información relevante, su historia laboral, formal e informal, estudios y los certificados formales que posee.	6,24
35	Manipular la información del trabajador con un nivel de confidencialidad alto y solo con su previo consentimiento.	6,21
37	Capacitar al trabajador para que identifique a los compañeros que puedan colaborar en su proceso de inclusión.	5,97



Cuadro 6 Medias de carga de trabajo fase 2

Al igual que se hizo anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores respecto a la carga de trabajo fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 10 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la carga de trabajo realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con

valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 10 Correlaciones de carga de trabajo fase 2

Ítems		Corre- lación	Signifi- cación
33	Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.	0,684	0,01
36	Obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional.	0,618	0,01
29	Desarrollar un enfoque centrado en la persona.	0,551	0,01
47	Elaborar un Plan de Acción que especifique las actividades acordadas, los resultados, metas, objetivos y el responsable de ejecutarlo.	0,533	0,01
32	Proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento.	0,514	0,01
34	Ayudar al trabajador a realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo de acuerdo con sus necesidades, capacidades e intereses.	0,508	0,05
31	Brindar todas las oportunidades al trabajador para que pueda comunicarse con facilidad.	0,427	0,05
40	Desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional.	0,379	0,05

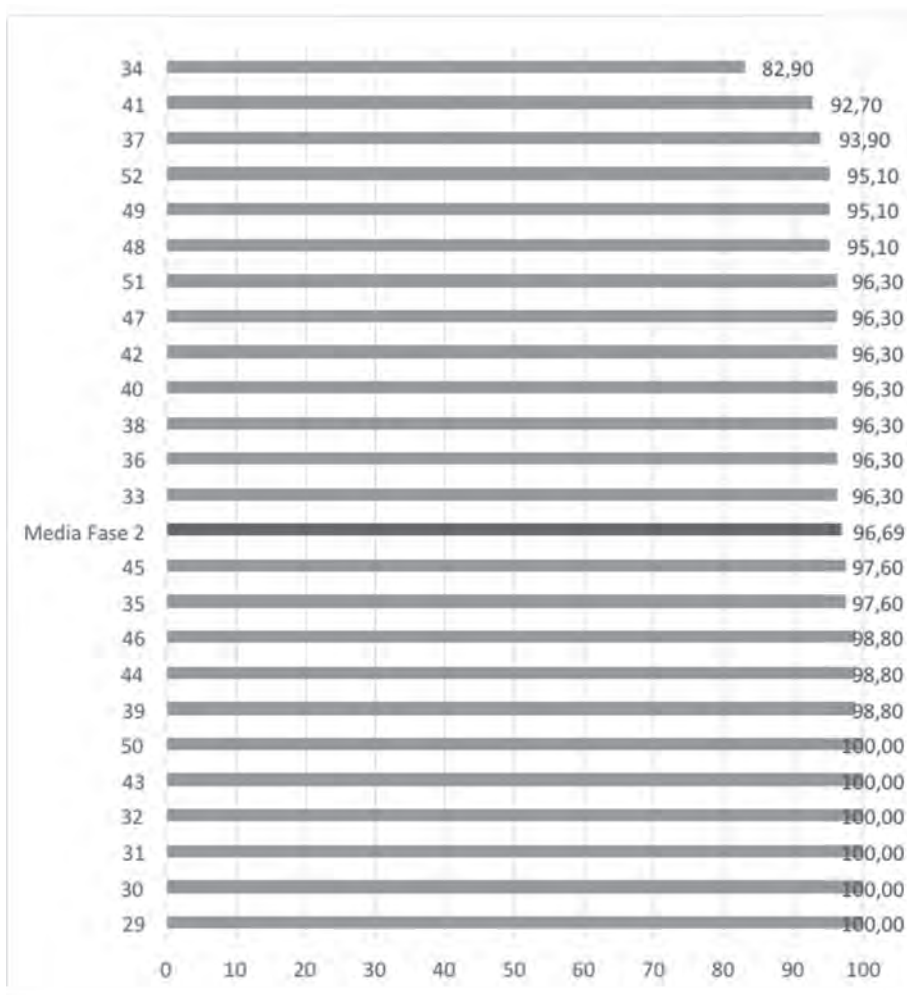
Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la carga de trabajo, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que las competencias 29, 32, 33, 36, 40 y 47 aparecen no solo por encima de la media de carga de trabajo, sino que además existe acuerdo significativo en ello entre preparadores y supervisores.

3.2.3. Pertinencia de las competencias de la fase 2

Para interpretar los datos relativos a la pertinencia de cada competencia respecto a la fase en la que se encuentra, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia Sí es pertinente en esa fase del proceso, se puede apreciar en la Tabla 11 y el Cuadro 7 como todas las competencia se consideran pertinentes en esta fase con un porcentaje de acuerdo superior al 82,90%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias SI pertenecen a la fase 2 es de 96,69%, situándose 11 competencias por encima de esa media, 6 con un 100% de acuerdo, y 21 por encima de un 95% de acuerdo en la pertinencia a esta fase. Solamente una competencia, la 34 *Ayudar al trabajador a realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo de acuerdo con sus necesidades, capacidades e intereses* muestra una valoración algo más baja (82,90% de acuerdo) pero aun así alta.

Tabla 11 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 2

Ítems	% Sí es pertinente
29	100,00
30	100,00
31	100,00
32	100,00
43	100,00
50	100,00
39	98,80
44	98,80
46	98,80
35	97,60
45	97,60
Media	96,69
33	96,30
36	96,30
38	96,30
40	96,30
42	96,30
47	96,30
51	96,30
48	95,10
49	95,10
52	95,10
37	93,90
41	92,70
34	82,90



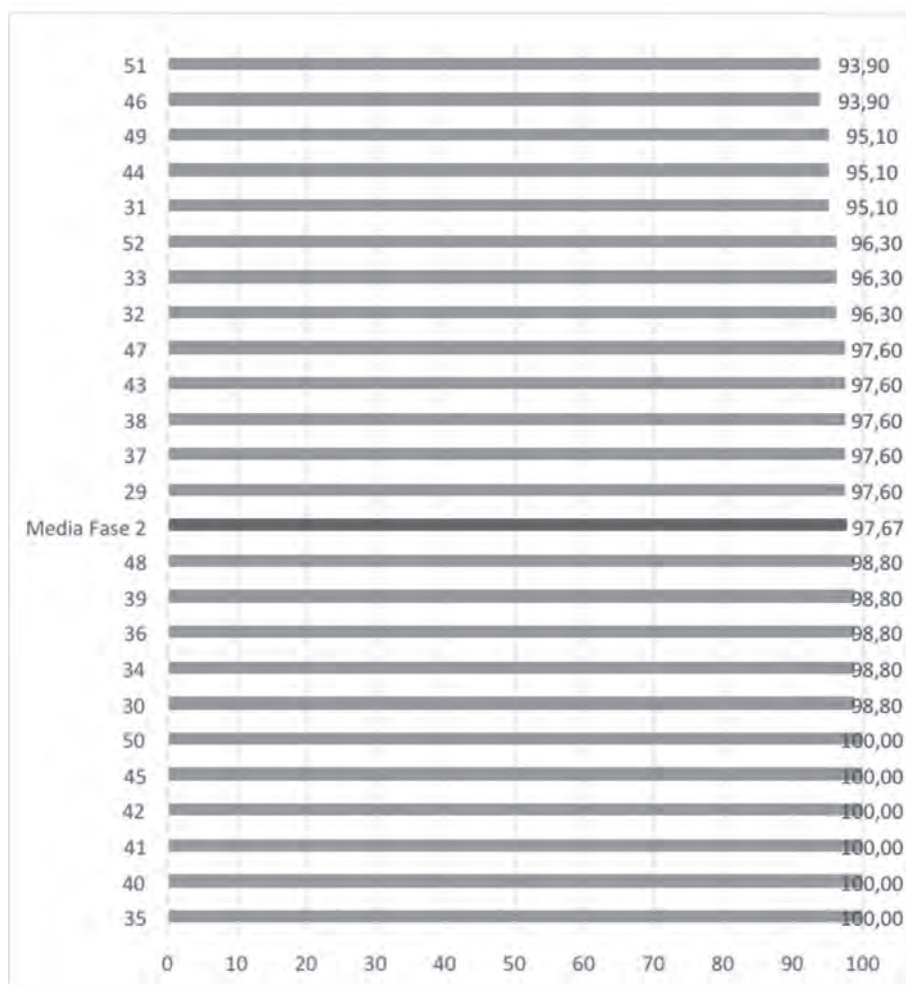
Cuadro 7 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 2

3.2.4. Solapamiento de las competencias de la fase 2

Para interpretar los datos relativos al posible solapamiento de las competencias de la fase 2 con otras competencias, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia NO se solapa con otras, se puede apreciar en la Tabla 12 y el Cuadro 8 como todas las competencias se valoran como no solapadas con un porcentaje de acuerdo superior al 93,90%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias no se solapan es del 97,67%, situándose 11 competencias por encima de esa media, 6 de ellas con un 100% de acuerdo y 22 de ellas por encima de un 95% de acuerdo.

Tabla 12 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 2

Ítems	% NO se solapa
35	100,00
40	100,00
41	100,00
42	100,00
45	100,00
50	100,00
30	98,80
34	98,80
36	98,80
39	98,80
48	98,80
Media	97,67
29	97,60
37	97,60
38	97,60
43	97,60
47	97,60
32	96,30
33	96,30
52	96,30
31	95,10
44	95,10
49	95,10
46	93,90
51	93,90



Cuadro 8 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 2

3.3. Competencias de la fase 3 “Búsqueda de Empleo”

En base a los planteamientos de la EUSE hemos conceptualizado esta fase en la herramienta utilizada como aquella en que “*Se desarrolla la toma de contacto entre el demandante de empleo y la empresa contratante. Se ajustan las necesidades laborales del trabajador con los requisitos de la empresa y del puesto*”.

Dentro de esta fase hemos considerado el siguiente conjunto de 29 competencias:

53.- Preparar a los trabajadores en la toma de decisiones bien fundamentadas.

- 54.- Generar en el trabajador la correcta identificación de sus preferencias laborales.
- 55.- Ubicar las necesidades del demandante de empleo.
- 56.- Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.
- 57.- Investigar en conjunto con el demandante las posibilidades de empleo.
- 58.- Localizar y activar redes informales de apoyo en la búsqueda de empleos.
- 59.- Apoyar al trabajador para que tome el control y las decisiones bien informadas en el proceso de solicitud de empleo y reclutamiento.
- 60.- Identificar el puesto adecuado para el trabajador haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.
- 61.- Ayudar al trabajador a diseñar su C.V.
- 62.- Seleccionar todas las ofertas de empleo publicadas.
- 63.- Desarrollar en conjunto con el demandante un Plan de contactos empresariales.
- 64.- Detectar la implicación de la empresa.
- 65.- Desarrollar cuando sea necesario en una empresa el “customized employment” o empleo personalizado adaptando puestos o proponiendo nuevos.
- 66.- Identificar las posibilidades de empleo, considerando las oportunidades de desarrollo profesional y promoción laboral.
- 67.- Elaboración de la lista de empresarios potenciales.
- 68.- Crear puestos de trabajo por parte de la agencia de empleo con apoyo.
- 69.- Ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales.
- 70.- Aprovechar cuando surgen oportunidades informales y transitorias de empleo para favorecer el desarrollo laboral del trabajador.
- 71.- Facilitar al trabajador formación y apoyos en la búsqueda de empleo.
- 72.- Potenciar al máximo la participación del trabajador en la especificación de su puesto y en los contactos con la empresa.
- 73.- Apoyar al trabajador para negociar con la empresa las condiciones de empleo ajustado a sus propias necesidades.
- 74.- Encaminar las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo considerando una constante revisión de las ofertas locales.
- 75.- Desarrollar campañas de Marketing y sensibilización en tejido empresarial en el ámbito local y regional.

- 76.- Incluir planes de desarrollo de oportunidades de formación y empleo.
- 77.- Comunicar al trabajador los resultados obtenidos de la búsqueda de puestos de trabajo.
- 78.- Proporcionar apoyo para completar solicitudes, planillas y formatos para el acceso a un empleo.
- 79.- Realizar un exhaustivo análisis del puesto de trabajo.
- 80.- Formar al trabajador con todos los apoyos necesarios para la transición a la siguiente fase.
- 81.- Enviar cartas y llamar a las empresas contratantes.

3.3.1. Relevancia de las competencias en la fase 3

Como ya indicamos anteriormente, para interpretar los datos sobre la relevancia que se otorga a cada competencia de trabajo, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 relevancia muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 relevancia baja
- Mayor de 4 hasta 6 relevancia normal
- Mayor de 6 hasta 8 relevancia alta
- Mayor de 8 hasta 10 relevancia muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 13 y el Cuadro 9 como 27 de las 29 competencias de esta fase, el 93,10%, reciben una valoración de relevancia muy alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores y las 2 restantes una valoración de relevancia alta. La media de valoración de la relevancia de las competencias en esta fase es de 8,55 puntos, y el 58,62% de las mismas, 17 de 29, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 13 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de relevancia de mayor a menor.

Tabla 13 Medias de relevancia fase 3

Ítems		Media Relevancia
56	Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.	9,42
79	Proporcionar apoyo para completar solicitudes, planillas y formatos para el acceso a un empleo.	9,42
60	Identificar el puesto adecuado para el trabajador haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.	9,40

80	Realizar un exhaustivo análisis del puesto de trabajo.	9,09
71	Aprovechar cuando surgen oportunidades informales y transitorias de empleo para favorecer el desarrollo laboral del trabajador.	9,00
53	Preparar a los trabajadores en la toma de decisiones bien fundamentadas.	8,85
61	Ayudar al trabajador a diseñar su C.V.	8,82
65	Desarrollar cuando sea necesario en una empresa el “customized employment” o empleo personalizado adaptando puestos o proponiendo nuevos.	8,82
66	Identificar las posibilidades de empleo, considerando las oportunidades de desarrollo profesional y promoción laboral.	8,78
64	Detectar la implicación de la empresa.	8,71
55	Ubicar las necesidades del demandante de empleo.	8,68
67	Elaboración de la lista de empresarios potenciales.	8,65
69	Ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales.	8,64
54	Generar en el trabajador la correcta identificación de sus preferencias laborales.	8,63
70	Ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales.	8,59
76	Desarrollar campañas de Marketing y sensibilización en tejido empresarial en el ámbito local y regional.	8,58
77	Incluir planes de desarrollo de oportunidades de formación y empleo.	8,56

Media		8,55
--------------	--	-------------

78	Comunicar al trabajador los resultados obtenidos de la búsqueda de puestos de trabajo.	8,48
75	Encaminar las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo considerando una constante revisión de las ofertas locales.	8,47
57	Investigar en conjunto con el demandante las posibilidades de empleo.	8,44
59	Apoyar al trabajador para que tome el control y las decisiones bien informadas en el proceso de solicitud de empleo y reclutamiento.	8,39
72	Facilitar al trabajador formación y apoyos en la búsqueda de empleo.	8,34
62	Seleccionar todas las ofertas de empleo publicadas.	8,31

81	Formar al trabajador con todos los apoyos necesarios para la transición a la siguiente fase.	8,25
74	Apoyar al trabajador para negociar con la empresa las condiciones de empleo ajustado a sus propias necesidades.	8,22
73	Potenciar al máximo la participación del trabajador en la especificación de su puesto y en los contactos con la empresa.	8,16
58	Localizar y activar redes informales de apoyo en la búsqueda de empleos.	8,03
68	Crear puestos de trabajo por parte de la agencia de empleo con apoyo.	7,20
63	Desarrollar en conjunto con el demandante un Plan de contactos empresariales.	7,15



Cuadro 9 Medias de relevancia fase 3

Como hicimos anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 14 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la relevancia realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 14 Correlaciones de relevancia fase 3

Ítems		Correlación	Significación
73	Apoyar al trabajador para negociar con la empresa las condiciones de empleo ajustado a sus propias necesidades.	0,633	0,01
53	Preparar a los trabajadores en la toma de decisiones bien fundamentadas.	0,553	0,01
61	Ayudar al trabajador a diseñar su C.V.	0,529	0,01
59	Apoyar al trabajador para que tome el control y las decisiones bien informadas en el proceso de solicitud de empleo y reclutamiento.	0,476	0,01
56	Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.	0,347	0,01
74	Encaminar las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo considerando una constante revisión de las ofertas locales.	0,464	0,05
58	Localizar y activar redes informales de apoyo en la búsqueda de empleos.	0,439	0,05
69	Ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales.	0,379	0,05

Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la relevancia, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que las competencias 53, 56, 61 y 69 aparecen no solo por encima de la media de relevancia, sino que además existe acuerdo significativo en ello entre preparadores y supervisores.

3.3.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 3

Como hemos hecho anteriormente, para interpretar los datos relativos a la carga de trabajo estimada para cada competencia, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, y al igual que con la relevancia, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

—

- De 0 a 2 carga muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 carga baja
- Mayor de 4 hasta 6 carga normal
- Mayor de 6 hasta 8 carga alta
- Mayor de 8 hasta 10 carga muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 15 y el Cuadro 10 como ninguna de las competencias es valorada con una carga de trabajo muy alta, y la gran mayoría 27 de 29 que corresponde al 93,10% de las mismas, reciben una valoración de carga de trabajo alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores y solo 2, el 6,90% recibe una valoración de carga de trabajo normal. La media de valoración de la carga de trabajo de las competencias en esta fase es de 6,72 puntos, y el 37,93% de las mismas, 11 de 29, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 15 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de carga de trabajo de mayor a menor.

Tabla 15 Medias de carga de trabajo fase 3

Ítems		Media
79	Realizar un exhaustivo análisis del puesto de trabajo.	7,95
60	Identificar el puesto adecuado para el trabajador haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.	7,85
56	Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.	7,79
80	Formar al trabajador con todos los apoyos necesarios para la transición a la siguiente fase.	7,73
65	Desarrollar cuando sea necesario en una empresa el “customized employment” o empleo personalizado adaptando puestos o proponiendo nuevos.	7,29
71	Facilitar al trabajador formación y apoyos en la búsqueda de empleo.	7,17
66	Identificar las posibilidades de empleo, considerando las oportunidades de desarrollo profesional y promoción laboral.	6,92
69	Ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales.	6,89
57	Investigar en conjunto con el demandante las posibilidades de empleo.	6,79
78	Proporcionar apoyo para completar solicitudes, planillas y formatos para el acceso a un empleo.	6,76
81	Enviar cartas y llamar a las empresas contratantes.	6,75
Media		6,72

70	Aprovechar cuando surgen oportunidades informales y transitorias de empleo para favorecer el desarrollo laboral del trabajador.	6,69
76	Incluir planes de desarrollo de oportunidades de formación y empleo.	6,69
53	Preparar a los trabajadores en la toma de decisiones bien fundamentadas.	6,65
54	Generar en el trabajador la correcta identificación de sus preferencias laborales.	6,60
75	Desarrollar campañas de Marketing y sensibilización en tejido empresarial en el ámbito local y regional.	6,60
64	Detectar la implicación de la empresa.	6,56
72	Potenciar al máximo la participación del trabajador en la especificación de su puesto y en los contactos con la empresa.	6,49
55	Ubicar las necesidades del demandante de empleo.	6,44
58	Localizar y activar redes informales de apoyo en la búsqueda de empleos.	6,44
59	Apoyar al trabajador para que tome el control y las decisiones bien informadas en el proceso de solicitud de empleo y reclutamiento.	6,40
73	Apoyar al trabajador para negociar con la empresa las condiciones de empleo ajustado a sus propias necesidades.	6,38
74	Encaminar las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo considerando una constante revisión de las ofertas locales.	6,33
77	Comunicar al trabajador los resultados obtenidos de la búsqueda de puestos de trabajo.	6,30
67	Elaboración de la lista de empresarios potenciales.	6,25
62	Seleccionar todas las ofertas de empleo publicadas.	6,19
61	Ayudar al trabajador a diseñar su C.V.	6,17
68	Crear puestos de trabajo por parte de la agencia de empleo con apoyo.	5,90
63	Desarrollar en conjunto con el demandante un Plan de contactos empresariales.	5,77



Cuadro 10 Medias de carga de trabajo fase 3

Al igual que se hizo anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores respecto a la carga de trabajo fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 16 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la carga de trabajo realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 16 Correlaciones de carga de trabajo fase 3

Ítems		Correlación	Significación
64	Detectar la implicación de la empresa.	-0,398	0,05
76	Incluir planes de desarrollo de oportunidades de formación y empleo.	-0,505	0,05

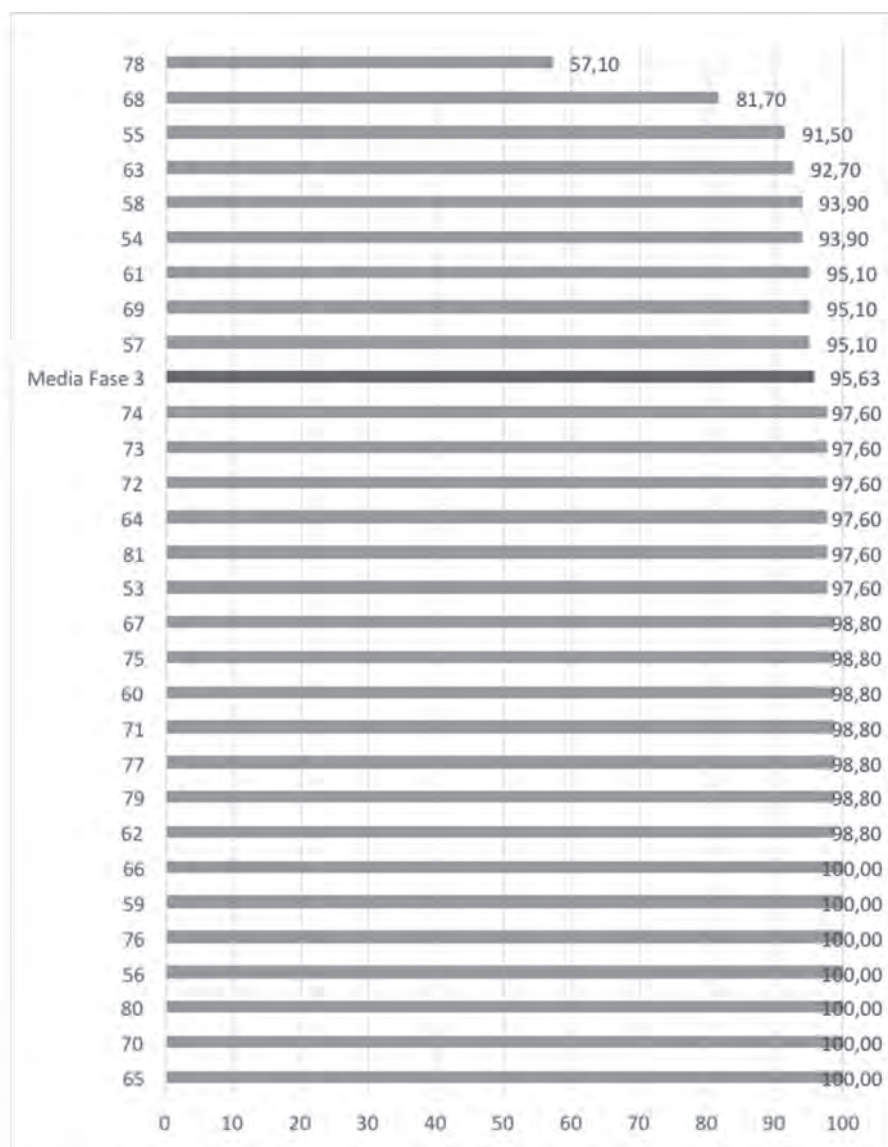
Podemos apreciar en primer lugar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la carga de trabajo, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que ninguna de las competencias que aparecen por encima de la media de carga de trabajo concita el acuerdo significativo entre preparadores y supervisores. Podemos ver también que en las dos únicas competencias en que las valoraciones de preparadores y supervisores correlacionan respecto a la carga de trabajo, esta correlación es negativa, lo que indica que las apreciaciones de ambos grupos son opuestas.

3.3.3. Pertinencia de las competencias de la fase 3

Para interpretar los datos relativos a la pertinencia de cada competencia respecto a la fase en la que se encuentra, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia Sí es pertinente en esa fase del proceso, se puede apreciar en la Tabla 17 y el Cuadro 11 como todas las competencia menos una se consideran pertinentes en esta fase con un porcentaje de acuerdo superior al 81,70%, apareciendo la número 78, *Comunicar al trabajador los resultados obtenidos de la búsqueda de puestos de trabajo*, muy por debajo con un 57,10%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias Si pertenecen a la fase 3 es de 95,63%, situándose 20 competencias por encima de esa media, 7 con un 100% de acuerdo, y 23 por encima de un 95% de acuerdo en la pertinencia a esta fase.

Tabla 17 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 3

Ítems	% Sí es pertinente
65	100,00
70	100,00
80	100,00
56	100,00
76	100,00
59	100,00
66	100,00
62	98,80
79	98,80
77	98,80
71	98,80
60	98,80
75	98,80
67	98,80
53	97,60
81	97,60
64	97,60
72	97,60
73	97,60
74	97,60
Media	95,63
57	95,10
69	95,10
61	95,10
54	93,90
58	93,90
63	92,70
55	91,50
68	81,70
78	57,10



Cuadro 11 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 3

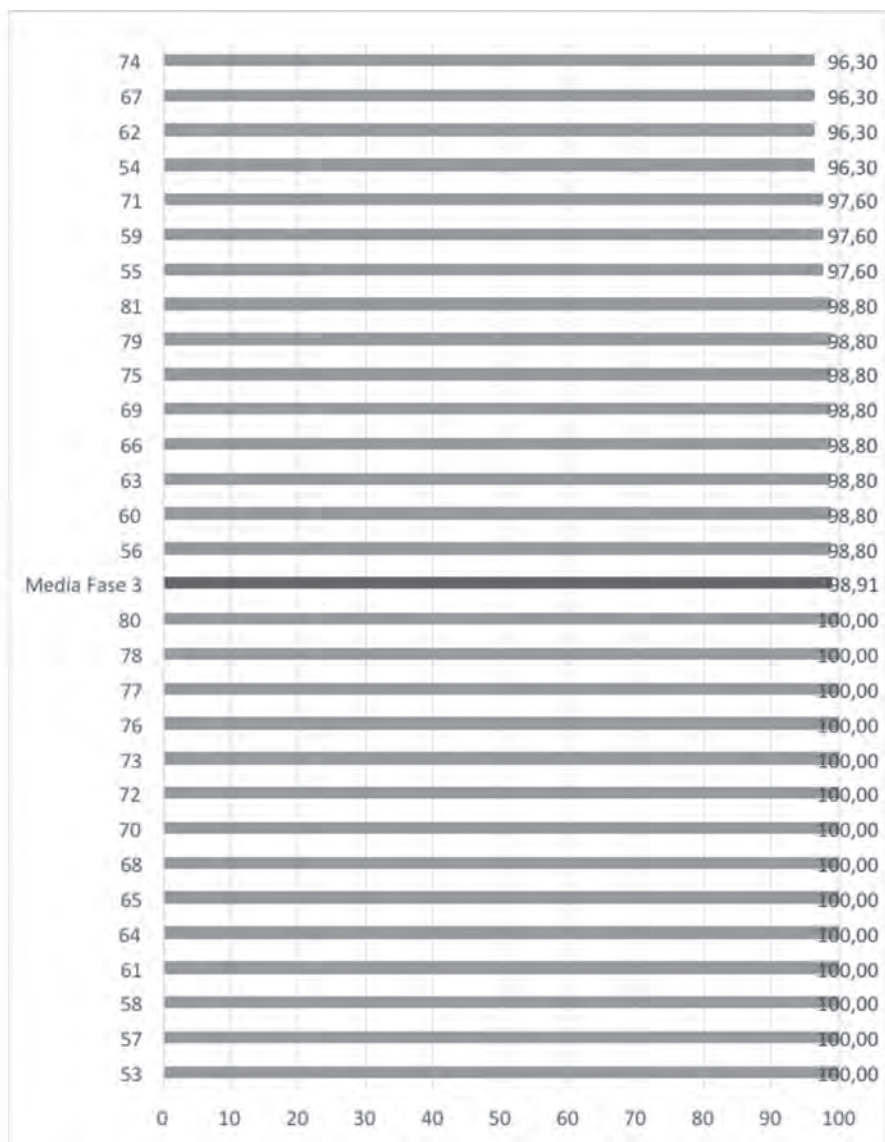
3.3.4. Solapamiento de las competencias de la fase 3

Para interpretar los datos relativos al posible solapamiento de las competencias de la fase 3 con otras competencias, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia NO se solapa con otras, se puede apreciar en la Tabla 18 y el

Cuadro 12 como todas las competencias se valoran como no solapadas con un porcentaje de acuerdo superior al 96,30%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias no se solapan es del 98,91%, situándose 14 competencias por encima de esa media, todas ellas con un 100% de acuerdo y todas las de la fase por encima de un 95% de acuerdo.

Tabla 18 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 3

Ítems	% NO se solapa
53	100,00
57	100,00
58	100,00
61	100,00
64	100,00
65	100,00
68	100,00
70	100,00
72	100,00
73	100,00
76	100,00
77	100,00
78	100,00
80	100,00
Media	98,91
56	98,80
60	98,80
63	98,80
66	98,80
69	98,80
75	98,80
79	98,80
81	98,80
55	97,60
59	97,60
71	97,60
54	96,30
62	96,30
67	96,30
74	96,30



Cuadro 12 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 3

3.4. Competencias de la fase 4 “Compromiso con el empresario”

En base a los planteamientos de la EUSE hemos conceptualizado esta fase en la herramienta utilizada como aquella en que “*A partir de los requisitos habidos en el mercado laboral abierto,*

se examinan las capacidades y habilidades del demandante de empleo llegando así a un ajuste entre las necesidades del demandante y las necesidades del empresario”.

Dentro de esta fase hemos considerado el siguiente conjunto de 8 competencias:

- 82.- Dotar a la empresa de apoyos para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto.
- 83.- Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.
- 84.- Exponer a la empresa las funciones del servicio de ECA.
- 85.- Desarrollar campañas de información y asesoramiento sobre la discapacidad y la antidiscriminación.
- 86.- Determinar los apoyos adecuados a través del uso de técnicas de creación de empleo.
- 87.- Brindar acceso continuo a la empresa al servicio de ECA.
- 88.- Desarrollar trabajos cooperativos con la empresa durante todo el proceso.
- 89.- Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA.

3.4.1. Relevancia de las competencias en la fase 4

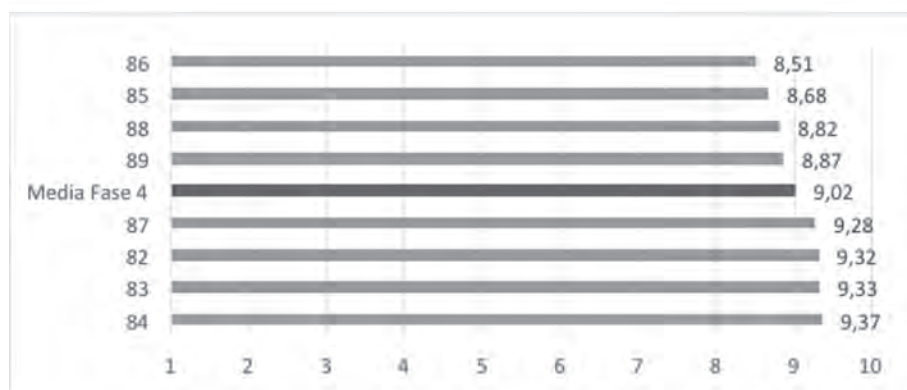
Como ya indicamos anteriormente, para interpretar los datos sobre la relevancia que se otorga a cada competencia de trabajo, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 relevancia muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 relevancia baja
- Mayor de 4 hasta 6 relevancia normal
- Mayor de 6 hasta 8 relevancia alta
- Mayor de 8 hasta 10 relevancia muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 19 y el Cuadro 13 como todas las competencias de esta fase, el 100%, reciben una valoración de relevancia muy alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. La media de valoración de la relevancia de las competencias en esta fase es de 9,02 puntos, y el 50% de las mismas, 4 de 8, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 19 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de relevancia de mayor a menor.

Tabla 19 Medias de relevancia fase 4

Ítems		Media
84	Exponer a la empresa las funciones del servicio de ECA.	9,37
83	Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.	9,33
82	Dotar a la empresa de apoyos para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto.	9,32
87	Brindar acceso continuo a la empresa al servicio de ECA.	9,28
Media		9,02
89	Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA.	8,87
88	Desarrollar trabajos cooperativos con la empresa durante todo el proceso.	8,82
85	Desarrollar campañas de información y asesoramiento sobre la discapacidad y la antidiscriminación.	8,68
86	Determinar los apoyos adecuados a través del uso de técnicas de creación de empleo.	8,51



Cuadro 13 Medias de relevancia fase 4

Como hicimos anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 20 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la relevancia realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 20 Correlaciones de relevancia fase 4

Ítems	Correlación	Significación
89 Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA.	0,430	0,05

Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la relevancia, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que para ninguna de las competencias que aparecen por encima de la media de relevancia, existe una tendencia similar en la valoración realizada por preparadores y supervisores. Solo existe correlación en el sentido de la valoración en la competencia 89, *Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA*, que es la primera por debajo de la media.

3.4.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 4

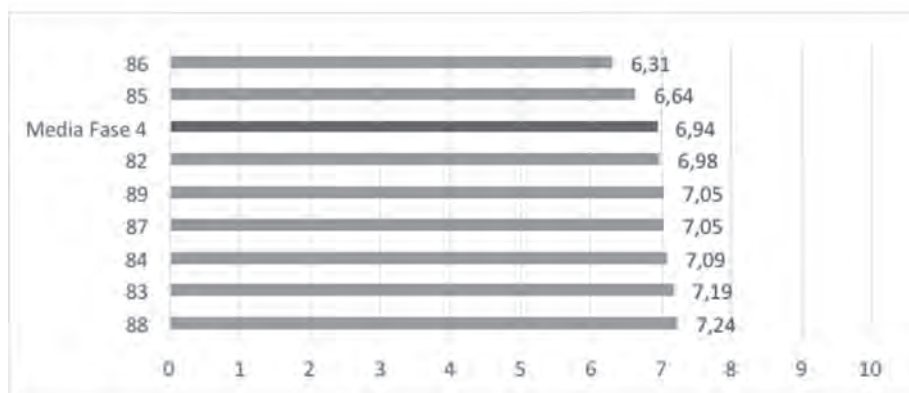
Como hemos hecho anteriormente, para interpretar los datos relativos a la carga de trabajo estimada para cada competencia, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, y al igual que con la relevancia, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 carga muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 carga baja
- Mayor de 4 hasta 6 carga normal
- Mayor de 6 hasta 8 carga alta
- Mayor de 8 hasta 10 carga muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 21 y el Cuadro 14 como ninguna de las competencias es valorada con una carga de trabajo muy alta, todas reciben una valoración de carga de trabajo alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. La media de valoración de la carga de trabajo de las competencias en esta fase es de 6,94 puntos, y el 75% de las mismas, 6 de 8, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 21 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de carga de trabajo de mayor a menor.

Tabla 21 Medias de carga de trabajo fase 4

Ítems		Media
88	Desarrollar trabajos cooperativos con la empresa durante todo el proceso.	7,24
83	Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.	7,19
84	Exponer a la empresa las funciones del servicio de ECA.	7,09
87	Brindar acceso continuo a la empresa al servicio de ECA.	7,05
89	Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA.	7,05
82	Dotar a la empresa de apoyos para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto.	6,98
Media		6,94
85	Desarrollar campañas de información y asesoramiento sobre la discapacidad y la antidiscriminación.	6,64
86	Determinar los apoyos adecuados a través del uso de técnicas de creación de empleo.	6,31



Cuadro 14 Medias de carga de trabajo fase 4

Al igual que se hizo anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores respecto a la carga de trabajo fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 22 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la carga de trabajo realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 22 Correlaciones de carga de trabajo fase 4

Ítems		Correlación	Significación
86	Determinar los apoyos adecuados a través del uso de técnicas de creación de empleo.	-0,566	0,01
85	Desarrollar campañas de información y asesoramiento sobre la discapacidad y la antidiscriminación.	-0,689	0,01
83	Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.	-0,430	0,05

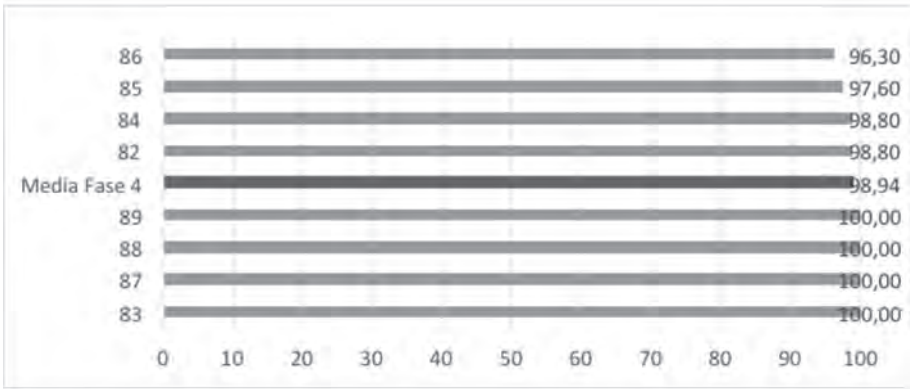
Podemos apreciar en primer lugar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la carga de trabajo, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que en las tres competencias en que existe una correlación esta es negativa en todos los casos. Esto quiere decir que las valoraciones de preparadores y supervisores mantienen un patrón inverso y donde unos valoran carga de trabajo alta, los otros lo hacen de manera contraria. Solamente una de las competencias que muestran correlación entre preparadores y supervisores, la competencia 83, *Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral*, aparece por encima de la media de carga de trabajo, y como hemos dicho antes, la correlación negativa muestra el desacuerdo significativo entre preparadores y supervisores respecto a la carga de trabajo.

3.4.3. Pertinencia de las competencias de la fase 4

Para interpretar los datos relativos a la pertinencia de cada competencia respecto a la fase en la que se encuentra, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia Sí es pertinente en esa fase del proceso, se puede apreciar en la Tabla 23 y el Cuadro 15 como todas las competencia se consideran pertinentes en esta fase con un porcentaje de acuerdo superior al 96,30%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias SI pertenecen a la fase 4 es de 98,94%, situándose 4 competencias, el 50% del total, por encima de la media y todas con un 100% de acuerdo. Igualmente, todas las competencias de la fase 4 se encuentran por encima de un 95% de acuerdo en la pertinencia a esta fase.

Tabla 23 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 4

Ítems	% Sí es pertinente
83	100,00
87	100,00
88	100,00
89	100,00
Media	98,94
82	98,80
84	98,80
85	97,60
86	96,30



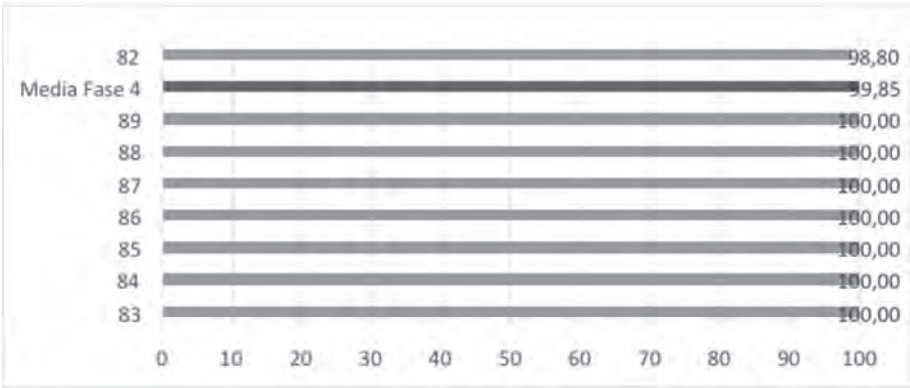
Cuadro 15 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 4

3.4.4. Solapamiento de las competencias de la fase 4

Para interpretar los datos relativos al posible solapamiento de las competencias de la fase 4 con otras competencias, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia NO se solapa con otras, se puede apreciar en la Tabla 24 y el Cuadro 16 como todas las competencias se valoran como no solapadas con un porcentaje de acuerdo superior al 98,80%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias no se solapan es del 99,85%, situándose 7 competencias, 87,50%, por encima de esa media, todas ellas con un 100% de acuerdo y todas las de la fase por encima de un 95% de acuerdo.

Tabla 24 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 4

Ítems	% NO se solapa
83	100,00
84	100,00
85	100,00
86	100,00
87	100,00
88	100,00
89	100,00
Media	99,85
82	98,80



Cuadro 16 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 4

3.5. Competencias de la fase 5 “Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo”

En base a los planteamientos de la EUSE hemos conceptualizado esta fase en la herramienta utilizada como aquella en que “El objetivo de esta fase, es conseguir un equilibrio entre las capacidades y necesidades individuales del trabajador, la demanda del puesto y la cultura empresarial”.

Dentro de esta fase hemos considerado el siguiente conjunto de competencias:

- 90.- Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.

- 91.- Garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo.
- 92.- Identificar posibles apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- 93.- Elaborar un plan de formación y acción flexible.
- 94.- Emplear estrategias y herramientas de apoyo variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.
- 95.- Planificar estrategias de desvanecimiento de apoyos y desvanecimiento de la presencia del preparador laboral.
- 96.- Dotar al trabajador con recursos flexibles para facilitarle la participación en eventos sociales organizados por la empresa, dentro y fuera del lugar de trabajo.
- 97.- Informar al trabajador en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales.
- 98.- Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- 99.- Orientar y apoyar al trabajador para el acceso a actividades de Ocio y tiempo libre.

3.5.1. Relevancia de las competencias en la fase 5

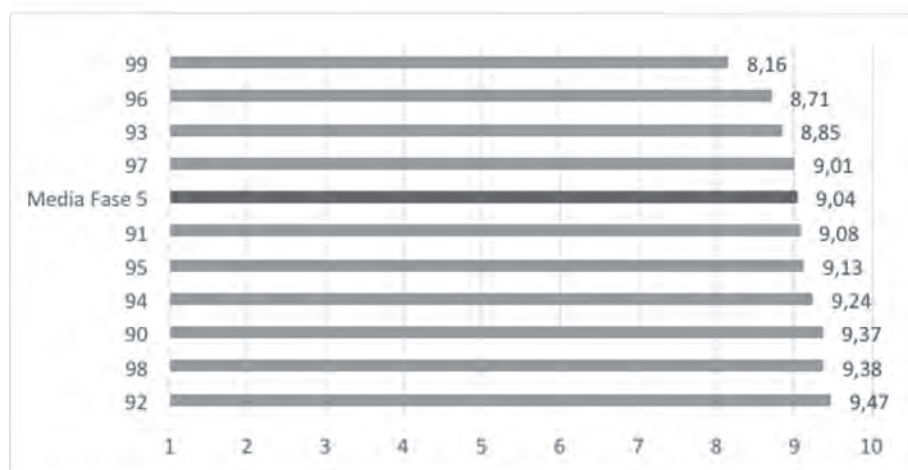
Como ya indicamos anteriormente, para interpretar los datos sobre la relevancia que se otorga a cada competencia de trabajo, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

- De 0 a 2 relevancia muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 relevancia baja
- Mayor de 4 hasta 6 relevancia normal
- Mayor de 6 hasta 8 relevancia alta
- Mayor de 8 hasta 10 relevancia muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 25 y el Cuadro 17 como todas las competencias de esta fase, el 100%, reciben una valoración de relevancia muy alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. La media de valoración de la relevancia de las competencias en esta fase es de 9,04 puntos, y el 60% de las mismas, 6 de 10, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 25 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de relevancia de mayor a menor.

Tabla 25 Medias de relevancia fase 5

Ítems		Media
92	Identificar posibles apoyos naturales en el lugar de trabajo.	9,47
98	Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.	9,38
90	Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.	9,37
94	Emplear estrategias y herramientas de apoyo variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.	9,24
95	Planificar estrategias de desvanecimiento de apoyos y desvanecimiento de la presencia del preparador laboral.	9,13
91	Garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo.	9,08
Media		9,04
97	Informar al trabajador en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales.	9,01
93	Elaborar un plan de formación y acción flexible.	8,85
96	Dotar al trabajador con recursos flexibles para facilitarle la participación en eventos sociales organizados por la empresa, dentro y fuera del lugar de trabajo.	8,71
99	Orientar y apoyar al trabajador para el acceso a actividades de Ocio y tiempo libre.	8,16



Cuadro 17 Medias de relevancia fase 5

Como hicimos anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 26 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la relevancia realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 26 Correlaciones de relevancia fase 5

Ítems	Correlación	Significación
98 Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.	0,558	0,01
90 Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.	0,487	0,01
93 Elaborar un plan de formación y acción flexible.	0,409	0,01
97 Informar al trabajador en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales.	0,323	0,05
91 Garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo.	0,322	0,05
96 Dotar al trabajador con recursos flexibles para facilitarle la participación en eventos sociales organizados por la empresa, dentro y fuera del lugar de trabajo.	0,300	0,05

Podemos pues apreciar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la relevancia, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que las competencias 90, 91 y 98 aparecen no solo por encima de la media de relevancia, sino que además existe acuerdo significativo en ello entre preparadores y supervisores.

3.5.2. Carga de trabajo de las competencias en la fase 5

Como hemos hecho anteriormente, para interpretar los datos relativos a la carga de trabajo estimada para cada competencia, donde las puntuaciones representan la media otorgada por el conjunto de evaluadores, incluyendo preparadores y sus supervisores, y al igual que con la relevancia, se decide distribuir las puntuaciones de 0 a 10 en 5 grupos:

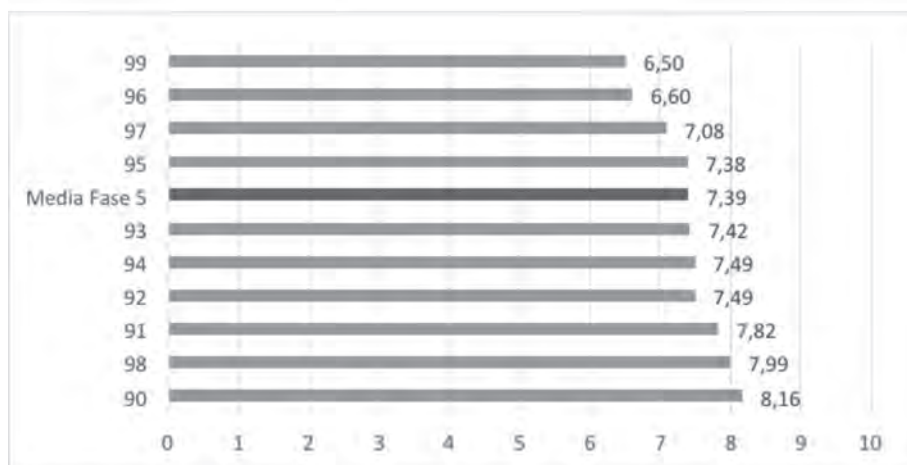
- De 0 a 2 carga muy baja
- Mayor de 2 hasta 4 carga baja
- Mayor de 4 hasta 6 carga normal
- Mayor de 6 hasta 8 carga alta
- Mayor de 8 hasta 10 carga muy alta

Podemos apreciar en la Tabla 27 y el Cuadro 18 como solamente una de las competencias es valorada con una carga de trabajo muy alta, la 90, *Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo*. El resto recibe una valoración de carga de trabajo alta por el conjunto de evaluadores incluyendo a preparadores y a supervisores. La media de valoración de la carga de trabajo de las competencias en esta fase es de 7,39 puntos, y el 60% de las mismas, 6 de 10, se encuentran por encima de esa media. La Tabla 27 nos permite ver las competencias ordenadas por grado de carga de trabajo de mayor a menor.

Tabla 27 Medias de carga de trabajo fase 5

Ítems		Media
90	Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.	8,16
98	Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.	7,99
91	Garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo.	7,82
92	Identificar posibles apoyos naturales en el lugar de trabajo.	7,49
94	Emplear estrategias y herramientas de apoyo variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.	7,49
93	Elaborar un plan de formación y acción flexible.	7,42
Media		7,39
95	Planificar estrategias de desvanecimiento de apoyos y desvanecimiento de la presencia del preparador laboral.	7,38
97	Informar al trabajador en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales.	7,08

96	Dotar al trabajador con recursos flexibles para facilitarle la participación en eventos sociales organizados por la empresa, dentro y fuera del lugar de trabajo.	6,60
99	Orientar y apoyar al trabajador para el acceso a actividades de Ocio y tiempo libre.	6,50



Cuadro 18 Medias de carga de trabajo fase 5

Al igual que se hizo anteriormente, las valoraciones realizadas por los preparadores y por sus supervisores respecto a la carga de trabajo fueron correlacionadas para ver en cuales de las competencias se producía un grado de acuerdo significativo entre los dos grupos. Esto nos permite poner de manifiesto aquellas competencias en las que tanto los preparadores laborales como los supervisores tendían a valorar en el mismo sentido, es decir, cuando los preparadores daban una valoración alta, los supervisores hacían lo mismo.

La Tabla 28 nos muestra las correlaciones significativas encontradas entre la valoración de la carga de trabajo realizada por los preparadores laborales y la realizada por los sus supervisores. Los ítems aparecen ordenados en primer lugar por el grado de significación de la correlación, primero las de significación más alta con valor 0,01 y después las de significación con valor de 0,05. El segundo criterio de ordenación es el valor mismo de la correlación, ordenado de mayor a menor.

Tabla 28 Correlaciones de carga de trabajo fase 5

Ítems		Correlación	Significación
93	Elaborar un plan de formación y acción flexible.	0,518	0,01
98	Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.	0,376	0,05

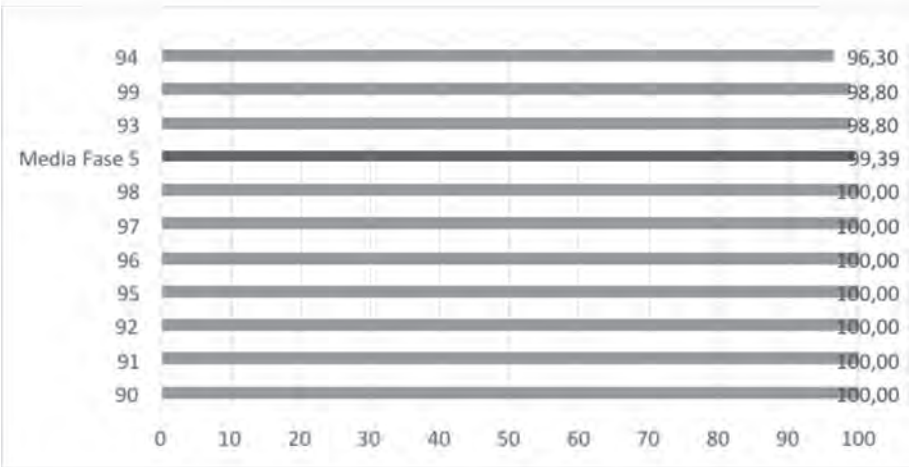
Podemos apreciar en primer lugar, teniendo en cuenta tanto el valor medio de la carga de trabajo, valorado por preparadores y supervisores, como la correlación entre las valoraciones de ambos, que dos de las competencias que aparecen por encima de la media de carga de trabajo, la 93 *Elaborar un plan de formación y acción flexible* y la 98 *Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo*, participan del acuerdo significativo entre preparadores y supervisores.

3.5.3. Pertinencia de las competencias de la fase 5

Para interpretar los datos relativos a la pertinencia de cada competencia respecto a la fase en la que se encuentra, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia Sí es pertinente en esa fase del proceso, se puede apreciar en la Tabla 29 y el Cuadro 19 como todas las competencias se consideran pertinentes en esta fase con un porcentaje de acuerdo superior al 96,30%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias SI pertenecen a la fase 5 es de 99,39%, situándose 7 competencias, el 70% del total, por encima de la media y todas con un 100% de acuerdo. Igualmente, todas las competencias de la fase 5 se encuentran por encima de un 95% de acuerdo en la pertinencia a esta fase.

Tabla 29 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 5

Ítems	% Sí es pertinente
90	100,00
91	100,00
92	100,00
95	100,00
96	100,00
97	100,00
98	100,00
Media	99,39
93	98,80
99	98,80
94	96,30



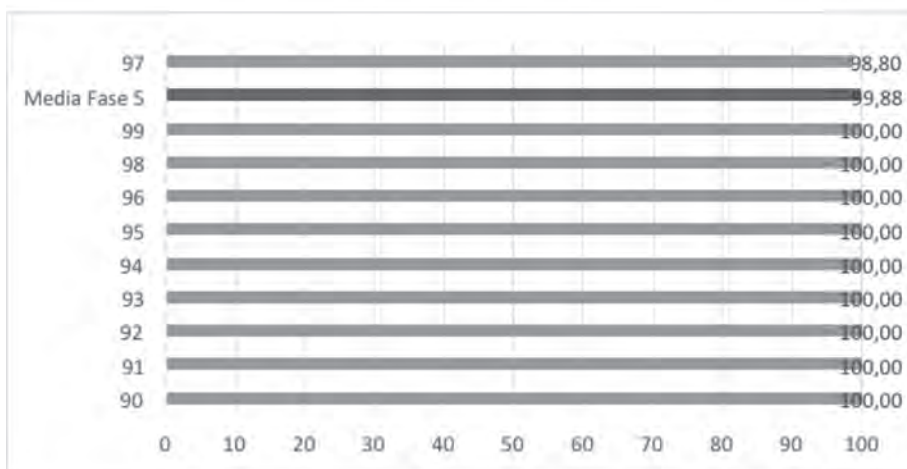
Cuadro 19 Porcentaje de pertinencia de las competencias de la fase 5

3.5.4. Solapamiento de las competencias de la fase 5

Para interpretar los datos relativos al posible solapamiento de las competencias de la fase 5 con otras competencias, donde la puntuación representa el porcentaje de respuestas que coinciden en que la competencia NO se solapa con otras, se puede apreciar en la Tabla 30 y el Cuadro 20 como todas las competencias se valoran como no solapadas con un porcentaje de acuerdo superior al 98,80%. La media de porcentaje de acuerdo en que las competencias no se solapan es del 99,85%, situándose 9 competencias, 90%, por encima de esa media, todas ellas con un 100% de acuerdo y todas las de la fase por encima de un 95% de acuerdo.

Tabla 30 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 5

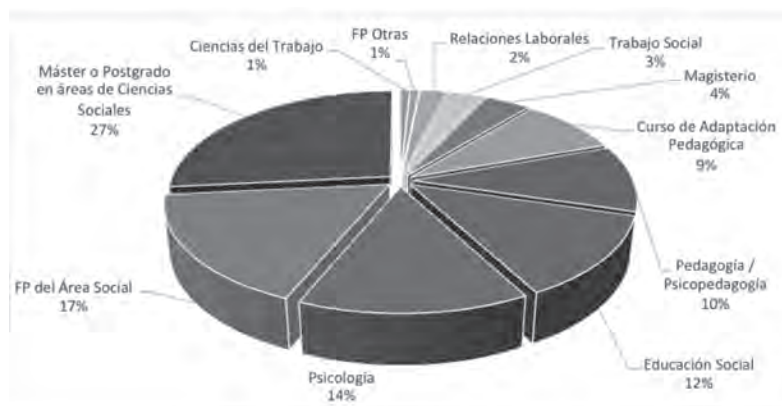
Ítems	% NO se solapa
90	100,00
91	100,00
92	100,00
93	100,00
94	100,00
95	100,00
96	100,00
98	100,00
99	100,00
Media	99,88
97	98,80



Cuadro 20 Porcentaje de NO solapamiento de las competencias de la fase 5

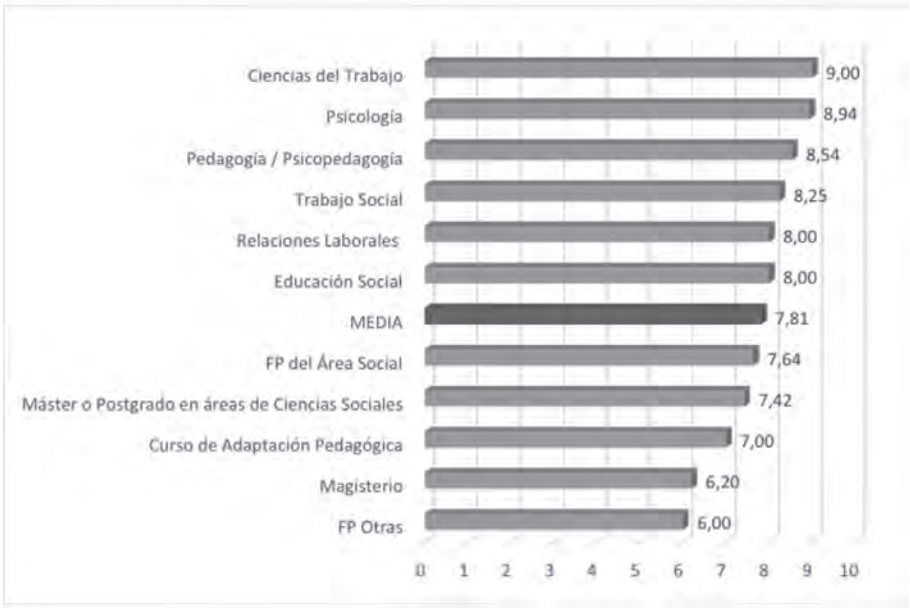
3.6. Análisis de las titulaciones oficiales de los preparadores laborales

El cuestionario para los preparadores laborales incluía cuestiones relacionadas con la formación oficial o reglada que capacita de algún modo para el desarrollo de su actividad profesional. La información extraída se agregó en varias categorías para facilitar su tratamiento. El Cuadro 21 nos muestra las respuestas que nos permiten ver que más de un cuarto de la muestra de preparadores han recibido formación de postgrado en áreas de ciencias sociales (27%) seguidos de formación profesional del área social (17%), psicología (14%), educación social (12%), pedagogía o psicopedagogía (10%), curso de adaptación pedagógica (9%), magisterio (4%), trabajo social (3%), relaciones laborales (2%), ciencias del trabajo (1%) y otras formaciones profesionales (1%).



Cuadro 21 Distribución porcentual de titulaciones oficiales de los preparadores laborales

También se les preguntaba a los preparadores laborales por la relevancia que consideraban que había tenido su formación previa para el desarrollo de su actividad profesional. Para ello se les pedía puntuar la formación recibida de 0 a 10. La formación mejor valorada, como puede verse en el cuadro 22, fue la de ciencias del trabajo (9,00 puntos), psicología (8,94 puntos), pedagogía o psicopedagogía (8,54 puntos), trabajo social (8,25 puntos), relaciones laborales (8,0 puntos) y educación social (8,00 puntos) que se sitúan por encima de la media de valoraciones. Por debajo encontramos las formaciones profesionales del área social (7,64 puntos), los master o postgrado en ciencias sociales (7,42 puntos), el curso de adaptación pedagógica (7,00 puntos), magisterio (6,20 puntos) y otras formaciones profesionales (6,00 puntos).

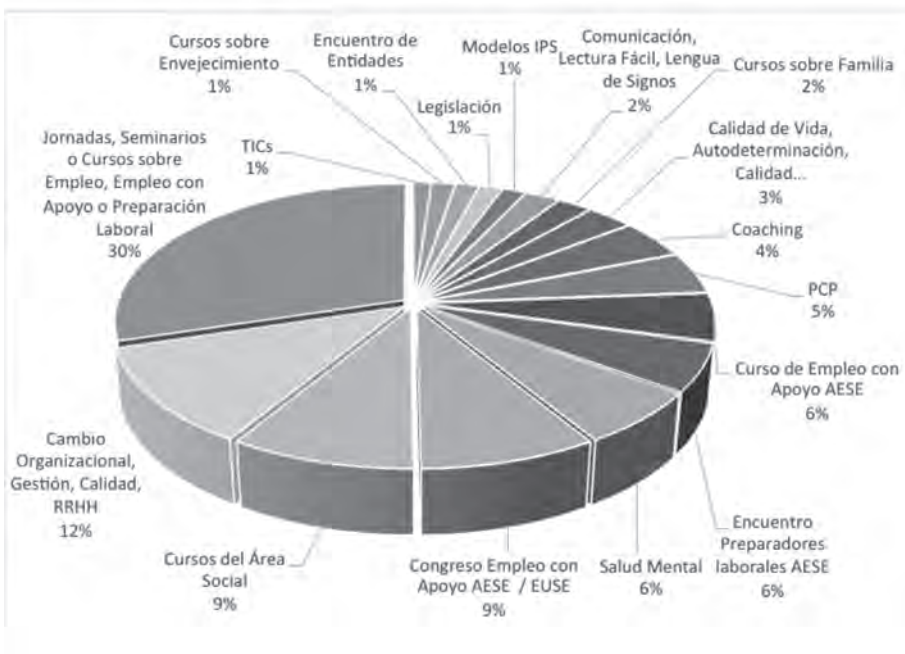


Cuadro 22

Valoración de la relevancia de las titulaciones oficiales para su actividad profesional

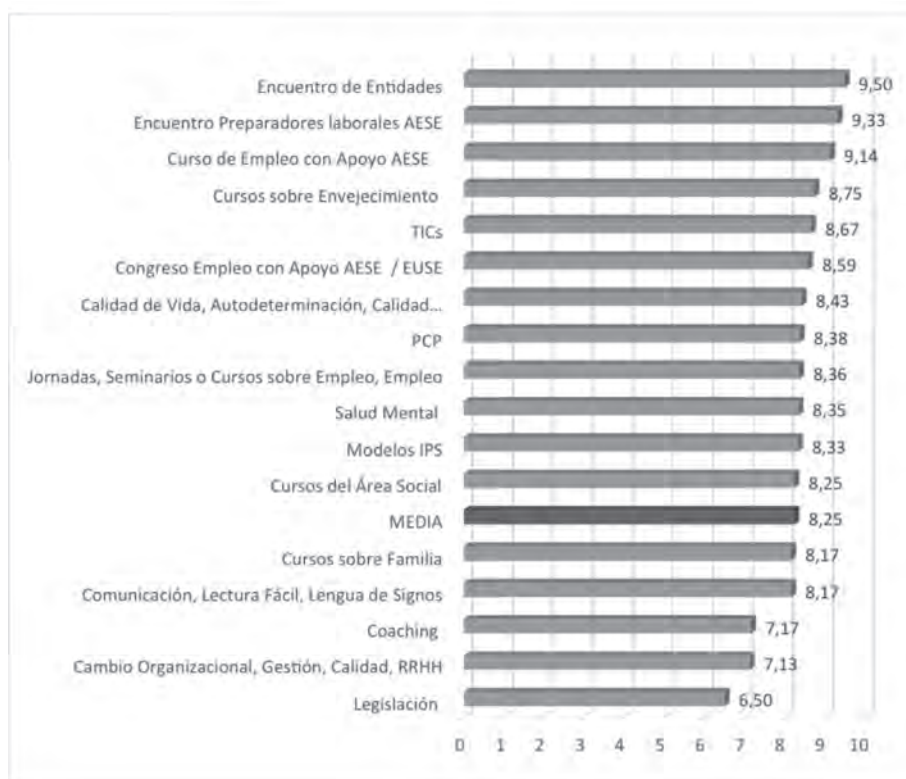
3.7 Análisis de la formación complementaria de los preparadores laborales

Finalmente, otro grupo de cuestiones realizadas a los preparadores laborales se centró en la formación complementaria que había recibido a lo largo del tiempo para completar su formación inicial. La información extraída se agregó en varias categorías para facilitar su tratamiento. Los datos muestran que de nuevo más de un cuarto de la muestra ha recibido formación a través de Jornadas, Seminarios o Cursos sobre Empleo, Empleo con Apoyo o Preparación Laboral (30%), seguido de curso de Cambio Organizacional, Gestión, Calidad, RRHH (12%), Congresos Empleo con Apoyo AESE/EUSE (9%), Cursos del Área Social (9%), Curso de Empleo con Apoyo AESE (6%), Encuentro Preparadores laborales AESE (6%), Salud Mental (6%), PCP (5%), Coaching (4%), Calidad de Vida, Autodeterminación, Calidad... (3%), Comunicación, Lectura Fácil, Lengua de Signos (2%), Cursos sobre Familia (2%), Cursos sobre Envejecimiento (1%), Encuentro de Entidades (1%), Legislación (1%) y finalmente Modelos IPS (1%).



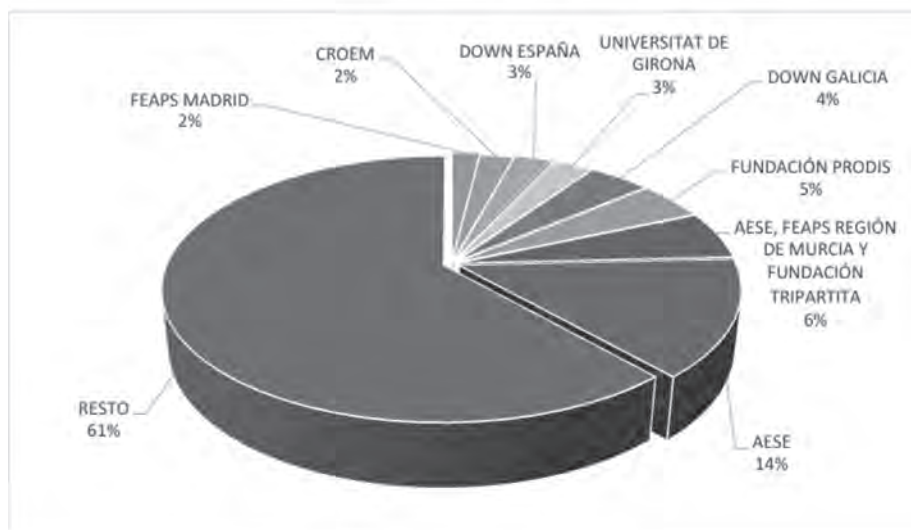
Cuadro 23 Distribución porcentual de la formación complementaria de los preparadores laborales

Al igual que en el apartado anterior, se solicitó a los preparadores laborales que valorasen de 0 a 10 la relevancia de la formación recibida para el desarrollo de su actividad profesional. Los datos proporcionados por los preparadores laborales y mostrados en el Cuadro 24 sitúan con mayor relevancia a los Encuentros de Entidades (9,50 puntos), seguido del Encuentro Preparadores laborales AESE (9,33 puntos), Curso de Empleo con Apoyo AESE (9,14 puntos), Cursos sobre Envejecimiento (8,75 puntos), TICs (8,67 puntos), Congreso Empleo con Apoyo AESE/EUSE (8,59 puntos), Calidad de Vida, Autodeterminación, Calidad... (8,43 puntos), PCP (8,38 puntos), Jornadas, Seminarios o Cursos sobre Empleo, Empleo con Apoyo o Preparación Laboral (8,36 puntos), Salud Mental (8,35 puntos), Modelos IPS (8,33 puntos). Todas las anteriores se encuentran por encima de la media cuyo valor es (8,25 puntos), y por debajo encontramos Cursos del Área Social (8,25 puntos), Comunicación, Lectura Fácil, Lengua de Signos (8,17 puntos). Todos los anteriores por encima o en la media de 8,25 puntos, seguidos de Cursos sobre Familia (8,17 puntos), Coaching (7,17 puntos), Cambio Organizacional, Gestión, Calidad, RRHH (7,13 puntos), Legislación (6,50 puntos),



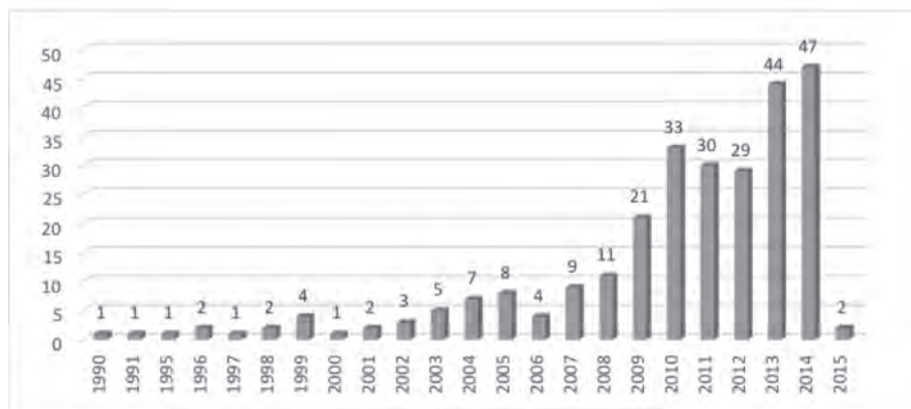
Cuadro 24 Valoración de la relevancia de la formación complementaria para su actividad profesional

Analizando el origen de la formación, es decir, la institución que la proporciona, los datos proporcionados por los preparadores laborales de la muestra de nuestro estudio nos indican, como muestra el Cuadro 25, que la principal fuente formativa proviene de la AESE (14%), o de nuevo de la AESE, en colaboración con FEAPS Región de Murcia y Fundación Tripartita (6%), seguidos de Fundación Prodis (5%), Down Galicia (4%), Universitat de Girona (3%), Down España (3%), Croem (2%), FEAPS Madrid (2%). El conjunto de opciones con porcentajes de representación menores se ha agrupado en la categoría Resto (62%).



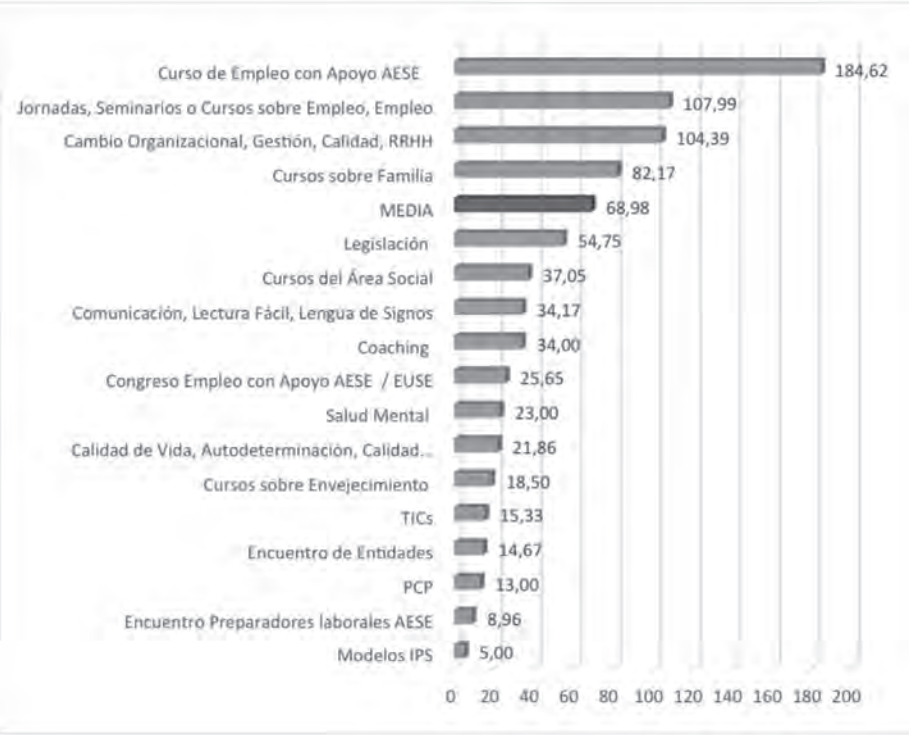
Cuadro 25 Distribución porcentual de entidades formadoras utilizadas

En relación al año en que los preparadores laborales señalan haber recibido formación complementaria, el Cuadro 26 nos presenta datos que ponen de manifiesto que desde 2009 se ha producido un aumento significativo de las formaciones recibidas, llegando a quintuplicarse la cifra en 2014. Esto probablemente y nuestro juicio, puede deberse a dos aspectos concretos. Por un lado la mayor presencia de opciones de formación en estos últimos años. Por otro la mayor concienciación de las organizaciones y de los propios profesionales de formarse y reciclarse en su campo de trabajo



Cuadro 26 Distribución formación realizada en personas por años

La última cuestión analizada sobre formación complementaria, presentada en el Cuadro 27, nos muestra el número de horas que implica cada una de las alternativas de formación que hemos referenciado en los cuadros 23 y 24. Las alternativas de mayor Jornadas, Seminarios o Cursos sobre Empleo, Empleo con Apoyo o Preparación Laboral (107,99 horas), Cambio Organizacional, Gestión, Calidad, RRHH (104,39 horas), Cursos sobre Familia (82,17 horas). A continuación y por debajo de la media de 68,98 horas, están cursos de Legislación (54,75 horas), Cursos del Área Social (37,05 horas), Comunicación, Lectura Fácil, Lengua de Signos (34,17 horas), Coaching (34,00 horas), Congreso Empleo con Apoyo AESE/EUSE (25,65 horas), Salud Mental (23,00 horas), Calidad de Vida, Autodeterminación, Calidad... (21,86 horas), Cursos sobre Envejecimiento (18,50 horas), TICs (15,33 horas), Encuentro de Entidades (14,67 horas), PCP (13,00 horas), Encuentro Preparadores laborales AESE (8,96 horas), Modelos IPS (5,00 horas).



Cuadro 27 Promedio de horas de duración de las alternativas formativas

3.8. Demandas formativas

Para finalizar este apartado de presentación de resultados, se dio la posibilidad a los preparadores laborales de señalar necesidades formativas relevantes a su juicio. A continuación se presenta un listado de las mismas agrupadas por áreas temáticas y subáreas.

Sobre empleo:

- Mercado de trabajo
 - Conocimiento del mercado laboral
 - ¿Cómo buscar empresas para inserción?
 - Formación en lenguaje empresarial
 - Técnicas de negociación empresarial.
- Salud y riesgos
 - Formación en salud laboral
 - Riesgos laborales de diferente índole (según tipo de empresa)
 - Rutina laboral y aburrimiento en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual: ¿qué hacer?
- Búsqueda de empleo
 - Dinámicas para mejora la búsqueda activa de empleo.
 - Actualización de conocimientos en relación a las técnicas de búsqueda de empleo (nuevos portales internet...)
- Formación y orientación
 - FOL (Formación y orientación laboral de personas con discapacidad intelectual)
 - Preparación alumnado para una posible inserción
 - Coaching dirigido a personas con discapacidad (motivación y resistencia en el ámbito laboral)
 - Jubilación
 - Jubilación y envejecimiento
 - Temas enfocados a la jubilación de las personas con discapacidad, sobre cómo abordar esta nueva etapa; si el trabajador se niega a jubilarse o el proceso correcto.
 - Envejecimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual (factores, efectos, que hacer falta potenciar, debilidades...)
- TICs
 - El uso de las Tics en las empresas en relación a los puestos que desempeña la persona con DI y manejo de herramientas

- Formación y proporcionar herramientas sobre las nuevas tecnologías encontrados en los diversos puestos de trabajo (nuevos programas informáticos, nuevos aparatos tecnológicos)

Sobre empleo con Apoyo:

- Metodología
 - Conocimiento y dominio de metodologías de Integración, especialmente la de Empleo con Apoyo
 - Protocolos del ECA (itinerarios personalizados, documentación actualizada...)
 - Buenas prácticas en el ECA en España y otros países. Un análisis comparativo
- Apoyo
 - Conocimiento de estrategias de apoyo
 - Habilidades para la captación de apoyos naturales
- Preparador laboral
 - Desarrollo personal del mediador laboral
 - Formación relacionada con habilidades para mediar (con los trabajadores, familias y empresas)
- Legislación y normativa
 - Legislación relacionada con el ECA (jubilación, incapacidad legal...).
 - Leyes y normativa a nivel laboral de empleo con apoyo, contratación y jubilación personas con discapacidad intelectual
- Marketing y prospección
 - Marketing y prospección de empresas
 - Técnicas de prospección
 - Estrategias para llevar a cabo una mejor prospección
 - Marketing de búsqueda de empresas: venta empleo con apoyo / responsabilidad social
- Familias
 - Intervención con familias de personas con discapacidad en el área de Empleo con Apoyo
 - Conocer estrategias para una buena intermediación entre familia y empresa
- Adaptaciones
 - Conocimientos de todas aquellas herramientas y estrategias para la adaptación de los futuros trabajadores a su nuevo puesto de trabajo. Competencias digitales y profesionales para la formación laboral
 - Adaptaciones al puesto de trabajo (tanto para el desempeño de las tareas propias del puesto como para el proceso de formación en dichas tareas)

Sobre Discapacidad:

- Formación general
 - Conocimientos amplios sobre la Discapacidad
 - Formación en buenas prácticas. Calidad de vida y calidad de servicios
 - Consolidación del trabajo multidisciplinar (psicólogo, técnico de ocio, técnico de vida adulta...
- Planificación Centrada en la Persona
 - Metodología de planificación centrada en la persona.
 - PCP (Planificación Centrada en la Persona)
- Patología dual
 - Trastorno mental en personas con discapacidad intelectual
 - Nuevas herramientas para trabajar los trastornos duales
 - Psicopatología (diagnósticos diferenciales)
- Discapacidad intelectual
 - Conocimiento de síndromes influyen en la capacidad intelectual. Aspectos biológicos
 - Patologías físicas asociadas a la discapacidad intelectual
 - Que es el Síndrome de Down y la discapacidad intelectual para un mejor conocimiento de las personas con las que trabajamos.
- Evaluación intervención
 - Técnicas de modificación de conducta (perfil trabajadores con DI).
 - Evaluación e Intervención Psicológica en Adultos con Síndrome de Down
 - Estrategias para mejorar la actitud o el comportamiento en personas con discapacidad
 - Habilidades sociales
 - Intervención en crisis
 - Sistemas alternativos de comunicación
- Orientación y formación
 - Orientaciones para orientación y formación de las personas con discapacidad intelectual
 - Didáctica
- Otros
 - Envejecimiento

Sobre recursos comunitarios:

- Identificación de recursos
 - Capacidad de búsqueda de diversos y diferentes recursos comunitarios
 - Recursos de asistencia social (redes de asistencia, colectivos)
- Ayudas
 - Actualización ayudas, prestaciones económicas que pueden solicitar los usuarios de la Fundación para mejorar la información que les facilitamos
 - Ayudas sociales y presentaciones institucionales contributivas y no contributivas
- Familias
 - Estrategias de comunicación y mediación con las familias
 - Escuela de padres

Sobre gestión y administración:

- Ofimática
 - Actualización de conocimientos informáticos para la gestión de documentos, preparación de materiales, gestión personal, difusión de programas
 - Herramientas informáticas (Excel/ Access/ entorno Windows en general)
- Organización del trabajo
 - Estrategias para trabajar de manera eficaz, tanto con los recursos personales como con los materiales, tecnológicos que disponemos
 - Materiales para el tratamiento / procesamiento de la información y la documentación
 - Gestión del tiempo
 - Gestión de equipos
- Idiomas
 - Actualización de conocimientos de idioma (inglés) para la formación y documentación del trabajo

Otros:

- Actualización en técnicas de entrevista, mediación, resolución de conflictos
- Habilidades como: iniciativa, pensamiento analítico, empatía, sentido común, autocontrol, seguridad, capacidad de observación a procesos individuales y colectivos
- Inteligencias múltiples
- Estilos de aprendizaje

4. CONCLUSIONES

4.1. Identificación de las competencias fundamentales

En función de los datos obtenidos, puede decirse que el conjunto de 99 competencias recogido es altamente relevante para el desarrollo de la actividad profesional de los preparadores laborales, ya que la valoración de la relevancia realizada por preparadores y supervisores en conjunto muestra que 95 competencias se encuentran en el grado de valoración de relevancia muy alta y las 4 restantes son consideradas con relevancia alta, siendo la valoración más baja la de un 7,15 sobre 10. Cuando además de la media de puntuaciones de relevancia se atiende al consenso entre los preparadores y supervisores, aparecen algunas competencias que a continuación se destacan y que configuraría el núcleo central de la actividad del preparador laboral. Estas competencias serán aquellas en las que se deberá poner especial énfasis al capacitar a estos profesionales y sobre las que se podrá hacer hincapié en los procesos de selección de los mismos para el desarrollo de equipos de trabajo.

En la fase de compromiso con el cliente parece crucial *determinar las necesidades comunicativas del trabajador* para lo cual sin duda es necesario *brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva*. Esto posibilitará claramente el *realizar un plan de acción estableciendo objetivos definidos y un calendario para ambas partes* que ira ligado probablemente a *proporcionar un acuerdo de nivel de servicio*. Para todo ello y como modelo de trabajo es necesario *adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa de ECA*.

Al desarrollar el perfil profesional del candidato vuelve a remarcar la necesidad de *brindar todas las oportunidades al trabajador para que pueda comunicarse con facilidad* a la vez que *proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento* ya que sin una buena comunicación la información no se transmite de manera adecuada. Con una buena comunicación se podrá *obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional*. Al plantear cómo se debe afrontar esta fase, la clave sigue siendo *desarrollar un enfoque centrado en la persona* en el que será necesario *identificar dentro del marco del plan personal flexible a otras personas que puedan asistir al trabajador para lograr sus metas y objetivos*. Desde este enfoque, será necesario *diseñar estrategias para que los trabajadores comprendan los requisitos asociados a diversos puestos de trabajo y las oportunidades que estos le brindan para el desarrollo de ciertas habilidades* combinándolo con la necesidad de *organizar las oportunidades de participación (con los apoyos requeridos) en trabajos tipo “sombra”, pruebas de trabajo (prácticas de duración limitada)* para lo cual se debe *proyectar al trabajador al acceso de una gama de oportunidades de empleo a nivel local*. Esta estrategia generará garantías para que se pueda *desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional*. Todo ello deberá de hacerse desde el respeto a la intimidad y los derechos del candidato sabiendo *manipular la información del trabajador con un nivel de confidencialidad alto y solo con su previo consentimiento*.

Al desarrollar la búsqueda de empleos se tratará de manera prioritaria de *ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales*. Para ello, como requisito, se debe primero *localizar y activar redes informales de apoyo en la búsqueda de empleos* lo que va a posibilitar posteriormente *encaminar las actividades relacionadas con la búsqueda*

de empleo considerando una constante revisión de las ofertas locales. Sin embargo, este proceso de búsqueda de empleo no será adecuado si el profesional no se ocupa de preparar a los trabajadores en la toma de decisiones bien fundamentadas a la vez que apoyar y asesorar para ayudar al trabajador a diseñar su C.V. Una vez identificados potenciales empleos se procederá a apoyar al trabajador para que tome el control y las decisiones bien informadas en el proceso de solicitud de empleo y reclutamiento asegurándose de apoyar al trabajador para negociar con la empresa las condiciones de empleo ajustado a sus propias necesidades. De esta manera se podrá conseguir el objetivo de emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.

Al trabajar en el compromiso con el empresario, quizás la clave principal se establezca en saber *recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA* ya que probablemente, este conocimiento ayude a orientar de manera más adecuada la estrategia de “marketing” e “información” sobre los candidatos y el servicio. Así se deberá matizar y puntualizar donde sea más necesario al *exponer a la empresa las funciones del servicio de ECA* para fortalecer su confianza y se les ayudará a *definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral*. Identificadas las necesidades y requisitos será más fácil *dotar a la empresa de apoyos para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto* pues sin los apoyos el proceso probablemente no se culminará con éxito. Finalmente, tendrá que despejarse cualquier duda o incertidumbre sobre el futuro desarrollo de la inserción, para lo que se pondrá énfasis en *brindar acceso continuo a la empresa al servicio de ECA*.

En la fase última de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo, la clave sin duda se centra en *implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo*, resaltando el papel clave de los apoyos naturales en el proceso. Con su ayuda, se estará sin duda en mejor posición para *generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimular la independencia en el lugar de trabajo* y su aportación será fundamental para *informar al trabajador en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales*. Sin perder nunca de vista que el trabajador es el eje sobre el que debe estructurarse cualquier acción, y que debe ser partícipe de las mismas, habrá que *garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo* lo que posibilitará *elaborar un plan de formación y acción flexible*. Por último, dado que el empleo no es solo importante por la autonomía económica, estructuración vital, o mejora de la autoestima, si no que el acceso al empleo proporciona el desarrollo de la dimensión social del trabajador, será imprescindible *dotar al trabajador con recursos flexibles para facilitarle la participación en eventos sociales organizados por la empresa, dentro y fuera del lugar de trabajo*.

No se debe dejar sin señalar que el conjunto de los preparadores laborales y los supervisores consideraron 98 de las 99 competencias como muy pertinentes en sus respectivas fases en un porcentaje superior al 82%. Solamente una, la número 78, *proporcionar apoyo para completar solicitudes, planillas y formatos para el acceso a un empleo*, es señalada con una pertinencia media en la fase de búsqueda de empleo. Igualmente ocurre respecto al solapamiento ya que los preparadores y supervisores consideran que ninguna de las competencias se solapa con otras con un porcentaje superior al 92,70%. Si bien una lectura detenida del conjunto de competencias puede identificar formulaciones muy similares en algunos casos, los dos datos anteriores ponen de manifiesto lo que puede considerarse como transversalidad de algunas com-

petencias a lo largo de todo el proceso, que aparecen y son necesarias, de manera muy similar o con pequeños matices en diferentes fases, pero en todas pertinentes y sin solapamiento.

4.2. Implicaciones sobre la asignación de tiempo y recurso

En el desarrollo de la actividad profesional de los preparadores laborales, no todas las competencias a desarrollar implican la misma carga de trabajo. Hay que señalar a priori que de las 99 competencias, solamente 1 recibió una valoración de carga de trabajo muy alta con un valor de 8,16 y del resto 89 competencias son valoradas con carga alta y las 9 restantes carga normal, siendo el valor más bajo el de 5. Podemos pues ver que el conjunto de preparadores y supervisores valoran la mayoría de competencias a desarrollar como generadoras de una carga de trabajo alta, pero sin llegar al extremo. La identificación de aquellas que conllevan niveles mayores o menores de carga de trabajo nos da la posibilidad de estructurar y organizar los recursos y la temporalización dedicados al ejercicio de cada competencia o conjunto de ellas, es decir, estructurar tiempo y recursos para el desarrollo del trabajo del preparador. La combinación de la valoración de la carga realizada por los preparadores y los supervisores en conjunto, combinada con el consenso entre ambos grupos, permite resaltar determinadas competencias con especial carga de trabajo.

En la fase de compromiso con el cliente la organización de tiempos y recursos se dedicará principalmente y por este orden a:

- Adecuar los perfiles laborales y competenciales
- Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva
- Diseñar, organizar y estructurar el servicio de empleo con apoyo
- Evaluar a los aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias
- Aplicar la metodología de planificación centrada en el persona
- Recordar al demandante de empleo la importancia de las primeras impresiones, esto incluye la conducta, la actitud y el ambiente social.

En la fase de desarrollo del perfil profesional las competencias que demandarán más tiempo y recursos serán por este orden:

- Desarrollar un enfoque centrado en la persona.
- Elaborar un Plan de Acción que especifique las actividades acordadas, los resultados, metas, objetivos y el responsable de ejecutarlo.
- Obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional.
- Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.
- Proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento.

- Desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional.

Al desarrollar la búsqueda de empleo deberemos asignar más recursos y tiempo al desarrollo de las siguientes competencias que señalamos por orden:

- Realizar un exhaustivo análisis del puesto de trabajo.
- Identificar el puesto adecuado para el trabajador haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.
- Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.
- Formar al trabajador con todos los apoyos necesarios para la transición a la siguiente fase.
- Desarrollar cuando sea necesario en una empresa el “customized employment” o empleo personalizado adaptando puestos o proponiendo nuevos.
- Facilitar al trabajador formación y apoyos en la búsqueda de empleo.

En la fase de compromiso con el empresario, aquellas competencias que necesitarán de más tiempo y recursos serán, de manera ordenada:

- Desarrollar trabajos cooperativos con la empresa durante todo el proceso.
- Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.
- Exponer a la empresa las funciones del servicio de ECA.
- Brindar acceso continuo a la empresa al servicio de ECA.
- Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA.

Finalmente, respecto al apoyo dentro y fuera del lugar de trabajo, la distribución de recursos y tiempos deberá hacer especial hincapié en las siguientes competencias:

- Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- Elaborar un plan de formación y acción flexible.
- Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.
- Garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo.
- Identificar posibles apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- Emplear estrategias y herramientas de apoyo variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.

4.3. Orientaciones para la selección de profesionales

La configuración de equipos adecuados es crucial para el éxito de los programas de empleo con apoyo. Disponer de profesionales adecuadamente preparados posibilita un mejor desarrollo de las actividades del servicio. Por ello, es importante que su selección sea la mejor posible. Esta selección va a desarrollarse en función de un conjunto de parámetros en los que la experiencia profesional, las habilidades personales no académicas, la motivación y otros factores se ponen en juego. Uno de los factores, indefectiblemente, es la formación académica recibida. Los datos analizados permiten afirmar que a juicio de los preparadores laborales participantes en el estudio, aquellas titulaciones que más relevantes han sido para el desarrollo de su actividad profesional, presentadas de más a menos, son las siguientes:

- Ciencias del trabajo
- Psicología
- Pedagogía y Psicopedagogía
- Trabajo social
- Relaciones laborales
- Educación social
- Formación Profesional del área social
- Máster o postgrado en ciencias sociales
- Curso de adaptación pedagógica
- Magisterio
- Otras opciones de Formación Profesional

Si se considera la formación no académica, los resultados del estudio proporcionan también información que puede orientar en la toma de decisiones en la selección de profesionales, en función de su bagaje formativo. Las acciones formativas que los preparadores han valorado como más provechosas para el desarrollo de su actividad profesional son por este orden:

- Encuentro de entidades
- Encuentro de preparadores laborales AESE
- Curso de empleo con apoyo AESE
- Curso sobre envejecimiento
- Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Congreso Empleo con Apoyo AESE / EUSE
- Calidad de vida, Autodeterminación, Calidad...
- Planificación Centrada en la Persona
- Jornadas, seminarios o cursos sobre empleo
- Salud Mental

- Modelo Individual Placement with Support
- Cursos del área social
- Cursos sobre familia
- Comunicación, lectura fácil, lengua de signos
- Coaching
- Cambio organizacional, gestión, calidad, recursos humanos
- Legislación

4.4. Diseño de planes de formación continua

La formación continua es un elemento esencial para correcto desarrollo de las organizaciones y para asegurar la orientación adecuada hacia una misión compartida en la organización, que evolucione con los tiempos y la sociedad. La actividad de los profesionales, su motivación y eficacia, pivota en buena medida sobre un sistema de formación continua que les permita el reciclaje, el dejar por un tiempo la rutina diaria para poder adquirir nuevos conocimientos, enfoques y técnicas que le hagan replantearse su actividad profesional incorporando a ella mejoras que redunden en el beneficio de los usuarios y en la mejora de la organización.

Los resultados de este estudio posibilitan en este sentido realizar propuestas o sugerencias de carácter general que deben ajustarse a las necesidades concretas de cada organización. Por un lado, se puede indicar cuáles son las acciones formativas que los preparadores laborales han señalado como más provechosas. El final del apartado anterior mostraba la lista ordenada resultante de acciones formativas. Se considera interesante resaltar a continuación algunas opciones.

Es de especial interés resaltar la importancia otorgada a los *encuentros con otros profesionales*, ya sea encuentros de entidades o específico de preparadores. El poder reunirse con otros compañeros proporciona la posibilidad de intercambiar entre iguales modelos y pautas de trabajo y aprender vicariamente de los compañeros. Estos son uno de los mejores modelos posibles para realizar aprendizajes, por su similitud y posibilidad de identificarse con ellos en un alto grado. Tanto los *encuentros de entidades* promovidos desde Down España como los *encuentros de preparadores* promovidos por la Asociación Española de Empleo con Apoyo, deben cuidarse y mantenerse por su efectividad percibida para sus profesionales.

Los *cursos y congresos de empleo con apoyo*, particularmente aquellos promovidos por la Asociación Española de Empleo con Apoyo, se muestran igualmente como una fuente relevante de formación para una actualización continua. Es por tanto importante trabajar en su mantenimiento y mejora para garantizar esta alternativa formativa. En lo que respecta al curso, la revisión y rediseño de contenidos que podrá hacerse en base a los resultados del presente estudio posibilitará su mejora. Para conseguir consolidar una alternativa sólida y duradera, se considera importante la posibilidad de ligar los esfuerzos de las dos entidades colaboradoras en este estudio, la Asociación Española de Empleo con Apoyo y Down España, y la sinergia con una entidad especializada en formación discapacidad y empleo como es el Instituto Uni-

versitario de Integración en la Comunidad, para desarrollar una alternativa formativa sólida y reconocida.

No debe pasar inadvertida la importancia otorgada a la formación en *tecnologías de la información y la comunicación*, y en cuestiones relacionadas con el *envejecimiento* de los trabajadores apoyados. La aplicación de las tecnologías es clave para la optimización de los procesos, ya sea de búsqueda de oportunidades, de monitorización, de registro y análisis de datos, de difusión, etc. Igualmente, el envejecimiento saludable de los trabajadores y el afrontamiento adecuado de una jubilación se muestran altamente relevantes.

Sin embargo, los resultados del estudio mostrados en el apartado 3.8 clarifican las demandas de los propios preparadores laborales. Estas demandas se incorporarán y estructurarán en buena medida la propuesta formativa final que se desarrollará en el punto siguiente. La información obtenida permite identificar varias áreas y subáreas temáticas relevantes que presentamos aquí con un orden intencional:

- Discapacidad
 - Formación general
 - Discapacidad intelectual
 - Patología dual
 - Evaluación e intervención
 - Planificación centrada en la persona
 - Orientación y formación
 - Envejecimiento
- Empleo
 - Mercado de trabajo
 - Formación y orientación
 - Tecnologías de la información y la comunicación
 - Búsqueda de empleo
 - Salud y riesgos
 - Jubilación
- Empleo con apoyo
 - Metodología
 - Preparador laboral
 - Legislación y normativa
 - Apoyo
 - Marketing y prospección
 - Familias

- Adaptaciones
- Recursos comunitarios
 - Identificación
 - Ayudas
 - Las familias
- Gestión y administración
 - Ofimática
 - Organización del trabajo
 - Idiomas

5. PROPUESTA FORMATIVA

El último objetivo de este estudio y al que se pretende dar cumplimiento en este apartado, plantea desarrollar una propuesta de acción formativa para profesionales sobre empleo con apoyo. La propuesta que a continuación se presenta pretende proporcionar una alternativa formativa a profesionales de España e Iberoamérica que ya tengan una formación de base en el área social y se propone como un proyecto de colaboración entre el INICO y la Universidad de Salamanca, la Asociación española de Empleo con Apoyo (AESE) y Down España. El formato diseñado se ajusta a los CURSOS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA desarrollados por la Universidad de Salamanca.

<i>Título:</i>	Formación de Preparadores Laborales Especialistas en Empleo con Apoyo
<i>Entidades colaboradoras:</i>	<ul style="list-style-type: none">– Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca– Asociación española de Empleo con Apoyo (AESE)– Down España
<i>Perfil de destinatarios:</i>	Profesionales del ámbito de los servicios sociales
<i>Periodicidad del curso:</i>	Anual.
<i>Fecha de inicio:</i>	Abril 2016
<i>Fecha de cierre:</i>	Junio 2016
<i>Modalidad:</i>	(On line para España e Iberoamérica con sesiones presenciales opcionales Se utilizará como plataforma de enseñanza aprendizaje el Moodle
<i>Número de horas docentes:</i>	200 horas

<p><i>Programa académico:</i></p>	<p>AREA 1: Fundamentos y concepción actual de la discapacidad (30 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Concepto actual de la discapacidad – Modelo de Calidad de Vida – Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down. Concepto y recursos – Enfermedad Mental. Concepto y recursos – Patología Dual. Concepto y recursos <p>AREA 2: Evaluación e Intervención en personas con discapacidad (30 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Planificación Centrada en la Persona – Apoyo Conductual Positivo y Técnicas de Modificación de Conducta – Habilidades Sociales y Laborales – Sistemas Alternativos de Comunicación – Inteligencia emocional, mediación y solución de conflictos <p>AREA 3: Empleo y discapacidad (30 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Transición escuela empleo – El mercado de trabajo – Salud y riesgos laborales – Legislación y normativa – Jubilación <p>AREA 4: Empleo con Apoyo (60 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Concepto, características y elementos – Fase 1: Compromiso con el Cliente – Fase 2: Perfil Profesional – Fase 3: Búsqueda de Empleo <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de marketing - Recursos – Fase 4: Compromiso con el Empresario <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de negociación - Lenguaje y cultura empresarial – Fase 5: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Recursos - Gestión de apoyos naturales – El preparador laboral – Herramientas y nuevas tecnologías <p>AREA 5: Recursos en la Comunidad (30 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificación y gestión de posibles recursos – Ayudas y prestaciones – La familia <p>AREA 6: Gestión y administración (20 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Organización de un programa de empleo con apoyo – Técnicas para gestión del tiempo y trabajo en equipo – Herramientas y recursos <p>AREA 7: Prácticas (opcionales y para alumnos en España)</p>
-----------------------------------	---

6. REFERENCIAS

- BEYER, S. (2012). *Scoping study on existing courses and qualifications for job coaches*. Cardiff: Welsh Centre for Learning Disabilities
- BEYER, S. (2012). The progress towards integrated employment in the UK. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, pp. 185-194.
- BEYER, S., WANGEN, G., DUNLOP, E., STILES, K., FURLONG, P. Y TOGHER, S. (2015). *Report on the work of the Training sub groupd. Next Step Project*. Wales: Next Step Project
- BOND, G. R. (2004). Supported employment: Evidence for an evidence-based practice. . *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27, 345-359.
- BOND, G., DRAKE, R. Y BECKER, D. (2008). An update of randomized controlled trials of evidence-based supported employment, *Psychiatric Rehabilitation Journal* 31(4), 280-290.
- CASAL, J. Y MATEU, E. (2003). Tipos de Muestreo. *Revista de Epidemiología y Medicina Preventiva* 1, pp. 3-7
- CASTAÑEDA, M. B., CABRERA, A. F. NAVARRO, Y., Y VRIES, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- DOOSE, S. (2012). Supported employment in Germany. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, pp. 195-202.
- DRAKE, R. Y BOND G. (2008). The future of supported employment for persons with severe mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 31(4), 367-376.
- EUSE (2010). *Caja de Herramientas de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo [European Union of Supported Employment Toolkit]*. Dundee: European Union of Supported Employment.
- EVANS, M., LOPES, I., KATSOUDA, C., DIEPEVEEN, A., FLEMING, M., HADDOCK, M., HAZZARD, T., SCHULLER, S., JOHNOVA, M., BOXAVA, P., MARTÍNEZ, S., JORDÁN DE URRIES, F. B., EKLUND, B., SARIOLA, L., Y HALTUNEN, H. (2004). *Folleto informativo y Modelo de Calidad. [Information Booklet and Quality Standards]*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- FEISD (2005) *El preparador laboral: perfil profesional*. Madrid: Down España, Fundacion Luis Vives
- HOWLIN, P., ALCOCK, J. Y BURKIN, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism* 9(5), 533-549.
- JORDÁN DE URRIES, F. B Y VERDUGO, M. A. (2012). Open employment in Spain. Why have we still not taken the decisive step? *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, pp. 147-154.

- JORDÁN DE URRIÉS, F. B. & VERDUGO, M. A. (2013) Empleo integrado, la llave para la vida adulta. En M. A. Verdugo, R. L. Schalock (Coord.) *Discapacidad e Inclusión: Manual para la Docencia* (pp. 379-403). Salamanca: Amarú Ediciones.
- JORDÁN DE URRIÉS, F. B. (2010). Supported Employment [Empleo con Apoyo]. En: J. H. Stone, M. Blouin, (Eds.), *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Disponible online: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=241&language=en>
- KAMP, M. (2012). Supported Employment in The Netherlands: New challenges for integrated employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, pp. 155-162.
- MANK, D., CIOFFI, A. Y YOVANOFF, P. (1997). Analysis of the Typicalness of Supported Employment Jobs, Natural Supports, and Wage and Integration Outcomes. *Mental Retardation*. 35(3), 185-197.
- MANK, D., CIOFFI, A. Y YOVANOFF, P. (2000). Direct Support in Supported Employment and Its Relation to Job Typicalness, Coworker Involvement, and Employment Outcomes. *Mental Retardation* 38(6) 506-516.
- MONTERO, I. Y LEÓN O. G. (2002) Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), pp. 503-508.
- SPJELKAVIK, Ø. (2012). Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries. *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, pp. 163-172.
- TAMAYO, M. (2004) *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: Editorial Limusa.
- WANGEN, G. Y SPJELKAVIC, Ø. (2015) *Main findings of the Next Step Project*. Ponencia presentada en la 12th EUSE Conference, Lisboa.
- WEHMAN, P. Y HILL, J. (1981). Competitive employment for moderately and severely handicapped individuals. *Exceptional Children* 47(5), 338-346.
- WEHMAN, P., HILL, J. W., WOOD, W. Y PARENT, W. (1987). A report on competitive employment histories of persons labeled severely mentally retarded. *Journal of the Association of Persons with Severe Handicaps*, 12(1), 11-17.
- WEHMAN, P., LAU, S., MOLINELLI, A., BROOKE, V., THOMPSON, K., MOORE, C. Y WEST, M. (2012). Supported employment for young adults with autism spectrum disorder: Preliminary data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 37(3), 1-10.
- WEHMAN, P., SCHALL, C., McDONOUGH, J., KREGEL, J., BROOKE, V., MOLINELLI, A., WITHNEY, H., GRAHAM, C. W., RIEHLE, J. E., COLLINS, H. T. Y THISS, W. (2013). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders* 44(3), 487-500.

7. ANEXO: LISTADO DE COMPETENCIAS

Fase 1: Compromiso con el Cliente

- C1. Determinar las necesidades comunicativas del trabajador.
- C2. Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.
- C3. Suministrar adecuadamente toda la información necesaria de cara a la toma de decisiones sobre si hacer uso de los servicios del ECA.
- C4. Capacitar al futuro trabajador para identificar qué organización le puede ayudar en su búsqueda de empleo.
- C5. Dotar al trabajador de los apoyos necesarios, para conseguir una participación efectiva.
- C6. Evaluar a los aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias.
- C7. Diseñar, organizar y estructurar el servicio de Empleo con Apoyo.
- C8. Adecuar los perfiles laborales y competenciales
- C9. Controlar los detalles de las reuniones, fechas, horas, participantes y la agenda laboral.
- C10. Concienciar al futuro trabajador en la premisa de “Todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo”.
- C11. Implementar información en formatos accesibles dependiendo de las necesidades de apoyo de los trabajadores.
- C12. Brindarle al futuro trabajador la opción de escoger entre varios proveedores de servicios.
- C13. Detallar la información sobre las modalidades de empleo remunerado, prácticas laborales y prácticas voluntarias.
- C14. Suministrar toda la información necesaria sobre que es el empleo remunerado dentro del mercado laboral abierto.
- C15. Adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa de ECA.
- C16. Aplicar la Metodología de Planificación Centrada en el Persona
- C17. Proporcionar un acuerdo de Nivel de Servicio.
- C18. Garantizar la individualidad del cliente y el respeto por sus deseos.
- C19. Transmitir una imagen positiva, alentar y empoderar a los candidatos para que elijan y tomen decisiones informadas respecto a sus preferencias laborales.
- C20. Suministrar información a las instituciones educativas, talleres protegidos, servicios de rehabilitación y a las entidades patrocinadoras.
- C21. Establecer contactos a nivel local.
- C22. Recordar al demandante de empleo la importancia de las primeras impresiones, esto incluye la conducta, la actitud y el ambiente social.
- C23. Generar confianza y comodidad, desarrollando un clima de respeto en un lugar accesible, privado y tranquilo.

- C24. Cerciorarse que el candidato haya comprendido y esté de acuerdo con las actividades y roles que implica.
- C25. Asegurarse de comprender la información que la persona demandante de empleo le ha proporcionado.
- C26. Exponer con claridad el sistema de apoyo que el proveedor puede brindar.
- C27. Realizar un Plan de Acción estableciendo objetivos definidos y un calendario para ambas partes.
- C28. Culminar la reunión con un resumen de los contenidos que se han acordado, si es necesario, hacerlo por escrito y entregárselo a la persona demandante de empleo.

Fase 2: Perfil Profesional

- C29. Desarrollar un enfoque centrado en la persona.
- C30. Seleccionar los métodos adecuados de comunicación para las capacidades de la persona.
- C31. Brindar todas las oportunidades al trabajador para que pueda comunicarse con facilidad.
- C32. Proporcionar los apoyos necesarios para fortalecer su comunicación y capacidad de entendimiento.
- C33. Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.
- C34. Ayudar al trabajador a realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo de acuerdo con sus necesidades, capacidades e intereses.
- C35. Manipular la información del trabajador con un nivel de confidencialidad alto y solo con su previo consentimiento.
- C36. Obtener y gestionar toda la información necesaria del trabajador para trazar su perfil profesional.
- C37. Capacitar al trabajador para que identifique a los compañeros que puedan colaborar en su proceso de inclusión.
- C38. Evaluar las aptitudes y habilidades, procurando que se ajusten y sean compatibles con las opciones del mercado local.
- C39. Diseñar estrategias para que los trabajadores comprendan los requisitos asociados a diversos puestos de trabajo y las oportunidades que estos le brindan para el desarrollo de ciertas habilidades.
- C40. Desarrollar en el trabajador la toma de decisiones realistas sobre su trabajo y su carrera profesional.
- C41. Proyectar al trabajador al acceso de una gama de oportunidades de empleo a nivel local.
- C42. Usar los conocimientos previos y las experiencias del trabajador para fortalecer su empoderamiento.

- C43. Manejar toda la información relevante, su historia laboral, formal e informal, estudios y los certificados formales que posee.
- C44. Determinar respecto al candidato sus habilidades físicas, cognitivas, sus hábitos de aseo y limpieza, habilidades sociales y comunicativas, sus hobbies e intereses.
- C45. Organizar las oportunidades de participación (con los apoyos requeridos) en trabajos tipo “sombra”, pruebas de trabajo (prácticas de duración limitada).
- C46. Ayudar al trabajador a detectar sus preferencias laborales.
- C47. Elaborar un Plan de Acción que especifique las actividades acordadas, los resultados, metas, objetivos y el responsable de ejecutarlo.
- C48. Generar en el trabajador oportunidades y apoyos para desarrollar su capacidad de auto-determinación personal.
- C49. Elaborar en conjunto con el trabajador un plan Personal Flexible, utilizando un formato accesible.
- C50. Apoyar al trabajador durante todo el proceso del plan, considerando sus intereses, aspiraciones y capacidades.
- C51. Establecer metas y objetivos de empleo, detallando opciones para alcanzarlas.
- C52. Identificar dentro del marco del plan Personal Flexible a otras personas que puedan asistir al trabajador para lograr sus metas y objetivos.

Fase 3: Búsqueda de Empleo

- C53. Preparar a los trabajadores en la toma de decisiones bien fundamentadas.
- C54. Generar en el trabajador la correcta identificación de sus preferencias laborales.
- C55. Ubicar las necesidades del demandante de empleo.
- C56. Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.
- C57. Investigar en conjunto con el demandante las posibilidades de empleo.
- C58. Localizar y activar redes informales de apoyo en la búsqueda de empleos.
- C59. Apoyar al trabajador para que tome el control y las decisiones bien informadas en el proceso de solicitud de empleo y reclutamiento.
- C60. Identificar el puesto adecuado para el trabajador haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.
- C61. Ayudar al trabajador a diseñar su C.V.
- C62. Seleccionar todas las ofertas de empleo publicadas.
- C63. Desarrollar en conjunto con el demandante un Plan de contactos empresariales.
- C64. Detectar la implicación de la empresa.

- C65. Desarrollar cuando sea necesario en una empresa el “customized employment” o empleo personalizado adaptando puestos o proponiendo nuevos.
- C66. Identificar las posibilidades de empleo, considerando las oportunidades de desarrollo profesional y promoción laboral.
- C67. Elaboración de la lista de empresarios potenciales.
- C68. Crear puestos de trabajo por parte de la agencia de empleo con apoyo.
- C69. Ayudar al trabajador a una búsqueda activa de empleo por canales formales e informales.
- C70. Aprovechar cuando surgen oportunidades informales y transitorias de empleo para favorecer el desarrollo laboral del trabajador.
- C71. Facilitar al trabajador formación y apoyos en la búsqueda de empleo.
- C72. Potenciar al máximo la participación del trabajador en la especificación de su puesto y en los contactos con la empresa.
- C73. Apoyar al trabajador para negociar con la empresa las condiciones de empleo ajustado a sus propias necesidades.
- C74. Encaminar las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo considerando una constante revisión de las ofertas locales.
- C75. Desarrollar campañas de Marketing y sensibilización en tejido empresarial en el ámbito local y regional.
- C76. Incluir planes de desarrollo de oportunidades de formación y empleo.
- C77. Comunicar al trabajador los resultados obtenidos de la búsqueda de puestos de trabajo.
- C78. Proporcionar apoyo para completar solicitudes, planillas y formatos para el acceso a un empleo.
- C79. Realizar un exhaustivo análisis del puesto de trabajo.
- C80. Formar al trabajador con todos los apoyos necesarios para la transición a la siguiente fase.
- C81. Enviar cartas y llamar a las empresas contratantes.

Fase 4: Compromiso con el Empresario

- C82. Dotar a la empresa de apoyos para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto.
- C83. Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.
- C84. Exponer a la empresa las funciones del servicio de ECA.
- C85. Desarrollar campañas de información y asesoramiento sobre la discapacidad y la anti-discriminación.
- C86. Determinar los apoyos adecuados a través del uso de técnicas de creación de empleo.

- C87. Brindar acceso continuo a la empresa al servicio de ECA.
- C88. Desarrollar trabajos cooperativos con la empresa durante todo el proceso.
- C89. Recopilar el feedback de la empresa sobre sus experiencias en relación al ECA.

Fase 5: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo

- C90. Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.
- C91. Garantizar que el servicio de ECA trabaje con el empleado determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje del mismo.
- C92. Identificar posibles apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- C93. Elaborar un plan de formación y acción flexible.
- C94. Emplear estrategias y herramientas de apoyo variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.
- C95. Planificar estrategias de desvanecimiento de apoyos y desvanecimiento de la presencia del preparador laboral.
- C96. Dotar al trabajador con recursos flexibles para facilitarle la participación en eventos sociales organizados por la empresa, dentro y fuera del lugar de trabajo.
- C97. Informar al trabajador en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales.
- C98. Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- C99. Orientar y apoyar al trabajador para el acceso a actividades de Ocio y tiempo libre.