



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

# La Búsqueda de Empleo

## Introducción

Dentro del proceso del Empleo con Apoyo, 'la búsqueda de empleo' es la etapa que pone en contacto al demandante de empleo con empleadores potenciales<sup>1</sup>. Una vez evaluadas sus aptitudes y habilidades se buscan puestos de trabajo que sean compatibles, y de esta manera se llega a un ajuste entre las necesidades laborales de la persona candidata y los requisitos del empleador.

Esta directriz contiene la posición de la EUSE en todo lo que concierne a una fase tan crítica e importante como es 'la búsqueda de empleo'.

## Antecedentes

Desde sus orígenes, el Empleo con Apoyo se ha centrado básicamente en los requisitos laborales de los demandantes de empleo. Sin embargo, en los últimos tiempos se ha comprobado que también es esencial prestar atención a las necesidades y requerimientos de los empresarios, para asegurar buenos resultados laborales.

De igual modo que el Empleo con Apoyo se ha desarrollado y expandido para abarcar a un amplio abanico de demandantes de empleo, la fase de búsqueda de empleo también debe desarrollarse para seguir cubriendo las necesidades laborales de estos grupos.

Los proveedores de servicios de Empleo con Apoyo saben que tienen que seguir desarrollando sus habilidades y metodologías para entrar en contacto con los empresarios o empleadores, a fin de identificar las ofertas de empleo y apoyar a los demandantes en todos los aspectos que intervienen en la búsqueda de empleo.

## Los Contenidos

Durante la fase 3, de búsqueda de empleo, el Empleo con Apoyo se pone en contacto con los empresarios o empleadores, centrándose fundamentalmente en las necesidades del demandante de empleo. Sin embargo, hay una opinión cada vez más generalizada de que las entidades proveedoras de Empleo con

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

Apoyo deben también atender las necesidades del empresario o empleador. Para que el proceso de Empleo con Apoyo funcione, tienen que sacarle provecho ambos, el demandante de empleo y el empresario.

Uno de los métodos de búsqueda de empleo que a lo largo de los años han desarrollado los proveedores de Empleo con Apoyo se denomina 'empleo moldeado'<sup>2</sup>, que consiste en la creación de un puesto mediante la identificación de partes de un trabajo o tareas específicas que el empresario necesita que se realicen y que se ajustan a las capacidades de una persona demandante. Este método probablemente necesitará que tanto el empresario como el preparador laboral utilicen la imaginación y la creatividad, pero en muchos casos puede conducir a buenos resultados de empleo.

Si bien es cierto que este método tiene sus méritos, existe el riesgo de que este tipo de empleos no duren mucho y carezcan de posibilidades de ascenso para el trabajador ni de promoción profesional. Además, este método puede ser muy útil para un colectivo determinado como, por ejemplo, el de las personas con discapacidad intelectual, pero puede ser inadecuado para otros grupos que no tengan esta discapacidad. Es decir, aunque los méritos de esta propuesta sean indudables, es importante pensar siempre en las posibilidades de desarrollo profesional y de promoción laboral. Hay que tener en cuenta que muchos demandantes de empleo y/o trabajadores con capacidades diversas disponen de unas habilidades laborales o de una formación profesional que les permite desempeñar empleos más complejos.

Se dice a menudo que uno de los aciertos del Empleo con Apoyo es aplicar el dicho 'hallar la horma de su zapato' y, por consiguiente, este enfoque debe también prevalecer en el proceso de búsqueda de empleo. Es habitual que el Empleo con Apoyo consiga empleos utilizando métodos muy informales como el 'empleo moldeado', el boca a boca, estableciendo contactos informales o prolongando las prácticas laborales. Por descontado que si estos métodos funcionan para el demandante de empleo, estará muy bien. Pero a medida que el Empleo con Apoyo se expande, los proveedores de servicios deben atender también al desarrollo de métodos formales. Éstos incluyen aprender a rellenar una solicitud para una oferta de empleo, que el demandante de empleo tenga acceso a su propio currículum vitae, así como el aprendizaje de técnicas para entrevistas laborales. Si los proveedores de Empleo con Apoyo adquieren conciencia de ambos enfoques en la búsqueda de empleo, el formal y el informal, mejorarán la autodeterminación y las elecciones informadas de los demandantes de empleo y también aumentarán las competencias de los propios proveedores de servicios a la hora de abordar las necesidades de los empresarios.

Otra cuestión es quién debe realizar la búsqueda de empleo. Hay proyectos que contratan a un 'buscador de empleo', otros piensan que son los

---

<sup>2</sup> También denominado *Creación de Empleo*.

preparadores laborales quienes deben llevar a cabo este proceso, y otros abogan por que sean los demandantes de empleo mismos los que realicen actividades de búsqueda de empleo. Se supone que todas las organizaciones que practican el Empleo con Apoyo se esfuerzan por abarcar todos los deseos de los demandantes de empleo, pero se sabe que las expectativas laborales de éstos no pueden ir más allá de las capacidades que tiene el personal de Empleo con Apoyo. La decisión de quién lleva a cabo la búsqueda de empleo se ve afectada por limitaciones económicas o de plantilla, y si bien todas las propuestas son válidas, el hecho de que tengan o no éxito depende de las capacidades de la plantilla y del demandante de empleo involucrados<sup>3</sup>.

Por otra parte, el método de Empleo con Apoyo que se utiliza cuando se busca un empleo para una persona no será el mismo que el utilizado cuando se busca a una persona para un empleo. Se sabe que la clave está en dar con el ajuste laboral acertado, y para conseguirlo es crucial disponer de una formación y de unas habilidades apropiadas.

En muchos países europeos, si no en todos, se reconoce que la fase de búsqueda de empleo es un área en la que el Empleo con Apoyo aún debe mejorar y hacer más progresos.

A decir verdad, a muchos proveedores de Empleo con Apoyo les resulta difícil cumplir con una búsqueda de empleo eficaz existiendo tan poca formación disponible y fiable en este campo.

## La Posición de la EUSE

La EUSE reconoce el papel fundamental de la búsqueda de empleo en el proceso de Empleo con Apoyo, por eso resulta esencial que esta búsqueda se realice de un modo profesional y eficaz. Para que el ajuste laboral resulte acertado, lo primero que hay que hacer es guiar la actividad de búsqueda de empleo. Esto sólo se puede llevar a cabo si los preparadores laborales han reunido una información extensa y detallada sobre el mercado laboral de su zona y conocen las empresas de todos y cada uno de los empresarios de esa zona.

En la fase 2 (Perfil Profesional) los preparadores laborales se comprometen a recabar cuanta información sea posible sobre el demandante de empleo<sup>4</sup>. También hay que investigar, y con el mismo énfasis, a los posibles empleadores. Si una empresa, concluida la investigación, no resulta ser la apropiada para un demandante de empleo en cuestión, el tiempo y esfuerzo dedicados no habrán sido en balde, ya que la investigación realizada puede aprovecharse para otros demandantes.

<sup>3</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment. Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

<sup>4</sup> Véase también la Directriz de la EUSE “El Perfil Profesional”.

A la EUSE le preocupa que no exista una oferta de formación sistemática y eficaz sobre la búsqueda de empleo y, puesto que se trata de un asunto fundamental, hay que ocuparse de ello para mejorar los índices de logros del Empleo con Apoyo. En los congresos que la EUSE celebra bienalmente se promueve la organización de seminarios de búsqueda de empleo y de técnicas de marketing.

La EUSE también reconoce que el demandante de empleo debe tener un papel en el proceso de búsqueda de empleo. Los proveedores de servicios tienen que alentar a los demandantes de empleo a que identifiquen sus propias preferencias laborales, de este modo aumentará el éxito de los ajustes laborales. A partir de su participación activa en el proceso, los demandantes se animarán y se verán a sí mismos como personas útiles para un empresario concreto. Sus aptitudes y capacidades son necesarias y valoradas, y participar en el mercado laboral abierto realza su papel en la sociedad.

Tanto el demandante de empleo como el preparador laboral deben involucrarse en la elaboración de listas de empresarios potenciales y hay que alentar al demandante para que identifique todo tipo de contactos que se hayan establecido. Una vez decidido cuáles son los empresarios a los que dirigirse, se acuerdan y llevan a cabo los pormenores de los primeros contactos y reuniones, actuando siempre de común acuerdo y con el consentimiento del demandante.

El material que se use para comunicar las prestaciones del Empleo con Apoyo debe reflejar el hecho de que estamos tratando con dos clientes distintos: los demandantes de empleo y los empresarios. Los materiales de marketing y promoción tienen que ser de una calidad tal que demuestren la profesionalidad del servicio que se proporciona.

La EUSE aconseja encarecidamente el uso de los dos métodos de búsqueda de empleo, el formal y el informal, y así el proveedor de servicios puede seleccionar el método más apropiado en cada situación.

## Conclusión

Anteriormente se ponía todo el énfasis en descubrir las necesidades y capacidades de los demandantes de empleo. Hay que reconocer que las entidades proveedoras de servicios de Empleo con Apoyo deben investigar más las necesidades de los empresarios y deben establecer vínculos y mejores vías de acercamiento. Necesitamos ser creativos y flexibles a la hora de decidir cómo realizar la prospección laboral, pero es mediante una formación de calidad que mejoraremos nuestras técnicas de búsqueda de empleo.

## Para más información

- ◆ Directriz de la EUSE: “Trabajar con los Empresarios”
- ◆ Directriz de la EUSE: “Empleo con Apoyo para los Empresarios”
- ◆ Directriz de la EUSE: “Desarrollo Profesional y Promoción 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.