

ESBOZO DE UN PROYECTO DE ADAPTACION- INSERCIÓN LABORAL DE JOVENES CON DEFICIENCIA MENTAL

Rafael Mendia, Natxo Martinez Rueda

ZERBITZUAN/Nro.12-13/1.990

Una de las cuestiones fundamentales en el desarrollo de los procesos educativos que faciliten el tránsito a la vida adulta de los jóvenes con necesidades educativas especiales, es el de la inserción laboral.

Se han conseguido grandes avances en los procesos de integración de los niños y adolescentes, a pesar de las dificultades de todo tipo con que este proceso se ha encontrado. Sin embargo, se ha producido una ruptura entre dos ámbitos, el educativo y el prelaboral.

Los jóvenes llegan al ámbito laboral, aunque sea éste protegido, sin preparación para el trabajo y, por otra parte, sin previsiones de insertarse en procesos formativos ligados a la tarea que se va a desempeñar.

Existen dos cuestiones muchas veces discutidas y sin solución inmediata. Por una parte está la disociación entre los procesos educativos y la preparación para la autonomía. Desde aquí parece que la escuela ha tendido a justificarse por sí misma, máxime en situaciones de atención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales. Los procesos educativos salvo aisladas excepciones, poco han preparado para la vida aumentando los niveles de autonomía personal, social y laboral de los jóvenes.

Por otra parte, la falta de expectativas de un trabajo normalizado ha traído como consecuencia el rebajar las expectativas con respecto a los niveles de preparación de los jóvenes con minusvalía, para un desempeño laboral competente.

En la actualidad se están ensayando procesos formativos de alumnos en entornos normalizados de formación profesional. Junto a esto hay que contar con los centros especiales que en entornos segregados y, por lo tanto, inadecuados para la inserción social y laboral de los jóvenes con necesidades especiales, pero que han desempeñado una importante función en la capacitación prelaboral de los alumnos en ellos escolarizados.

Sin embargo, es necesario desarrollar programas que ayuden a los jóvenes a insertarse en el medio laboral y que esta inserción se desarrolle con las garantías suficientes. Sabiendo que el Centro Especial de Empleo, teóricamente, es una alternativa transitoria hacia empleos más normalizados, no podemos olvidar que la actual situación del mercado de trabajo, todavía requerirá durante un tiempo el paso intermedio por estos centros, proponemos un proyecto que facilite el tránsito de la escuela al mundo del trabajo, en tanto no existan las condiciones adecuadas para que los jóvenes con necesidades educativas especiales, recorran un camino similar al resto de los jóvenes.

1. JUSTIFICACION DEL PROYECTO

A modo de breves pinceladas señalaremos a continuación una serie de puntos que a nuestro entender justifican la necesidad de un proyecto que cubra la transición de la escuela a una situación laboral plena. Estos puntos también deben servir como marco de referencia a la hora de enfocar el proyecto.

- El acceso a un puesto de trabajo sigue siendo uno de los principales mecanismos con que contamos de cara a la integración social de los jóvenes con deficiencia mental.
- Se ha producido un desarrollo importante en cuanto a la creación de posibilidades laborales para las personas con deficiencia a través de los talleres protegidos. Este desarrollo viene caracterizado por:
 - Incremento de número de puestos de trabajo.
 - Diversificación y especialización de los trabajos que se realizan.
 - Adopción de estructuras empresariales.
- Este importante avance en cuanto a las posibilidades de empleo no se ha visto acompañado en igual medida por el desarrollo de la formación y capacitación laboral de las personas con deficiencia, presentándose lagunas muy importantes.
- Diversos estudios (Informe de la OCDE: Integración social de los jóvenes minusválidos) sugieren la necesidad de poner el énfasis y los recursos en la formación intensiva directa y en programas de cambio comportamental. Se citan en numerosas ocasiones la falta de formación como un factor que limita el acceso de los minusválidos al trabajo protegido y competitivo, mostrándose un éxito creciente de diversos modelos de formación y pareciendo, por tanto, obligado a asumir compromisos serios en la formación de los minusválidos.

2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

De lo anterior podemos concluir la necesidad de llenar el espacio que existe entre la escuela y el empleo. Podemos, pues, situar el proyecto en lo que llamaremos transición a la edad adulta, distinguiendo en ella tres fases:

- a) Años finales de escolarización.
- b) Formación profesional.
- c) Iniciación laboral.

Aun conociendo las carencias que se presentan en las dos primeras fases no sería función de un proyecto de las características del que nos ocupa, cubrirlas. Nuestro proyecto lo situamos en la fase de iniciación laboral, aunque debiera hacerse un esfuerzo por incardinarlo con los proyectos escolares y de formación profesional.

Así pues, el proyecto lo situamos en el acceso al empleo definiéndolo como el proceso encaminado a que un sujeto se adapte a un entorno laboral (y el entorno también al sujeto en la medida de lo posible) incidiendo de manera significativa en su capacidad para desarrollar un trabajo específico.

El objetivo general queda definido como:

Facilitar la adaptación y capacitar a los jóvenes con retraso para desarrollar de la manera más eficaz posible un puesto de trabajo.

Para que un programa de ayuda a la inserción laboral sea eficaz debe ofrecer una serie de condiciones.

- a) Una valoración temprana y eficaz del potencial individual.
- b) Una mejora de los análisis de los requisitos de los empleos; a menudo los empleadores tienen una idea errónea de los conocimientos y destrezas requeridos para desempeñar un trabajo determinado dentro de su propia organización.
- c) Más preparación previa para el puesto de trabajo.

En definitiva supone identificar las aptitudes y edificar sobre ellas para compensar las desventajas que el sujeto pueda presentar.

Por último, señalar que dada la heterogeneidad del colectivo al que nos dirigimos no habrá un único tipo de respuesta sino que deberemos diseñar una cadena de respuestas que puedan ajustarse de una manera coherente para responder a las diversas necesidades.

3. AREAS DE FORMACION

Circunscribimos el proyecto a aquellos aspectos más centrados con el éxito en un

empleo que con otras áreas que aunque tengan que ver con la adquisición de patrones de vida independientes y autónoma no se relacionen con las habilidades laborales.

3.1. Variables del éxito en el trabajo

No es fácil determinar los aspectos que influyen en el éxito en el puesto de trabajo. Las influencias de numerosas variables que tienen que ver con la organización, el individuo y la tarea hace que no sea sencillo determinar las variables críticas que van a determinar un ajuste satisfactorio en un puesto de trabajo. Por otra parte, el mundo del trabajo es tan disperso e implica tantas conductas que no existen unas características generales.

Una posible manera de enfocar las variables que influyen sería desde el punto de vista de:

Individuo:

1. Responsabilidad en las obligaciones de trabajo.
 - Puntualidad.
 - Bajo absentismo.
 - Continuidad en el trabajo.
2. Competencia en las tareas.
3. Competencia socio-laboral: Interacciones adecuadas con compañeros y superiores.

Tareas:

1. Habilidades que exige.
2. Adaptaciones de las tareas.

Organización:

1. Ajuste psico-social de grupos.
2. Procesos relacionales.
3. Procesos motivacionales.

Desde el punto de vista del individuo podemos destacar el hecho de que la competencia interpersonal ha sido identificada como una variable "clave" en el éxito laboral de los retrasados mentales. Numerosos estudios han encontrado que aunque los sujetos con retrasos son capaces de reali-

zar el trabajo esperado, muchos problemas no relacionados directamente con la tarea llevan a la inestabilidad laboral o la pérdida del puesto de trabajo. Estos estudios sugieren que los mayores problemas de ajuste laboral se refieren a las relaciones interpersonales que se producen en el puesto de trabajo.

Cabe entonces preguntarse en orden a conseguir una competencia (adecuación de la conducta del sujeto a lo que la situación exige) qué es lo que debemos favorecer. En nuestra opinión, las variables del sujeto con respecto a la tarea interactúan de una manera estrecha con aquellas otras referidas a las relaciones que mantiene con el entorno. En suma los sujetos con retraso deben ser capaces de realizar las tareas requeridas y de actuar de una manera efectiva con compañeros y monitores. Algún trabajo puede requerir más habilidades con respecto a la tarea, otras pueden tener componentes más relacionados con la capacidad de interactuar de manera satisfactoria. En suma aprender habilidades sociales en el contexto de la productividad hará que las personas con deficiencia obtengan éxito en el trabajo.

También deberíamos considerar aquellas variables organizativas. Estamos de acuerdo con Ingalls (1982) cuando señala que los principales problemas de los talleres protegidos no se refieren exclusivamente a la capacitación de los operarios con respecto a la tarea, sino también, y en muchos casos de una manera importante, a los problemas de motivación que llevan a una mejora en la productividad. Esto nos remite a fórmulas organizativas.

Por último, con respecto a las variables relacionadas con la tarea, deberemos considerar aquellas modificaciones, adaptaciones y ayudas de tareas que podemos poner en marcha para que un sujeto pueda realizar una tarea de la manera más eficaz posible.

Este pequeño repaso a aquellas variables que afectan al ajuste de un sujeto a un puesto de trabajo nos va a servir para delimitar los objetivos de un servicio de inserción laboral.

3.2. Presupuesto de la formación

1. El análisis del trabajo en unidades laborales elementales, pero de contenido completo, en una palabra, de

tareas, es la modalidad para preparar para el trabajo a personas que tienen dificultades para dominar la totalidad de "faenas" que inciden en un proceso de producción.

2. La actuación intencional del sujeto sobre el material, pretendiendo un fin concreto quedando comprometido todo el individuo en sus diferentes aspectos.
3. Los aprendizajes que se propongan sin perder el carácter unitario de la persona se adaptarán al nivel madurativo de cada individuo, respetando su ritmo.
4. Hemos de procurar que el sujeto desarrolle el máximo de sus potencialidades, sea cual fuere su nivel. En la confección de los programas para cada nivel grupo y para las diferentes tareas profesionales, nos estaremos fijando fundamentalmente en las posibilidades de los sujetos y no en sus limitaciones, aunque la reflexión sobre las mismas estén a la base.
5. La capacitación laboral que vamos a impartir tiene en cuenta los recursos del entorno socio-laboral en el que los trabajadores van a desenvolverse para que las destrezas que aprendan puedan aplicarse en su ambiente.
6. La formación, por tanto, será:
 - Incidencial, esto es para una circunstancia concreta.
 - Individualizada. Para grupos e individuos concretos.
 - Definida en el tiempo. Con una duración limitada.
 - Conexiónada con el empleo. Se prepara al trabajador para la ocupación que va a desarrollar.

3.3. Areas de formación

A continuación presentaremos muy brevemente cuáles serían, a nuestro entender, aquellos aspectos específicos sobre los que debería girar la formación. Dividiremos las áreas en la clasificación habitual de áreas de desarrollo personal, social y laboral. Como ya hemos señalado anteriormente enten-

demos que el trabajo que se realice irá siempre ligado a aquellos aspectos más directamente relacionados con la ocupación de un puesto de trabajo, excluyendo aquellos otros aspectos (habilidades domésticas, por ejemplo) que no las ubicamos en un centro de trabajo. Por el contrario, sí se potenciarán aquellos otros aspectos que aunque no tienen que ver directamente con una tarea son imprescindibles para desarrollar un puesto de trabajo.

A) *Area de desarrollo personal*

Este área la definimos en torno a la adquisición por parte del sujeto de unos mayores niveles de autonomía personal e independencia.

Incluimos en este área aspectos tales como:

- Ajuste personal: Desarrollo de aspectos emocionales-afectivos: Satisfacción de necesidades personales como seguridad, autoimagen positiva, motivación intrínseca...
- Habilidades de autonomía incluyendo orientación y movilidad, autocuidado, uso del comedor...

B) *Area social*

La entendemos como aquellos aspectos relacionados con el trabajo, aunque no directamente con la tarea. Girarán en torno a las demandas sociales de la situación personal.

- Solicitar ayuda.
- Seguimiento de instrucciones.
- Discusiones de grupo.
- Trabajo en equipo y cooperativo.
- Capacidad para relacionarse con los demás de una manera satisfactoria.
- Tolerar situaciones estresantes.
- Desarrollo de iniciativa y participación.

C) *Area laboral*

En este área incluimos aquellos aspectos directamente relacionados con la tarea. Se potenciarán:

- Habilidades manipulativas básicas.
- Habilidades cognitivas relacionadas con la tarea: Clasificar, discriminar, verificar.
- Actitudes básicas: Horario y puntualidad. seguridad e higiene...
- Rendimiento: Concentración. constancia. resistencia a la fatiga...

4. CICLO DE FORMACION

El proceso de formación lo podemos articular en diferentes fases.

1. Fase Cero

Es previa al inicio de la formación con los sujetos y supone el análisis de los trabajos posibles a realizar. Aunque en principio se supone que éstos serán aquellos que se realizan en los talleres protegidos no deberíamos descartar aquellos otros del mercado competitivo donde hubiera posibilidades de que personas con deficiencias pudieran emplearse.

El trabajo en esta fase consistiría en un análisis de puestos de trabajo determinando aquellas condiciones necesarias para el desempeño de los mismos. No deberíamos ceñirnos exclusivamente a aquellas condiciones motrices o cognitivas, sino que las habilidades sociales y de relación interpersonal, que como ya hemos señalado, son claves para el desarrollo de un empleo.

También deberíamos en esta fase ir detectando aquellos aspectos en los que los sujetos llegan mejor preparados (nos servirán para compensar los posibles déficits) y aquellos otros en los que presentan mayores dificultades y donde tendremos que incidir con mayor intensidad.

2. Fase Primera

Identificación de las necesidades individuales, orientación y formación inicial.

Uno de los objetivos de todo el programa de formación es una evaluación continuada del sujeto y del entorno de manera que se pueda encontrar el emplazamiento más correcto para cada individuo. Aunque esto sea así en esta primera fase será nece-

sario obtener una primera ubicación de los sujetos en cuanto a habilidades, capacidades de aprendizaje, habilidades prácticas y laborales, actitudes, intereses...

También facilitaremos en estos momentos una primera adaptación del sujeto a su nueva situación.

En resumen, podemos proponer los siguientes elementos:

- a) Análisis y valoración de las condiciones de partida.
- b) Diagnóstico de las necesidades de rehabilitación del individuo.
- c) Investigación: Reconocimiento de los hábitos, intereses potenciales del individuo mediante las diferentes actividades que se vayan realizando y situaciones que se vayan proponiendo.
- d) Determinación de posibilidades laborales.
- e) Definición del programa por parte del equipo.
- t) Formación general inicial: socialización, desarrollo de autonomía, introducción a varios sectores de trabajo, conocimiento de materiales, utensilios y maquinaria, orientación en el entorno, respeto de un horario, organizarse para el transporte, el comedor, la limpieza.

3. Fase Segunda

Cualificación y aprendizaje.

En esta fase se hace frente al problema específica mente ocupacional y se realizan actividades encaminadas a conseguir una cualificación.

La podemos articular en:

- a) *Cualificación*. Actividades formativas de capacitación para un puesto de trabajo concreto, estudiando las exigencias de cada puesto.
- b) *Aprendizaje en el puesto de trabajo*. En esta fase al sujeto se le va colocando progresivamente en un puesto de trabajo. Este aprendizaje es un complemento a la preparación.

c) *Formación general.* Se continúan desarrollando los aspectos arriba señalados haciendo especial referencia a los objetivos de socialización. (Conviene señalar en este punto que no entendemos los procesos de socialización al margen de la cualificación profesional sino que entendemos que van estrechamente unidos. Por tanto, los trabajaremos aprovechando las situaciones de trabajo).

4. Fase Tercera

Empezar a trabajar y seguimiento.

El operario ya incluido en su puesto de trabajo. Tanto él como los monitores a su cargo reciben las orientaciones del equipo de formación para el desempeño de las tareas. Pudiendo contar durante un periodo de tiempo variable con el asesoramiento del equipo a través de la información del trabajo realizado, adaptación de puestos de trabajo, orientaciones en cuanto a estrategias de enseñanza-aprendizaje y de afrontamiento de situaciones.

Una muy aproximativa referencia en cuanto a los tiempos pudiera ser:

Fase Cero	
Fase Primera	150 horas
Fase Segunda	150 horas
Fase Tercera	Variable

Esta distribución debería adecuarse a las necesidades de los sujetos y a las posibilidades del proyecto.

La distribución sería de 5 horas diarias durante unos cuatro meses.

5. FORMULAS ORGANIZATIVAS

Las posibles fórmulas organizativas que se adopten van a estar en función del carácter que se vaya a dar al proyecto.

Nosotros proponemos la creación de unos Módulos de Adaptación al Trabajo (MA T). En principio, entenderíamos estos módulos como unidades estables situadas en determinados talleres (los que cuenten con un número importante de nuevas solicitudes). Se podrían prever para los talleres con menor capacidad unas unidades descentralizadas compuestas por monito

res adscritos a los MA T, que en conexión con éste desarrollan la formación en su zona.

Sería bueno que se ensayara la fórmula combinando el medio escolar y el laboral-prelaboral. Si bien esta fórmula tiene la dificultad que muchos de los jóvenes con necesidades especiales se encuentren ubicados en entornos infantiles o ligados a la infancia, como son los centros de EGB. En este caso habría que intentar el paso a centros de FP donde se ubicarían los módulos. En caso de que esto no fuera posible es mejor situarlos anexos a talleres o medios laborales.

En teoría caben otras fórmulas organizativas no fijas (unidad móvil) aunque a nuestro entender no tendrían la misma eficacia que aquellas otras más estables.

La cuantificación de estas fórmulas organizativas estaría en función de las necesidades de las organizaciones.

También debería determinarse la dependencia orgánica de estas unidades.

6. RECURSOS NECESARIOS

a) *Humanos.* Cada MA T estaría en función del número de operarios que debiera formar en un tiempo determinado. Una proporción adecuada sería la de 1 monitor por cada 6/8 operarios. Nos parece interesante que el equipo de formación estuviera formado por, al menos, 4 monitores con capacitación pedagógica y un psicólogo/pedagogo por cada 3/5 MATs.

b) *Materiales.* Se necesitaría contar con una serie de espacios que apuntamos brevemente:

- Area de actividades polivalentes.
- Area de actividades profesionales que contaría con maquinaria específica.
- Otras áreas en función de apartados de formación tales como espacio de jardinería u otros.

En cuanto a dotaciones sería interesante contar con material audiovisual e informático.

Natxo Martínez Rueda
Rafael Mendía