



## **EL EDUCADOR EN LA INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS CON DISMINUCION**

**Gloria Palomares Navarro.** *Barcelona*

### **1. INTRODUCCIÓN**

#### **1.1. Creación del equipo de Asesoramiento Laboral (EAL)**

El equipo de Asesoramiento Laboral es un servicio del Instituto Municipal de Disminuidos es un organismo autónomo local del Ayuntamiento de Barcelona que tiene por objetivo promover la integración social de las personas con disminución

Un elemento fundamental para conseguir la integración social es garantizar la integración laboral de las personas con disminución.

Es por ello que el IMD creó el Equipo de Asesoramiento Laboral (EAL) en el año 1985, un equipo interdisciplinario que trabaja en la integración de las personas con disminución en el sistema ordinario de trabajo, basándose en las medidas establecidas en la LISMI, Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido.

#### **1.2. Ambito de Intervención**

Este servicio va dirigido a todas aquellas personas que tiene la condición legal del disminuido, mediante el certificado de disminución y que están en edad laboral.

La tipología de la disminución puede ser: física, psíquica, mental, orgánica, sensorial auditiva o sensorial visual.

El ámbito territorial de intervención es la ciudad de Barcelona.

Se atiende a aquellas personas que viven en la ciudad de Barcelona, y excepcionalmente las personas con disminución sensorial auditiva de Cataluña mediante el convenio establecido con CREDAC (Centros de Recursos Educativos para deficientes Auditivos de Cataluña)

#### **1.3. Composición del equipo de Asesoramiento Laboral**

Los profesionales que componen el equipo son los siguientes:

##### **1.3.1. Una Psicología**

Tiene la función de valorar y orientar a las personas que se reciben en el servicio. La Psicóloga realiza la primera entrevista mediante la que recoge información básica y realiza un intercambio de opiniones sobre las expectativas que la persona tiene respecto a su futuro profesional. A veces es necesario ayudar a formular la demanda, conduciendo a que la persona exponga sus deseos, aptitudes y limitaciones, de forma que acepte la responsabilidad y el compromiso de participar activamente en el proceso de búsqueda de trabajo y/o formación teniendo en cuenta sus potencialidades y sus capacidades residuales.

Se encarga de supervisar los programas individuales que desarrollan los educadores.

La supervisión de este proceso permitirá en aquellos casos en que sea necesario una reorientación y/o una modificación de las estrategias a seguir.

La psicóloga coordina al equipo de educadores.

### **1.3.2. Una abogada**

Es la responsable de coordinar al equipo y realizar el asesoramiento legal requerido por las personas con disminución sobre sus derechos, normativa, ayudas y sobre todo la compatibilidad de la pensión y el puesto de trabajo, tema lleno de confusiones y que hace que muchas veces la persona con disminución renuncie a un trabajo por miedo a perder la pensión.

Realiza también un asesoramiento a la empresa., a la Administración y a las Instituciones que lo solicitan en las dudas que puedan tener relacionadas con el cumplimiento de la ley.

### **1.3.3. Una técnica de formación**

Realiza la búsqueda de los centros de formación ocupacional y educación reglada con el objetivo de dar una salida formativa a todos aquellos usuarios que por diferentes motivos no tienen el nivel de formación exigido para encontrar un trabajo y asesora a los centros de formación en todo lo referente a las disminuciones.

Otra de sus funciones es la organización y diseño de cursos específicos para personas con disminución debido a:

- La necesidad de realizar una formación novedosa, inexistente en la ciudad.
- La existencia de barreras arquitectónicas que dificultan el acceso de las personas con disminución física a centros normalizados.
- La inexistencia de cursos destinados a personas con grandes dimensiones físicas que requieren diferentes adaptaciones.

Cuando se plantea la realización de cursos específicos siempre se tiene en cuenta el estudio de las posibles salidas laborales en los diferentes sectores.

También se realiza formación "a medida". Esta se da cuando la empresa prevé la necesidad de crear puestos de trabajo. Es una formación eminentemente práctica, con los aprendizajes necesarios para que se lleve a cabo una posterior contratación.

### **1.3.4. Una técnica de empresas**

Realiza una prospección de puestos de trabajo y de prácticas en la empresa ordinaria.

Informa al empresario de los tipos de contratos que existen, de las subvenciones y exenciones en Seguridad Social, de la Ley de Integración y de su cumplimiento. A la vez, también estudia los perfiles profesionales de los puestos de trabajo y hace un análisis de las barreras arquitectónicas que pueda tener la organización empresarial.

### **1.3.5. Seis Educadores/as Laborales**

Los educadores actúan como agentes facilitadores del proceso de integración laboral y/o formativo de la persona con disminución.

Realizan un itinerario personalizado para la inserción laboral en el que el educador fomenta la participación de la persona en su propio proceso de inserción en el medio normalizado.

Son los que elaboran y ejecutan programas individualizados. Estos pueden ser de tres tipos: animación, seguimiento y apoyo de las personas con disminución en las diferentes situaciones de búsqueda de trabajo, formación e inserción laboral.

## **1.4. Circuito de atención en el Servicio E.A.I**

Los canales de llegada al servicio pueden ser diversos:

- Directamente
- Derivados de los Centros de Servicios de los Distritos del Ayuntamiento de Barcelona.

- Oficinas del INEM/Servicio Catalán de Colocación.
- Centros de Atención a Disminuidos del Departamento de Bienestar Social de la Generalitat de Cataluña.
- Equipos de Asesoramiento Psicopedagógico
- Centros de Recursos Educativos del Departamento de Educación de la Generalitat de Cataluña.
- Otras instituciones.

El profesional receptor de la demanda es la Psicóloga, quien tiene la función de valorar-orientar las demandas que se reciben en el servicio.

Después de la valoración se inicia la etapa de la orientación de la demanda que la persona con disminución ha formulado, llevándose a cabo una sesión conjunta en la que intervienen los siguientes profesionales: técnica de empresa, abogada, técnica de formación y la propia psicóloga, donde se establecen los recursos formativos y/o de ocupación para cada uno una vez se ha establecido el itinerario a seguir es el educador laboral el que realiza y ejecuta el programa individualizado en el que se marcan unos objetivos operativos con las actividades respectivas para conseguirlos, enmarcados en una determinada temporalización. Estos programas son modificables en función de la evolución.

La psicóloga coordina periódicamente al equipo de educadores laborales y supervisa los programas individuales.

## **2. ANALISIS DE LAS FUNCIONES DEL EDUCADOR**

La intervención de un educador laboral del EAL incide en todos aquellos aspectos que forman parte del rol laboral o formativo de la persona con disminución, actuando como agente facilitador del proceso de inserción.

El tipo de intervención dependerá tanto de las capacidades residuales y potenciales de la persona como de la situación concreta de ésta, ya se halle en una situación de paro, formación, trabajo o prácticas. Se tendrán en cuenta una serie de variables o factores con la finalidad de poder delimitar cuales son los déficits que presenta o puede presentar una persona con disminución en su integración laboral, para poder, así, establecer el tipo de intervención profesional necesaria para conseguir que dicha integración resulte lo más adecuada posible.

Estas variables permiten establecer unos objetivos específicos sobre los cuales son los cambios concretos que se quieren conseguir. Y esta concreción es la que facilita llevar a cabo una evaluación del proceso.

Hay cinco grandes grupos de variables:

- Curriculares
- Personales
- De interacción
- De producción
- Personales respecto a actividades.

### **2.1. Variables a tener en cuenta en la Inserción Laboral**

#### **2.1.1. Variables Curriculares**

- Nivel Formativo
- Experiencia profesional / Hábitos profesionales

#### **2.1.2. Variables Personales**

- Disminución
- Autoconocimiento

- Expectativas
- Autonomía
- Hábitos de higiene
- Aspecto físico
- Orientación en el espacio
- Autocontrol
- Habilidades sociales

### **2.1.3. Variables de Interacción**

- Relación con los compañeros
- Colaboración
- Participación
- Integración en la empresa/curso
- Sugestionable

### **2.1.4. Variables de Producción**

- Conocimiento del trabajo
- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Organización del trabajo
- Trabajo bajo presión

### **2.1.4. Variables personales respecto a actividades**

- Capacidad de aprendizaje
- Comprensión de ideas e instrucciones
- Concentración
- Disciplina
- Responsabilidad
- Constancia
- Iniciativa
- Capacidad para realizar la actividad
- Solución de problemas
- Capacidad de adaptación
- Autocrítica
- Interés
- Asistencia
- Puntualidad
- Creatividad

## **2.2. Tipos de intervención**

Todo tipo de intervención del educador se adapta a la persona y a su disminución

### **2.2.1. Información / Animación**

Son aquellas acciones dirigidas a motivar a la persona para que sea un agente activo en su proceso de integración laboral, involucrándose de forma participativa y facilitándole información

sobree aquellos recursos a los que no está acostumbrado a acceder o bien los desconoce.

Animación en situación de búsqueda: se informa de los recursos existentes en la búsqueda de empleo y se facilitan estrategias para conseguir la incorporación al mercado laboral.

Animación a la formación: se informa sobre cursos y se motiva a realizarlos, teniendo en cuenta la orientación y la propia decisión de la persona.

Animación de trabajo: se informa de ofertas de trabajo, tanto de empresas públicas como privadas, y se motiva a presentarse al proceso de selección aportando información sobre requisitos, formas de acceder y trámites necesarios.

### **2.2.2. Seguimiento**

Son aquellas acciones realizadas a lo largo del proceso de inserción. Su objetivo es asegurar la correcta integración en el trabajo o en el centro de formación y se considera de carácter permanente hasta que se consiguen unos resultados satisfactorios.

En el seguimiento se recoge la información del proceso de integración de la persona con disminución ya esté en situaciones de empleo, formación o trabajo.

El diagnóstico e información inicial es complementado con la información facilitada por el usuario que se contrasta con la que se recoge en la empresa o centro de formación. Posteriormente se le retorna bien para potenciar el proceso o modificarlo.

Esta información se consigue mediante entrevistas individuales realizadas de forma periódica con una frecuencia condicionada a la situación y al buen funcionamiento en el lugar de inserción.

Seguimiento en situación de búsqueda: entrevistas individuales con la persona y a veces con la familia si se considera imprescindible, donde se le retorna los elementos necesarios para que realice un cambio de actitud respecto a la búsqueda de trabajo.

Seguimiento a la formación: entrevistas periódicas con profesores o responsables del curso, y con la persona que lo realiza. Se contrasta ambas informaciones y se le retorna a la persona para promover un cambio o bien para promocionar una actitud.

La formación puede realizarse en cursos de enseñanza reglada (escuelas de adultos, formación profesional, módulos profesionales), de formación ocupacional, en prácticas o en curso "a medida".

Seguimiento al trabajo: entrevistas periódicas con encargado o responsable y con la persona que trabaja. Se contrasta ambas informaciones y se le retorna a la persona ya sea para potenciar la situación actual, cambiarla o mejorarla.

### **2.2.3. Apoyo**

Es la intervención más intensa y continuada, dirigida a producir un cambio de la situación.

Es una intervención continuada, "in situ" en el lugar de trabajo o de formación así como en el proceso de búsqueda de empleo, por parte del educador.

Siempre que se realiza apoyo es debido a que se ha considerado que la persona presenta una serie de dificultades que hacen imprescindible la intervención continuada e intensa del educador, ya que se considera que no es posible resolverla si no se realiza este tipo de acción. La duración de esta intervención vendrá condicionada a la evolución satisfactoria de la situación.

Apoyo en situación de búsqueda: se trata en sesiones individuales o grupales aquellos aspectos necesarios para realizar una búsqueda de empleo (diversos canales de búsqueda, cómo concertar una entrevista y cómo presentarse a ésta...) Esta intervención se dirige a aquellas personas que por sí solas son incapaces de llevarla a cabo y en las que frecuentemente se dan las siguientes variables: expectativas que no se ajustan a la realidad, poca iniciativa, falta de conocimientos y de hábitos de búsqueda de empleo y dependencia hacia terceras personas que le resuelvan las situaciones. Se les ayuda a adquirir los conocimientos necesarios, la autonomía y el hábito de búsqueda de empleo y dependencia hacia terceras personas que le resuelvan las situaciones. Se les

ayuda a adquirir los conocimientos necesarios, la autonomía y el hábito de búsqueda de empleo, así como las actitudes adecuadas del mundo laboral, ajustando sus expectativas a la realidad laboral actual.

Apoyo en la formación: es aquella intervención continuada en el centro de formación.

Apoyo en el trabajo: es aquella intervención en el propio lugar de trabajo en el que se enseña a la persona cómo hacer el trabajo, hábitos necesarios en éste y nivel de relación adecuado.

La función del educador es la de hacer un análisis de tareas para saber cuales son las habilidades necesarias para desarrollar aquel tipo de trabajo, y en cuales presenta déficits.

Una vez se considera que la persona ya no necesita de esta acción continuada porque ya puede funcionar autónomamente, la intervención que se lleva a cabo es la de seguimiento para ratificar que se mantiene constante la mejora.

Este seguimiento se dá por finalizado cuando se considera que la persona se ha insertado totalmente.

### 3. TIPOS DE INTERVENCION DEL EDUCADOR

	<b>Búsqueda</b>	<b>Formación 1</b>	<b>Trabajo 2</b>
<b>Información/ Animación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sección informativa individual o grupal de animación a la búsqueda de trabajo.</li> <li>- Respuesta a consultas.</li> <li>- Derivación a otros profesionales del servicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión informativa individual o grupal sobre: Ofertas formativas o de reciclaje. Recursos formativos generales.</li> <li>- Derivación al técnico de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión individual o grupal sobre: Ofertas de trabajo (incluye mejora de empleo) Recursos ocupacionales en general (ETT, bolsas de trabajo, SSC...)</li> <li>-Derivación a la abogada del servicio.</li> </ul>
<b>Seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones individuales de seguimiento de la búsqueda de trabajo</li> <li>- JOB-CLUB3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas de seguimiento a la formación con el: Usuario formador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Entrevistas de seguimiento laboral con el: Usuario Encargado Empresa.</li> </ul>
<b>Apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones individuales de ayuda a la búsqueda de trabajo.</li> <li>- Sesiones grupales de búsqueda de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en pruebas de selección o exámenes.</li> <li>- Intervención directa de apoyo a la formación: Cursos a medida Cursos específicos Cursos integrados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apoyo en pruebas de selección en empresas.</li> <li>- Intervención directa de apoyo en el lugar de trabajo.</li> </ul>

- a).** Formación reglada (fuera de la etapa educativa obligatoria) y no reglada (Escuelas taller, cursos de F.O., cursos a medida y prácticas en empresas)
- b).** Empresa pública o privada.
- c).** El JOB-CLUB en el caso de personas con poca autonomía se puede considerar como apoyo.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Programa individual**

Es el instrumento fundamental de la intervención del educador con el cual articula todas sus actuaciones. Respeto la individualidad y diversidad de cada usuario y sigue un proceso de integración laboral que se adapta a las circunstancias personales.

Los programas individuales se basan en la orientación y en el itinerario laboral/formativo que el individuo diseña, con ayuda de la psicóloga, al entrar en el servicio. Todas las acciones que se realicen sobre el diseño del itinerario serán totalmente personalizadas, dando respuesta a las necesidades individuales de cada caso.

Se parte de la valoración y orientación inicial realizada por la psicóloga y del itinerario establecido con la técnica de empresa, la técnica de formación y la abogada. A partir de esto se elabora el programa individual en el que se establecerá los objetivos a conseguir.

La elaboración de los programas se ajusta a los siguientes criterios:

- Datos personales. Se hace constar la disminución.
- Valoración/orientación.
- objetivos operativos.
- Actividades (intervenciones específicas que se van a llevar a cabo para conseguir el objetivo).
- Temporalización.. Se establece un periodo de tiempo en el que se pretende conseguir aquel objetivo. La temporalización es flexible al individuo y su respectivo ritmo.
- Evaluación. Se valúa todo el proceso y la intervención.

Según las necesidades de cada individuo y la intensidad de la acción que se lleve a cabo los programas podrán ser de diferentes tipos: animación, seguimiento o apoyo.

#### **3.2. Entrevista individual**

En toda intervención, ya sea de animación, seguimiento o apoyo, y la situación en que se dé sea de trabajo, búsqueda o formación, cuando el educador lo considera necesario mantiene una entrevista individual con la persona en inserción para tratar aspectos más concretos, como pueden ser informarlo de una oferta de trabajo o formación, animarlo a utilizar algún recurso, contrastar o devolver una información dada por el responsable del centro de formación o de la empresa, etc....

En la entrevista individual se tratan aspectos concretos y tiene como finalidad reforzar la situación en que se encuentra la persona, corregir una actitud negativa o bien dar elementos que le permitan llevar a cabo los cambios necesarios para que su situación se optimice.

La periodicidad de la realización de las entrevistas viene dada por la mejora de la situación. En aquellas situaciones que se consideran necesario se realiza entrevista con la familia.

#### **3.3. Sesión grupal**

Este recuerdo se utiliza siempre que hay grupos homogéos en cuanto a objetivos y necesidades. En estas sesiones se tratan aspectos de utilidad para todos y permite utilizar el grupo y la comu-

nicación entre los componentes de éste como vehículo para transmitir un mensaje. Para ello, es fundamental promocionar la participación.

A través de la dinámica del grupo se consigue que los miembros sean conscientes de la situación en la que se hallan, ajusten sus expectativas a la realidad e utilicen los mecanismos adecuados para una adecuada inserción laboral.

#### **4. LA SUPERVISIÓN**

Periódicamente se realizan sesiones de coordinación de la psicóloga con cada uno de los educadores lo que permite valorar el proceso de integración de cada usuario, y establecer si es necesario una reorientación del proceso.

#### **5. LA REUNIÓN DE EQUIPO**

Espacio en el que se articulan las acciones conjuntas a desarrollar tanto por lo que respecta al funcionamiento general del equipo como con respecto a las intervenciones que se tengan que llevar a cabo con cada individuo.

Al mismo tiempo se proponen temas que interesa debatir para clarificar aspectos que se consideren interesantes para la práctica laboral cotidiana.

#### **6. DCOORDINACIÓN CON OTROS SERVICIOS**

Es importante remarcar que el trabajo del Equipo de Asesoramiento Laboral no tiene sentido si no se coordina con otras instituciones competentes en los ámbitos laborales y formativos haciendo incidencia en el entorno normalizado, para ir cambiando la actitud delante de las personas con disminución.

Al mismo tiempo, es frecuente la coordinación con aquellos profesionales de los servicios que han realizado la derivación de las personas con disminución a nuestro equipo, y también con aquellos servicios que están realizando algún tipo de intervención con estas personas, siempre que se considere que ello ayudará en el respectivo proceso de inserción.

Se utiliza la coordinación con otros profesionales como instrumento para conseguir una correcta inserción ya que conociendo la globalidad se puede sepercudir en aspectos específicos con mayor facilidad. No podemos olvidar que el individuo no es un solo aspecto sino un cúmulo de estos.

#### **7. NECESIDADES DE FORMACIÓN**

Es imprescindible la constante formación y reciclaje por parte de los educadores laborales, tanto en lo referente a temas relativos a las disminuciones como a aspectos laborales: legislación actual, nuevas profesiones y perspectivas de futuro.