



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Desarrollo Profesional y Promoción Laboral

Introducción

El Empleo con Apoyo reconoce que conseguir un empleo no supone el final del desarrollo de una persona, sino una etapa de un proceso continuado. Casi nadie consigue un empleo pensando en quedarse ahí para toda la vida. Un mercado laboral en constante cambio exige versatilidad y el desarrollo continuo de las habilidades puede dar ventaja al trabajador en una economía cambiante. La mayoría de las personas quiere desarrollar sus habilidades y ampliar su experiencia para abrir nuevas posibilidades laborales e incrementar la autoestima, el estatus y la independencia.

Antecedentes

El modelo europeo de Empleo con Apoyo brinda a las personas con capacidades diversas la oportunidad de acceder a un empleo remunerado dentro del mercado laboral. La fase 5 del proceso de Empleo con Apoyo (*Apoyo dentro y fuera del Entorno Laboral*) reconoce la necesidad de prestar un apoyo continuado a los empleados no sólo para facilitarles la transición al empleo, sino también para identificar las oportunidades de desarrollo de su carrera personal¹. Así pues, el objetivo del desarrollo profesional y promoción laboral de la persona no es únicamente consolidar la sostenibilidad de un empleo en activo, sino también abrir nuevas vías a la carrera profesional en un mercado laboral dinámico.

Además, el modelo de Empleo con Apoyo tiene que aspirar a que el empleado sea cada vez menos dependiente del servicio de apoyo mediante la adquisición de una independencia funcional y social en el lugar de trabajo. Asimismo, se da apoyo para ayudar a los empleados a que consigan reconocimiento por el desarrollo de sus habilidades personales (*soft skills*²) y profesionales.

¹ Para más información sobre las 5 fases del proceso de Empleo con Apoyo véase EUSE (2005): European Union of Supported Employment: Folleto informativo y estándares de calidad.

² *Soft Skills*, término que en inglés no está universalmente reconocido, denominado también *people skills* = la suma de características de la personalidad, desenvolvitura social, habilidades en el lenguaje, camaradería y optimismo que nos identifica a cada uno de nosotros. [N. de la T.]

Los Contenidos

Lo mismo que la economía y los mercados laborales cambian constantemente, la tecnología y los cambios demográficos causan impacto sobre la naturaleza de las oportunidades de empleo local. Las políticas gubernamentales reflejan que existe cada vez más una vinculación intrínseca entre las habilidades y el empleo. Ya no existe el trabajo seguro para toda la vida, y los empleados que continuamente amplían sus capacidades, conocimientos y experiencia se hallan en una posición más fuerte para mantener sus empleos o, respondiendo a sus aspiraciones personales o a los cambios en la economía, gozan de mayor flexibilidad para cambiar de profesión.

Las personas con discapacidad suelen tener niveles menores de habilidad que el promedio de la población y son, por tanto, más vulnerables a los cambios que se dan en la economía. Los empleos de nivel básico reúnen una representación excesiva de personas con discapacidad y muchas veces éstas se encuentran con dificultades a la hora de conseguir empleos que requieren mayor preparación como los que se están creando actualmente en una economía basada en el conocimiento³. Es frecuente que la carrera profesional, más que tener un movimiento vertical, lo tenga en dirección horizontal.

Dentro del Empleo con Apoyo es muy habitual que una vez que un empleado con discapacidad se haya adaptado a su empleo, deje de figurar en la carpeta de casos del Empleo con Apoyo. Podría decirse que esto supone una contradicción ya que, por una parte, el Empleo con Apoyo consiste en apoyar a una persona para que consiga un empleo 'desvaneciéndose' luego el apoyo a fin de que el nuevo empleado se convierta en un miembro más de la empresa. Y, por otra parte, se considera que el apoyo debiera ser para siempre y que existe la necesidad de más intervenciones para que el empleado ascienda o tenga un desarrollo profesional. Ambas opiniones tienen razón, pero está claro que los servicios de Empleo con Apoyo son limitados y que luchan por hacer frente a la demanda existente sin someterse a las presiones adicionales que supone el tener que dar apoyo individual para cambiar de empleo.

Muchas personas con capacidades diversas no han trabajado durante años o no lo han hecho nunca, ni tampoco han tenido ocasión de conseguir o poner al día su preparación. Sin embargo, los empresarios llevan recalcando lo necesario que es no sólo contar con una preparación, sino también haber desarrollado habilidades personales (*soft skills*) tales como el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, la formalidad y la habilidad para la resolución de problemas.

³ Shima/Zólyomi/Zaidi (2008): The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU 25, European Center for Social Welfare Policy and Research, Vienna

Tradicionalmente los servicios de Empleo con Apoyo se han centrado en conseguir empleo y apoyar la formación del empleado para que pueda realizar las tareas y deberes que un empleo requiere. A menudo el apoyo se desvanece una vez que el empleado ha demostrado su capacidad para realizar esas tareas, y entonces el desarrollo continuo de las habilidades se puede considerar que pasa a ser responsabilidad del empresario. Pero no todos los empresarios son proactivos a la hora de identificar y cubrir las necesidades de capacitación de sus empleados y ello puede derivar en que sea responsabilidad del empleado buscar oportunidades de aprendizaje ya sea dentro o fuera del trabajo. En ocasiones en un proceso de selección se valora el desarrollo de las habilidades personales (*soft skills*), pero a menudo el empresario descuida este desarrollo.

El desarrollo de las habilidades personales (*soft skills*) o la certificación de una preparación profesional pueden ayudar a crear un sentimiento de mérito personal y apoya el hecho de conservar el empleo en la misma empresa donde el empleado trabaja por un período largo de tiempo. También puede abrir las posibilidades de promoción y llevar a una menor dependencia del apoyo externo, reduciendo así el estigma o la posibilidad de que el empleado quede marcado. La naturaleza del apoyo debería provenir de una perspectiva educativa, más que tener un aspecto de atención social,

Con frecuencia, el desarrollo de las habilidades personales (*soft skills*) conlleva el provecho complementario de apoyar la independencia social del empleado y amplía de este modo las posibilidades de que pueda llevar una vida independiente. Esto, a su vez, puede ayudar a dar poder a la persona (*empowering*) y al desarrollo de sus aspiraciones personales.

El mercado laboral local y la oferta de empleos apropiados, que compatibilicen las aspiraciones de los demandantes de empleo con los intereses de los empresarios, pueden también ejercer influencia sobre la posibilidad de promoción y de desarrollo profesional.

La Posición de la EUSE

Durante el proceso de Empleo con Apoyo e incluso después de él, hay que prestar atención al desarrollo de la carrera profesional⁴. Ya desde la fase de apoyo dentro del entorno laboral se deben identificar y explorar las oportunidades de promoción laboral y de desarrollo profesional. Es necesario apoyar a los empleados para que tengan en cuenta el desarrollo profesional interno y externo, y para que puedan hacer una elección informada entre la oferta que esté dentro de sus posibilidades. Las actividades de desarrollo de la carrera profesional deben reflejar también las tendencias de empleo locales y regionales, así como los requisitos del mercado laboral⁵.

⁴ Véase también la Directriz de la EUSE: "Apoyo dentro y fuera del Entorno Laboral".

⁵ Véanse también los Estándares de Calidad de la EUSE en EUSE (2005): European Union of Supported Employment: Folleto informativo y estándares de calidad.

Como que los recursos suelen ser limitados, los asuntos del desarrollo profesional tienen que dejarse de lado durante el proceso de Empleo con Apoyo a favor de apoyar a los demandantes para que encuentren y mantengan un empleo remunerado en el mercado laboral. La EUSE reconoce que un apoyo continuado de la carrera profesional durante el proceso y después de él es también un asunto de recursos, pero considera que el desarrollo profesional y la promoción laboral forman una parte tan importante del proceso de Empleo con Apoyo, que deben ser dotados de los recursos necesarios.

Además, el servicio de Empleo con Apoyo tiene que encontrar un equilibrio entre conseguir empleo para nuevos demandantes de empleo y prestar un apoyo duradero a los ya empleados. El Empleo con Apoyo tiene que darse cuenta de que no todos los empleados desean un cambio, muchos están muy contentos con el empleo que tienen y sus condiciones. Esto ocurre sobre todo cuando el proveedor de Empleo con Apoyo ha encontrado un ajuste laboral apropiado y se ha asegurado que el empleado haya hecho una elección informada, basada en sus preferencias laborales. Los gobiernos están poniendo su atención en elevar los niveles mínimos de habilidades básicas y de la preparación profesional, de modo que muchas veces sí existen los recursos necesarios para un aprendizaje basado en el empleo. El Empleo con Apoyo puede tener un papel clave en este proceso, asegurando que los trabajadores con capacidades diversas reciben apoyo para acceder a estas oportunidades de aprendizaje. Ello debiera ir vinculado al concepto de planificación personal a largo plazo, a través de planes individuales de desarrollo y del apoyo para acceder a un asesoramiento apropiado y a oportunidades de aprendizaje.

Los sistemas de valoración de los puestos de trabajo deben servir de base para desarrollar planes de acción personales y se debe apoyar a las personas para que accedan a la formación que el estado financia, pero apoyar la motivación y las aspiraciones personales es una de las tareas fundamentales de los servicios de Empleo con Apoyo.

Conclusión

Los servicios de Empleo con Apoyo deben contemplar el desarrollo profesional y la promoción laboral como una parte integral del proceso de Empleo con Apoyo y deben buscar los fondos apropiados para ello. Es importante trabajar en colaboración con los clientes, los empresarios y los servicios educativos para estipular oportunidades de aprendizaje que den poder a las personas de tal manera que estén en disposición de sacar provecho de unas oportunidades profesionales y sociales más amplias, por tener mayores aspiraciones personales. La EUSE reconoce que es extremadamente difícil mantener un equilibrio entre el uso de los recursos limitados para conseguir un

empleo a los demandantes, y utilizar los mismos recursos escasos para que los empleados progresen en su carrera profesional o cambien de empleo.

Para más información:

- ◆ Directriz de la EUSE: “Principios, Valores y Estándares del Empleo con Apoyo”.
- ◆ Directriz de la EUSE: “Apoyo dentro y fuera del Entorno Laboral”.

Este documento también está disponible bajo demanda en formato Braille, audiocassette o soporte electrónico.

© **European Union of Supported Employment (EUSE) 2009**

© de la traducción: **Fundación EMPLEA**

La EUSE garantiza a terceros tanto por adelantado como a perpetuidad el derecho de usar, reproducir, traducir o divulgar esta directriz, ya sea en su totalidad o parcialmente, en cualquier tipo de formato o medio, siempre y cuando no se introduzcan cambios sustanciales, bajo la autoría apropiada, cita correcta y que la bibliografía no sea modificada. Si la directriz se reproduce o divulga parcialmente, debe indicarse de modo claro e inequívoco. Este proyecto ha sido financiado por el Programa LEONARDO de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea, en el que ha participado la AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo), pero esta directriz no refleja forzosamente el parecer de la Comisión Europea.

Traducción de Elisabeth Boroviczény, por encargo de la Fundación EMPLEA.

Producido por la EUSE/Asociación Leonardo
como parte de la Caja de Herramientas para la práctica del Empleo con Apoyo.