

MEMORIA Y CONCLUSIONES

I ENCUENTRO DE PREPARADORES LABORALES

19 y 20 de Diciembre, de 2011

Universidad Carlos III. Campus de Colmenarejo (Madrid)

Nuestro agradecimiento a todos los participantes que con sus experiencias y opiniones en el debate, han contribuido a la mejora del Empleo con Apoyo y del trabajo diario de los profesionales que ponen en práctica este sistema de inclusión laboral.

De manera, especial, agradecemos el apoyo de la Universidad Carlos III, que ha puesto a nuestra disposición las instalaciones y ha participado en la labor organizativa, a través del Vicerrectorado del Campus de Colmenarejo. Gracias por la ayuda desinteresada y el tiempo dedicado.

La contribución de la Fundación APASCOVI, como miembro de AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo), representa el apoyo de todas las entidades que año tras año, apoyan y mantienen este sistema. Sin el apoyo y colaboración de los socios, perdemos el sentido de estos encuentros. La disponibilidad en recurso humano y el trabajo realizado por los usuarios y los responsables del Servicio de Intermediación laboral de la Fundación en la organización del encuentro, ha aportado la unidad y el trabajo en equipo, como valor indispensable, para toda la organización. Gracias por la implicación y nuestro sostenimiento.

Por último, agradecemos a los tutores de los talleres, su esfuerzo en la planificación y desarrollo de la metodología y dinamización de los talleres, agradecemos toda la experiencia y filosofía del Empleo con Apoyo transmitida, que estamos seguros ha enriquecido la formación continua de todos los participantes y nos ayudará a mejorar nuestro día a día.



Universidad
Carlos III de Madrid



1. OBJETIVO Y ESTRUCTURA:

El objetivo de este encuentro ha sido crear un foro de formación y reflexión sobre cuestiones que afectan directamente a los Preparadores Laborales en el desarrollo de su trabajo diario y poder sacar conclusiones de mejora entre todos.

El encuentro se ha estructurado en 4 talleres prácticos rotatorios, con el fin de que todos los participantes pudieran tratar y trabajar los mismos temas.

Para facilitar el trabajo y la práctica, los talleres se han dividido en distintos subgrupos, en función del número de participantes.

Los talleres realizados han sido los siguientes:

- ❑ **Taller 1. – El perfil del preparador laboral: cualidades y competencias.**
Richard González (APASCOVI) y Aitor González (APROCOR)
- ❑ **Taller 2. – Procesos personalizados y apoyos dentro y fuera de la empresa.**
Francesc Serra (IMAS-Mallorca) y Luis Valentín Navarro (AESE)
- ❑ **Taller 3. - Marketing y relaciones con la empresa.**
Justine Gestoso, Montserrat Mozo, Clementino González (ASAFES Álava)
- ❑ **Taller 4. – Cuestiones profesionales y recursos de apoyo para los PL.**
Mar Caparrós (AURA Barcelona) y M^a Luisa Arenas (Presidenta AESE)

La estructura seguida fue la siguiente:

Lunes 19 de Diciembre:

16:00 .- Bienvenida y exposición de objetivos.
16:30 a 18:00 .- Talleres.
18:00 a 18:15 .- Descanso.
18:15 a 19:45 .- Talleres.

Martes 20 de Diciembre:

9:00 a 10:30.- Talleres.
10:30 a 12:00.- Talleres.
12:00 a 12:30.- Descanso.
12:30 a 13:30.- Exposición de conclusiones y clausura.

En el encuentro participaron **95 personas**, de distintas Comunidades autónomas: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla la Mancha, Cataluña,



Universidad
Carlos III de Madrid



Extremadura, Galicia, Islas Baleares, La Rioja, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, País Vasco, Comunidad Valenciana, Santiago de Chile.

Y de distintas entidades y asociaciones que trabajan con colectivos de especiales dificultades de inserción:

- DOWN GRANADA
- FUNDACIÓN EDES
- FUNDACION SINDROME DOWN CANTABRIA
- AMICA
- CECAP
- DOWN TOLEDO
- ASOCIACION LAS ENCINAS
- ASOCIACION ASPANA
- PROYECTO AURA
- FUNDACIÓN ACADEMIA EUROPEA DE YUSTE
- DOWN VIGO
- CONSELL DE MALLORCA
- INTEREUROPA
- GRUPO 5 REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL, S.L.
- CEE CEJASL, APASCOVI
- FUNDACION VIRGEN DEL CAMINO
- FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE
- FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE MADRID
- FUNDACIÓN APASCOVI
- FUNDACION APROCOR
- ASTOR
- AFANIAS
- HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESUS
- NUESTRA SEÑORA DEL CAMINO
- FUNDACION ITER
- AMICA
- CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL DE VILLAVERDE. "FUNDACIÓN EL BUEN SAMARITANO".
- ASPIMIP
- FUNDACIÓN AMANECER
- APHISA
- APCOM
- FUNDACION SINDROME DE DOWN PAIS VASCO
- LANTEGUI BATUAK
- ASAFES
- PROYECTO TREVOL
- ASAEM
- SOFOFA
- APADIS



2. RESULTADO DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:

Se han recibido 70 encuestas de satisfacción, tras el análisis realizado, podemos deducir que hemos cumplido el objetivo del encuentro con un alto grado de satisfacción por parte de los participantes.

A continuación analizamos individualmente cada ítem y se exponen las observaciones. Los datos interiores de la tabla corresponden con el número de personas que han elegido esa opción:

	Sin contestar	1	2	3	4	5
Facilidad para realizar la inscripción	1	1	1	4	17	46
Información previa suficiente sobre el evento	1	1	4	20	23	21
Calidad y Accesibilidad de las instalaciones	1	14	20	15	17	3
Trato de la organización	1	1	1	11	19	37

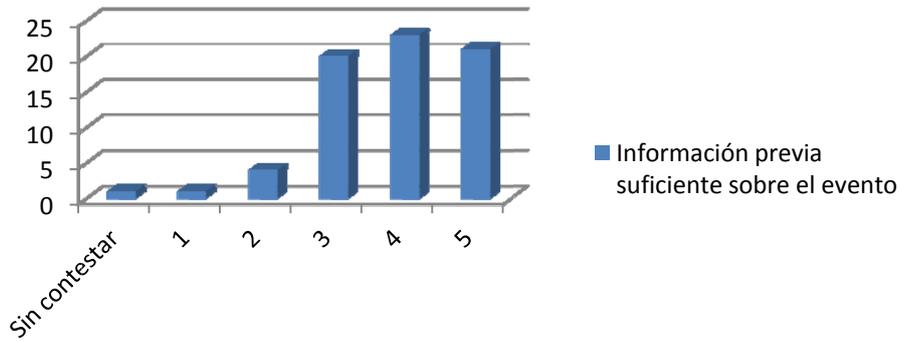
OBSERVACIONES:

- Mucho frío y lejos del ambiente urbano.
- Falta de calefacción y letreros.
- Funcionamiento de medios audiovisuales y falta de rotuladores.
- Dificultad de llegar al Campus.

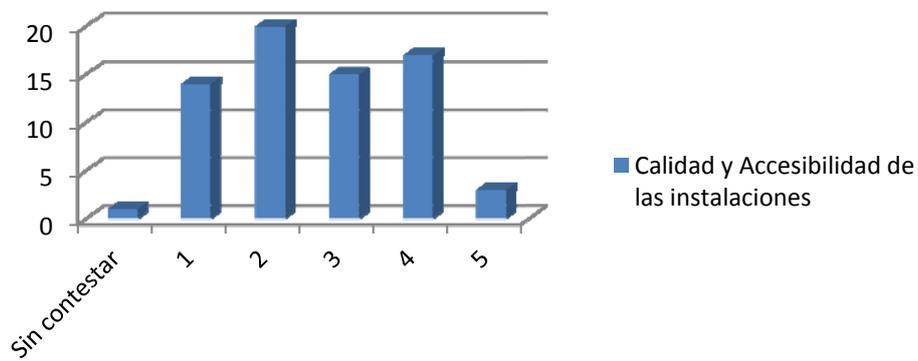




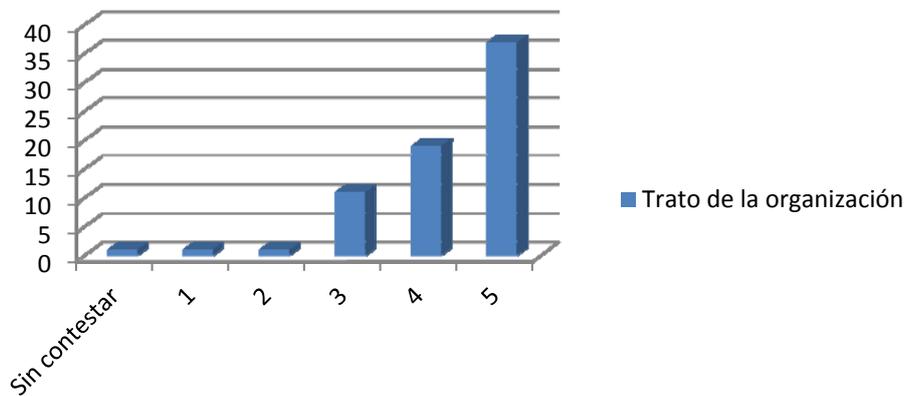
Información previa suficiente sobre el evento



Calidad y Accesibilidad de las instalaciones



Trato de la organización





TALLER 1: El perfil del Preparador Laboral: cualidades y competencias

TALLER 1	Sin contestar	1	2	3	4	5
Apoyo de los tutores	4	1	0	8	19	38
Interés del tema tratado	5	0	0	3	21	41
Utilidad para su trabajo	5	1	1	6	22	35
Duración	4	4	8	26	16	12
Metodología aplicada	4	1	1	15	24	25
Valoración Global	4	0	1	4	32	29

OBSERVACIONES:

- Tiempo escaso, muchos contenidos a trabajar
- Taller enriquecedor gracias a las experiencias de los participantes y puesta en común
- Se han centrado mucho los contenidos al tema del taller. Importante la exigencia de sacar las conclusiones.
- Buena dinamización por parte de los tutores.
- Muy dinámico, debate muy participativo en parte por el tema y en parte por los tutores.
- Fantástico, se me ha hecho muy corto.
- Muy buenos tutores
- Los tutores han sido cercanos y han formado apoyo grupal, formando parte de los propios subgrupos.
- Magnífica empatía de los tutores. Un taller de tú a tú, donde hemos aprendido todos.
- Muy interesante la delimitación de nuestras funciones de Preparador Laboral.
- Muy interesante la evolución y aceptación del PL en la empresa ordinaria.
- Ha sido el taller mejor estructurado.

TALLER 2: Procesos personalizados y apoyos dentro y fuera de la empresa

TALLER 2	Sin contestar	1	2	3	4	5
Apoyo de los tutores	3	0	4	14	22	27
Interés del tema tratado	2	1	0	12	24	31
Utilidad para su trabajo	2	0	2	10	29	27
Duración	3	5	10	26	17	9
Metodología aplicada	2	0	9	14	20	25
Valoración Global	3	0	3	15	29	20



OBSERVACIONES:

- El tiempo se queda corto.
- Repite contenidos del taller 1. No se habla de procesos, se habla de mejoras y puntos fuertes.
- Necesidad de más estructura facilitadora para el debate.
- Muy buena la idea de hacernos reflexionar y pensar en elementos que no estamos valorando.
- Demasiadas actividades.
- Mucha información y poco tiempo de concretar. Preguntas muy concretas sin tiempo para debatir.
- Agradecer el momento de reflexión sobre cuestiones que no se suelen tener sobre los apoyos naturales y darles la importancia que se merecen.

TALLER 3: Marketing y relaciones con la empresa

TALLER 3	Sin contestar	1	2	3	4	5
Apoyo de los tutores	5	0	1	8	23	33
Interés del tema tratado	4	0	1	10	16	39
Utilidad para su trabajo	4	0	3	10	23	30
Duración	4	3	7	33	11	12
Metodología aplicada	5	0	2	20	23	20
Valoración Global	4	0	2	11	31	22

OBSERVACIONES:

- Más tiempo para tratar un tema tan interesante.
- Un 10 para los tutores. Felicidades.
- Muy interesante sobre todo para el colectivo de Enfermedad Mental y su normalización.
- Destacar el papel de los tutores y el sistema participativo.
- Poca cohesión grupal por falta de tiempo.
- Presentación de los tutores muy larga.
- Me ha encantado.
- Me ha gustado mucho, muy enriquecedor.



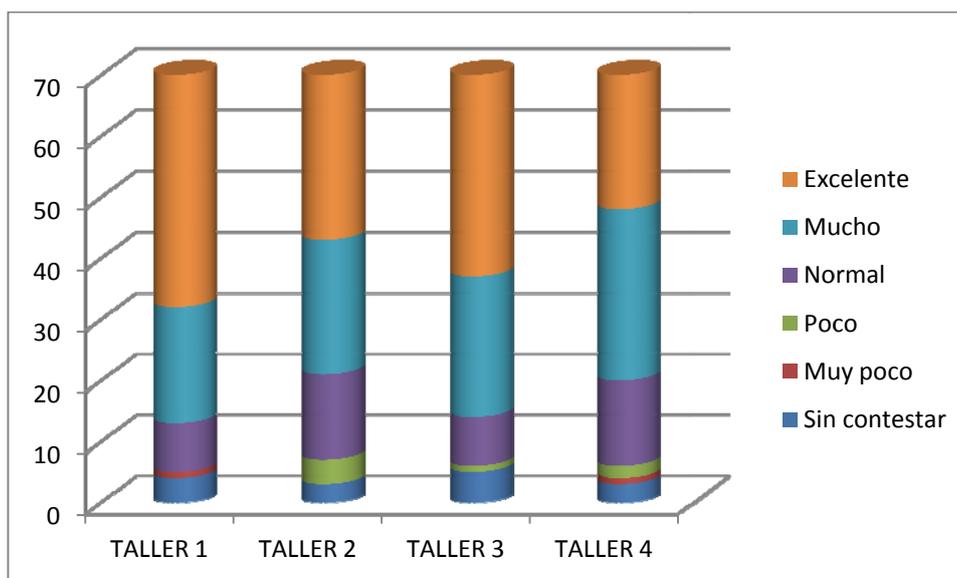
TALLER 4: Cuestiones profesionales y recursos de apoyo para los PL

TALLER 4	Sin contestar	1	2	3	4	5
Apoyo de los tutores	3	1	2	14	28	22
Interés del tema tratado	2	2	3	8	28	27
Utilidad para su trabajo	4	2	1	14	28	21
Duración	3	5	6	29	18	9
Metodología aplicada	4	2	5	12	30	17
Valoración Global	3	1	2	16	29	19

OBSERVACIONES:

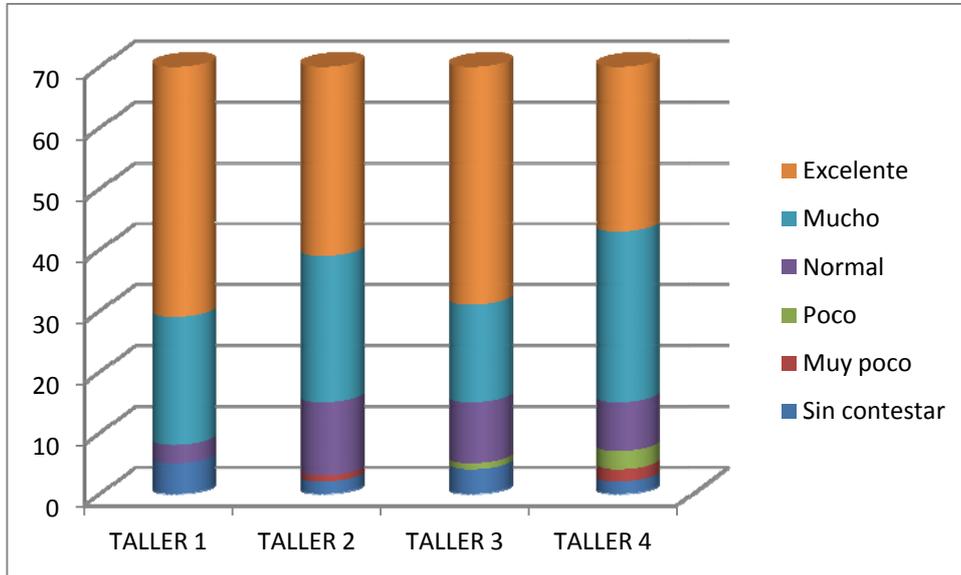
- Tema muy bien tratado, pero falta de puesta en común.
- Poco tiempo para tratar los recursos de apoyo y las formas de recogida de información. Es recomendable haber dedicado un taller para cada punto.
- Se ha quedado corto.
- Buen trabajo grupal.
- Se han contado demasiadas experiencias, necesidad de centralizar el tema.
- Demasiado intenso para tan poca duración.

APOYO DE LOS TUTORES

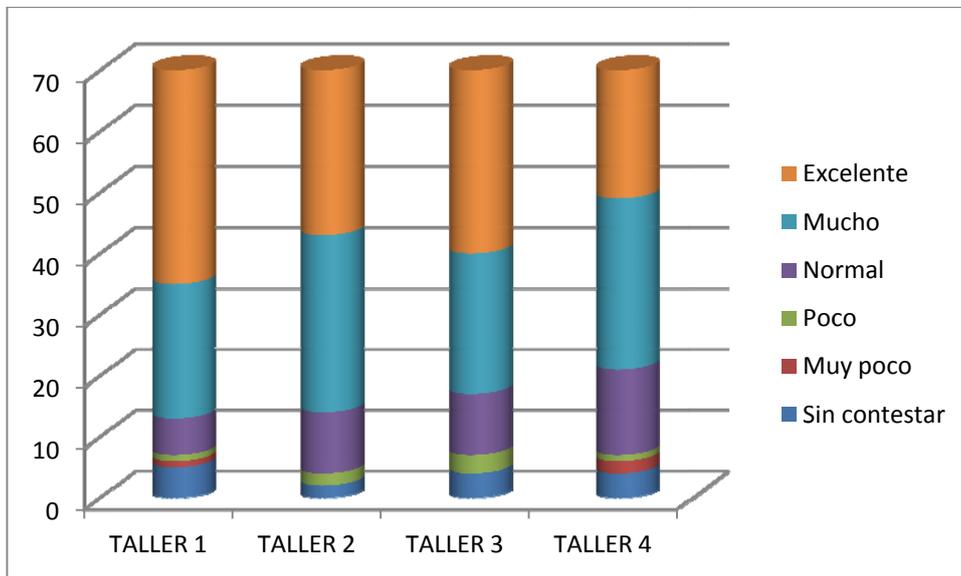




INTERÉS DEL TEMA TRATADO

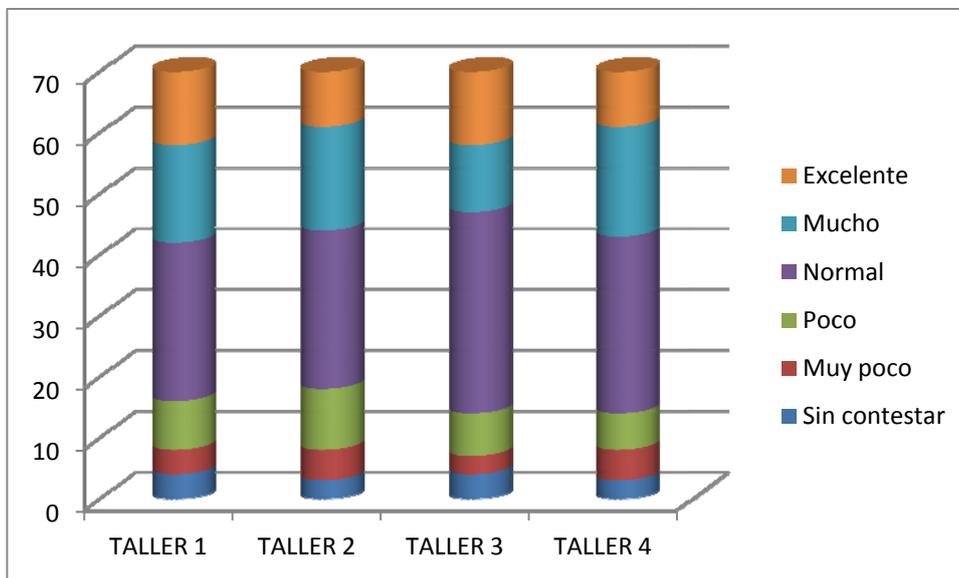


UTILIDAD PARA SU TRABAJO

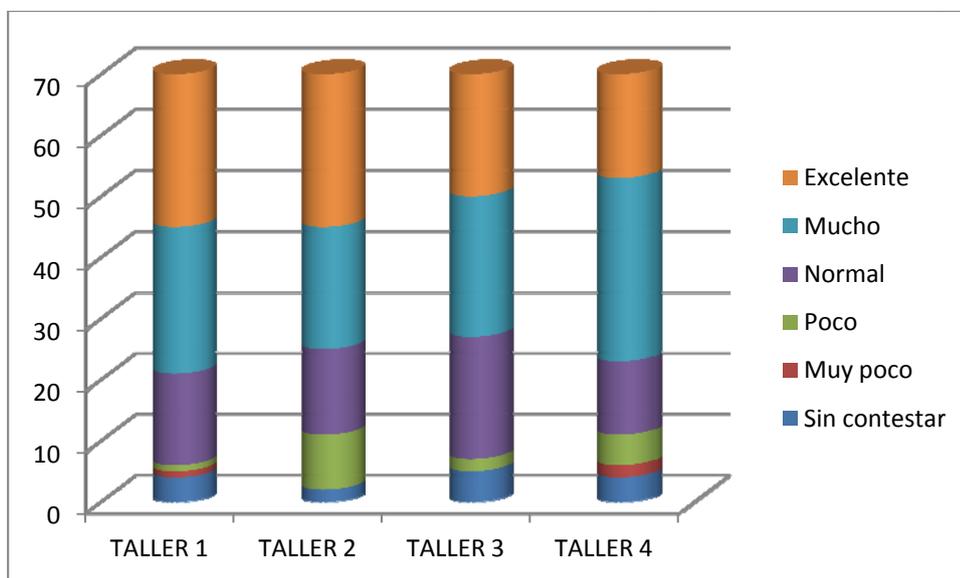




DURACION

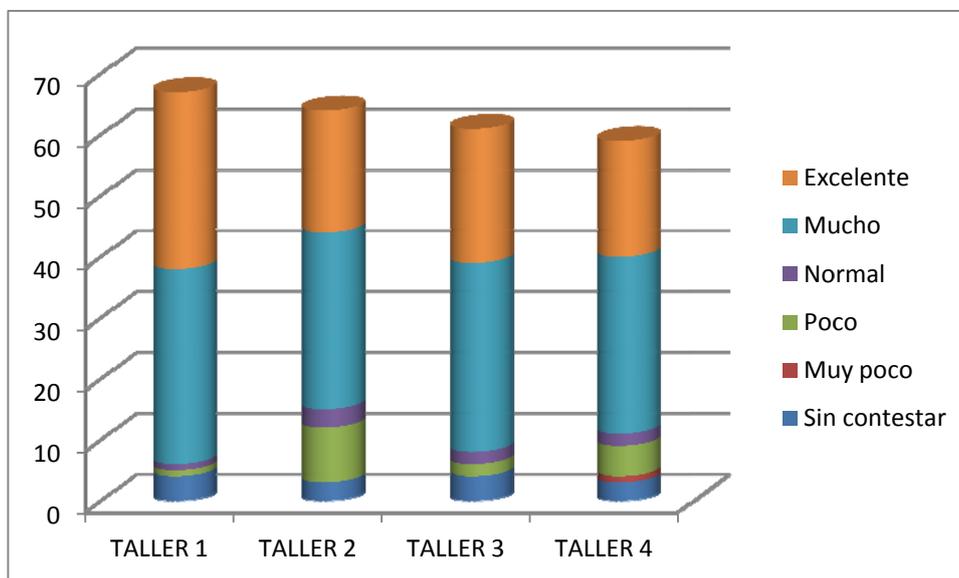


METODOLOGÍA APLICADA





VALORACIÓN GLOBAL



Os agradecemos todas las sugerencias de mejora y temas de vuestro interés, que hemos recogido en un documento interno, que nos servirá de guía para la realización y organización de próximos encuentros.

3. CONCLUSIONES DE LOS TALLERES:

TALLER 1: EL PERFIL DEL PREPARADOR LABORAL: CUALIDADES Y COMPETENCIAS

❖ Funciones del Preparador Laboral:

- Colaboración y apoyo en el análisis de puestos de trabajo y en el proceso de adecuación inicial persona-puesto.
- Proporcionar el entrenamiento laboral en el propio puesto de trabajo.
- Enseñar las competencias necesarias (técnicas, metodológicas y participativas) para realizar las tareas específicas del puesto de trabajo.
- Apoyar la adaptación progresiva al puesto de trabajo.
- Asesorar y apoyar a los supervisores y compañeros de trabajo para facilitar la adaptación al puesto y al ambiente laboral de la empresa.
- Favorecer y apoyar el soporte social de la persona en el entorno de la empresa y de sus compañeros de trabajo.



- Ofrecer apoyo continuado y seguimiento para asegurar el éxito en el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Apoyar a la persona en la utilización y continuidad del seguimiento de su servicio de salud mental.
- Apoyar y colaborar, en coordinación con el resto de los profesionales del equipo, en las tareas de asesoramiento y apoyo con el entorno familiar de cada usuario para favorecer su implicación activa en el proceso de inserción laboral.
- Apoyar y dinamizar los programas de intervención en el centro (por ej. programa de auto motivación, etc).
- Otras funciones junto a otros profesionales: apoyo formativo, prospección laboral, acuerdos de prácticas no laborales, análisis y descripción de puestos de trabajo, etc.
- Seguimiento continuo y de evaluación del trabajador.

❖ **Destrezas y habilidades que tiene que tener un P.L:**

- Habilidades de comunicación, empatía y comerciales. El Preparador laboral necesita relacionarse no solo con el trabajador de manera constante sino en el entorno en el que este realiza su trabajo. Una actividad frecuente que el P.L. tiene que desarrollar es la interacción y diálogo tanto con los supervisores del trabajador como con los compañeros de este.
- Improvisación, Iniciativa y creatividad. La toma de decisiones es el día a día del preparador laboral. Hay respuestas que tiene que ser inmediatas y estrategias continuas de intervención en el puesto de trabajo y que pueden ser analizadas con anterioridad.
- Capacidad de aprendizaje, de organización, adaptabilidad, flexibilidad...El P.L. no se centra en una única actividad laboral. Son muchos los puestos de trabajo en los que se tiene que realizar un apoyo, siendo imprescindible el adaptarse de una manera rápida y conocer el entorno en el que hay que desarrollar la actividad laboral.
- Conocimiento técnico de las distintas áreas laborales. Aunque el
- P.L. no tiene que tener conocimientos en todos los ámbitos laborales, si
- es cierto que se necesita un conocimiento previo de estos puestos, tarea
- imprescindible para una correcta intervención desde el conocimiento
- técnico.
- Autocontrol. Es evidente las constantes situaciones a manejar y el nivel de estrés que esto conlleva, por este motivo es importante tener estrategias de autocontrol y saberlas poner en marcha.
- Tolerancia a la frustración. Un fracaso laboral, no tiene que ser un fracaso para el preparador laboral. Tiene que ser una fuente de análisis y evaluación para la superación de las dificultades del trabajador.



- Capacidad de Trabajo en equipo. Es imprescindible el saber trabajar en equipo. El preparador laboral no puede desarrollar su actividad sin el respaldo constante del resto del equipo técnico.

CONCLUSIONES FINALES

1. Adiestramiento en tareas y aspectos específicos del puesto de trabajo.
2. Adiestramiento en tareas ya aspectos generales del puesto de trabajo.
3. Mediación Laboral. (Trabajador, Familia, Empresa)
4. Análisis del puesto de trabajo. Adecuación de perfiles laborales.
5. Apoyo y seguimiento en los puestos de trabajo.
6. Adaptaciones en el puesto de trabajo.
7. Seguimiento y Evaluación, tanto del trabajador como de la empresa.
8. Identificar los apoyos naturales y reforzarlos
9. Gestión de recursos.
10. Realización de soportes y registros que faciliten su labor.
11. Coordinación con todos los agentes que incidan en la persona
12. Reentrenamiento de tareas.
13. Manejo de Protocolos y herramientas de intervención
14. Participación en Redes y Foros.
15. Formación para la empresa.
16. Modificación de conducta y adiestramiento en habilidades sociales
17. Sensibilización Social.
18. Promoción de la metodología de empleo con apoyo.
19. Manejo y conocimiento de tramites y gestiones burocráticas
20. Apoyo a la prospección empresarial.
21. Amplio conocimiento del mercado laboral.
22. Acompañamiento en el proceso de la selección de empleo.
23. Formación Pre-laboral para los futuros trabajadores.
24. Conocimiento y valoración de los diferentes candidatos, mediante itinerarios personalizados.

• TALLER 2: LOS APOYOS NATURALES EN LOS PROCESOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

1ª Actividad: Opinión positiva sobre los apoyos naturales.



- Pilar fundamental para el éxito del empleo con apoyo; conoce y presta ayuda; fomenta la autodeterminación, la autonomía, la toma de decisiones y la pertenencia al grupo; materializa el proceso de normalización.



- Ayuda a la continuidad del puesto de trabajo y facilita la retirada del preparador laboral; nos facilita información sobre la empresa y el trabajador.
- Conoce y presta ayuda a las funciones desempeñadas por la persona con discapacidad; mejora las relaciones entre compañeros/as creando vínculos; cambia la percepción sobre la discapacidad (sensibilización) e influye en la opinión global.
- Sin ellos no es posible el proceso de inserción; importancia de la voluntariedad.
- Acompaña en la evolución de las etapas de su desarrollo; es fundamental a nivel personal, social y laboral; genera confianza y aporta recursos.
- Facilita la integración en la empresa y en el entorno, detecta posibles problemas, proporciona información, presta apoyo entre iguales.
- Son fundamentales porque los preparadores se retiran del entorno laboral; actitud altruista porque aceptan la responsabilidad a cambio de nada; es muy importante la experiencia que tienen del propio puesto de trabajo.
- Nos dan toda la información sobre lo que sucede en el día a día en la empresa.

2ª Actividad: ¿Cómo identificas al apoyo natural?



- La persona que resuelve dudas sobre el trabajo o la tarea a realizar; que actúa de referencia y puede ser designada por la empresa; que ayuda, acompaña y facilita la inclusión en todos los ámbitos.
- Varios indicadores: el empleado que presenta más interés, el más próximo al trabajador con discapacidad; hay más interacción, más complicidad y suele estar más motivada.
- La persona que resuelve demandas sobre las tareas (sean o no expresadas por el preparador laboral o por el trabajador con discapacidad); persona de referencia designada por la empresa; persona que ayuda en las relaciones personales.
- Por afinidad, por la iniciativa que presentan durante la etapa del entrenamiento, por los roles que cumplen dentro de la empresa.
- Por el interés mostrado en el proceso de integración laboral; a través de la información del propio trabajador,...
- Por ser la persona que ayuda, que acompaña y facilita la inclusión de la persona dentro de los distintos ámbitos de su vida (familia, amigos, compañeros, pareja).
- Por observación, sinergias que se dan, actitud hacia la persona con discapacidad, por proximidad física en el puesto de trabajo...

3ª Actividad: ¿Se registran los apoyos?



- Se registran en protocolos/fichas de análisis del puesto de trabajo, de seguimiento o en las de incidencias en el entorno laboral; fuera del ámbito laboral no suelen registrarse; También se registran en un manual accesible de las tareas que lleva a cabo el apoyo natural.
- Registros en diarios y fichas de seguimiento que recogen información sobre la persona pero con ciertas limitaciones; en los



planes individuales de actuación se recoge información tanto de los apoyos a nivel laboral como personal.

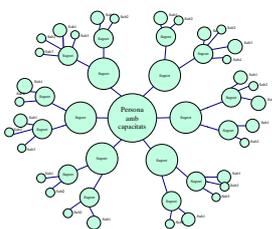
- Son una fortaleza y suponen un aspecto de calidad en el proceso; falta la recogida de información escrita aunque se transmite la información verbalmente; existen dificultades y tiempo para recoger toda la información.
- Registro a través de mapas conceptuales y plan de actuación, hojas de registro, informes de seguimiento tanto en el ámbito laboral, personal y social.

4ª Actividad: ¿Se contemplan los apoyos cómo una fortaleza dentro del proceso de inserción? Si es así, ¿supone un aspecto de calidad en el proyecto? ¿Se tiene en cuenta en el proceso? ¿Y en la evaluación de resultados o memoria del servicio?



- Los apoyos naturales suponen una fortaleza en los procesos de inserción; hace falta valorarlos más, al igual que se evalúa la calidad del preparador laboral; al apoyo natural se le tiene en cuenta en el procesos pero no en la evaluación del proceso de inserción.
- Es evidente que supone una fortaleza pero no se les tiene en cuenta en el proceso ni en la evaluación.
- Sí, supone una fortaleza dentro del proceso y un aspecto de calidad ya que sin él es muy complicado, por no decir imposible, conseguir una inserción laboral satisfactoria. Se le tiene en cuenta en el proceso de inserción y seguimiento pero no en el de la evaluación.
- Se considera un aspecto de calidad. La mayoría de las veces no se registra porque nos limitamos a rellenar memorias de subvenciones que suelen quedarse en los aspectos más cuantitativos.

5ª Actividad: ¿Participan las personas significativas en algún momento en el diseño del proceso de inserción sociolaboral? ¿Forman parte de los planes individuales o de la planificación centrada en la persona (PCP)?



- No participan en el proceso.
- Participan en el proceso de manera informal y puntual.
- No se tienen en cuenta en la elaboración de los PCP. Existen varios enfoques al respecto: dependerá de cómo estén organizados los equipos y cómo se gestionan los apoyos en cada entidad.
- En algunas ocasiones el apoyo natural delimita las acciones a seguir dentro de un determinado problema conductual puesto que se da en un entorno concreto; a veces pueden aportar algunas propuestas y modos de actuación ya que conviven con ellos.
- Participan en el proceso de inserción sociolaboral; es muy difícil especificar los apoyos transversales que tiene el trabajador. El preparador laboral no puede llegar a todos los apoyos naturales.
- En el momento en que se da un feedback ya se está implicando a estas personas significativas (a los apoyos en el empleo).
- Referencia a las familias: a veces tratan a sus hijos como sujetos pasivos por eso cabe intentar cambiar ese rol hacia la potenciación de sujetos activos con voz y



voto. No todas las personas con discapacidad aceptan que su familia les dirija su vida.

- La participación varía en función de la situación, del trabajador con discapacidad, de la empresa...
- Forman parte del proceso de inserción; a medida que se establecen vínculos se va recogiendo más información..., al final de forma espontánea llegan a formar parte de nuestra línea de trabajo.

CONCLUSIONES FINALES:



- Necesidad de valorar positivamente los apoyos naturales y reforzar su figura y el papel que desempeñan; necesidad de incorporar los apoyos naturales en los registros y memorias del servicio; cabe un mayor reconocimiento.
- Necesidad de incluir los apoyos naturales en el proceso puesto que están infravalorados;
- En el modelo de empleo con apoyo es necesario preparar a las empresas sobre el papel que desempeña el apoyo natural como un recurso intrínseco del entorno laboral.
- Realizar planes de apoyo con necesidad de reinventarse para que no se vulnera la intimidad de las personas.
- Expandir la figura del apoyo natural, darles más visibilidad y presencia.
- Necesidad de incorporar los apoyos naturales en la planificación centrada en la persona.
- Hay que hacer las programaciones con la persona como sujeto activo y no para la persona como sujeto pasivo.
- Incorporar a las personas significativas dentro del registro y seguimiento en el proceso de inserción teniendo siempre en cuenta las preferencias y opiniones de la persona con la que estamos trabajando.
- Los apoyos son muy necesarios en todo proceso de inclusión; interesante la correlación entre los apoyos naturales en los cuales ha tenido éxito o fracaso el proceso de inserción.
- Resaltar la importancia de los apoyos naturales como puntuales; en este aspecto se considera que el apoyo de la familia es fundamental.

• TALLER 3: MARKETING Y RELACIONES CON LA EMPRESA

El taller se estructuró en dos partes. En un primer momento, los asistentes expusieron en grupo las diferentes acciones y estrategias que llevan a cabo en la actualidad para contactar con las empresas y posteriormente, en pequeños grupos se identificaron las dificultades que se encontraban a la hora de acceder o contactar con las empresas, y a continuación se buscaron nuevas formas de relación con las mismas.

Entre las acciones o herramientas que se están utilizando como formas de contacto con las empresas por las diferentes entidades, destacar las siguientes:



- Envío de trípticos e información sobre los programas (incluyendo información sobre fases del EcA, objetivos, teléfono, pagina web,...)
- Diseño de materiales (logotipos, trípticos, Dossier/folletos,...).
- Contacto a través de candidatos/as que recogen ofertas y acuden con sus CV y con información de los diferentes programas (trípticos). También se realizan autocandidaturas con información del Programa.
- Contacto con las empresas para ofertas de empleo o para prácticas (prácticas para cursos de formación general, hábitos, habilidades,...).
- Se recogen ofertas de trabajo y posteriormente se hace prospección en las empresas que han hecho esas ofertas.
- Visitas a las empresas, previa cita a través del teléfono.
- Visitas a las empresas con CV para que vean posibles candidatos cuando se presentan los programas.
- Mailing telefónico y mailing postal.
- Formación previa en talleres de jardinería, cocina y lavandería y posteriormente se buscan empresas en esos sectores.
- Se lleva a cabo formación ocupacional y formación complementaria durante un año, posteriormente durante el segundo año a través de un convenio se realizan prácticas en la Diputación de auxiliar de oficina. La formación que se estaba realizando era de auxiliar de limpieza y auxiliar de oficina pero la formación se plantea según necesidades del mercado.
- Se utilizan foros como una feria de la discapacidad como contacto con la Asociación de empresarios.
- Organización de jornadas, cenas y desayunos de trabajo con organizaciones empresariales, empresas colaboradoras y empresas potencialmente colaboradoras.
- Stand en ferias de empleo.
- Campañas en prensa.
- Contactos a través de diferentes asociaciones y recursos sociales.
- Contactos a través de los medios de comunicación.
- Utilización del entorno personal (medios y contactos personales).
- Sensibilización y charlas a familiares para que aporten sus propios contactos.
- Cuestionario para empresas con necesidades.
- En Chile es el sector productivo quien contacta con las entidades.

En cuanto a las dificultades y nuevas formas de relación con la empresa, tenemos:

1.Dificultades:

- Solicitud o exigencias específicas por parte del empresariado de una discapacidad en concreto (ej: down como una discapacidad amable, comercial).



- Incumplimiento de la cuota.
- Experiencias negativas previas o malas prácticas.
- Asunción de nuevas tareas y exigencias que en principio no eran las establecidas.
- Trato paternalista y sobreprotección.
- Falta de recursos.
- Falta de tiempo de los empresarios para atendernos.
- Crisis, situación económica referida a la escasez de ofertas y a la estabilidad de los preparadores laborales.
- Políticas de contratación, subvenciones y ayudas solo para cierto tipo de contratos (indefinidos).
- Utilización de diferentes lenguajes por parte de los empresarios y de las entidades sociales.
- Desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad.
- Desconocimiento y miedo en el entorno laboral (empresarios, compañeros,..).
- Falta de formación de los prospectores y/o preparadores en el área de marketing.
- Poca sensibilidad social.
- Mayores dificultades de ciertos colectivos.
- Prejuicios, estigma y falta de interés.
- Desconocimiento y desinformación de la discapacidad y del ECA.
- Mala información.
- Falta de algo que ofrecer/desmotivación.
- Cambios de referentes, directivos, apoyos naturales.
- Encontrar la persona adecuada o clave para introducirse en la empresa.
- Dificultad para conseguir una primera cita, un primer contrato.

2. Nuevas formas de relación con las empresas:

- Creación de foros y redes, unión de asociaciones o entidades como foros de presión e influencia.
- Organización de encuentros como desayunos de trabajo, cenas, congresos con empresarios, asociaciones de empresas y sindicatos.
- Realización de campañas y/o jornadas de sensibilización con las empresas, sensibilizar e informar desmontando mitos.
- Formación en la empresa, charlas de sensibilización para los compañeros.
- Implicación de la administración en campañas de información/sensibilización.
- Fundamentar la sensibilización social.
- Abordar y modificar el tratamiento que se hace en la prensa con determinadas discapacidades.
- Realización de documentales de experiencias de vida o videos testimoniales y difusión de los mismos en los medios.
- Mostrar ejemplos reales y de buenas prácticas a otras empresas.



- Proponer hacer análisis de puestos en las empresas previos a las ofertas como una oportunidad.
- Ofrecimiento de prácticas como paso previo a futuras contrataciones.
- Autocandidaturas que van a explicar su candidatura (autogestores).
- Formación de los profesionales en marketing. Conocimiento de un lenguaje más próximo a la empresa/marketing.
- Fomentar la iniciativa, la creatividad y la motivación. Ser proactivos.
- Certificados que acrediten las buenas prácticas o la RSE.
- Insistencia y contactos continuados (fidelización).

Por las aportaciones realizadas en los diferentes grupos se puede concluir que las entidades abordan la relación y el marketing con las empresas utilizando un amplio número de herramientas y estrategias. Resaltar que entre las diversas dificultades, algunas como la falta de información y el desconocimiento de la metodología EcA y de las capacidades de las personas con discapacidad así como la poca sensibilización y la falta de formación en marketing han sido las más repetidas.

Dentro de las nuevas formas de relación con las empresas y muy directamente relacionadas con las dificultades recogidas, han predominado acciones como la organización de encuentros con diferentes agentes (empresarios, asociaciones de empresas, sindicatos, etc...), la realización de campañas de sensibilización y la formación de profesionales.

<p>• TALLER 4: CUESTIONES PROFESIONALES Y RECURSOS DE APOYO PARA LOS PREPARADORES LABORALES</p>
--

El taller se estructuró en dos partes, por un lado los registros de apoyo y por el otro, las cuestiones profesionales.

En cuanto a los REGISTROS DE APOYO, los preparadores laborales fueron explicando los registros que utilizan en sus entidades, destacando especialmente aquellos que pudieran interesar más al resto de participantes del encuentro. De esta parte del taller, la mayoría de los preparadores laborales coincidieron en afirmar que:

- Los registros de apoyo son necesarios.
- Han de ser útiles, no se trata de perder tiempo rellenando registros sino verlos como una herramienta de trabajo útil.
- Han de estar adaptados a la realidad (servicios, usuarios, profesionales...) de cada entidad.
- Han de ser consensuados y compartidos por el equipo de profesionales de una misma entidad.



Todos los grupos que participaron en este taller coincidieron también en que sería muy enriquecedor poder compartir con otras entidades los registros que se están utilizando y que resultan muy útiles para una entidad. Queda, por lo tanto, como TEMA PENDIENTE.

En la segunda parte del taller, CUESTIONES PROFESIONALES, se propuso a los preparadores pensar en los puntos fuertes (oportunidades y fortalezas) de su trabajo como preparadores y en los puntos a mejorar (debilidades y amenazas).

De este trabajo se recogieron las siguientes aportaciones:

PUNTOS FUERTES	PUNTOS A MEJORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción personal por nuestro trabajo y los resultados conseguidos. - Motivación intrínseca. - Somos herramientas de apoyo para el chico, la familia y la empresa. - Aumentamos la calidad de vida de las personas con discapacidad. - Trabajo en equipo. - Versatilidad. Flexibilidad. - Libertad. - Diversidad de tareas. Trabajo poco monótono. - Poder para cambiar y romper estereotipos. Concienciación social. - Formación continua. - Oportunidad de reciclaje constante. - Visión global del sector y estar en medio nos permite tener una visión general del chico y sus necesidades. - RESULTADOS POSITIVOS DE LA METODOLOGÍA DEL EMPLEO CON APOYO. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de regulación del PL y el ECA: condiciones laborales, inestabilidad laboral, salario, ratio, funciones, diversidad de perfiles profesionales ... - Formación específica. - Desconocimiento de la figura y funciones del PL por parte de la empresa y la sociedad. - Información y sensibilización a las empresas. - No aceptación del PL. - Obstáculos encontrados en las empresas: no colaboración. - Frustración personal por no conseguir nuestros objetivos. - Futuro incierto. Relacionado con la Administración y las subvenciones. - Gestión del tiempo. - Soledad para enfrentarte y solucionar problemas. - Falta de recursos para el PL. - Lenguaje más inclusivo. - No colaboración y obstáculos por parte de las familias.

La realización de este taller nos permitió reflexionar sobre nuestro trabajo como preparadores laborales y pensar en aquello que deberíamos mejorar para poder trabajar mejor, pero también nos brindó la oportunidad de ser conscientes del valor de nuestra función como elemento clave en la integración social y laboral de las personas con discapacidad.