

Jornadas de Tarancón 28 de Noviembre de 2006

Apoyos Laborales en los Centros de Rehabilitación Laboral para personas con Enfermedad Mental.

1. Definición de Preparador Laboral

El Preparador Laboral, se enfoca como una figura de apoyo, colaboración, coordinación, ayuda, asesoramiento, entrenamiento, sensibilización, etc... .
Creando un puente entre los talleres prelaborales y la empresa.

Un apoyo enfocado a una adaptación progresiva del trabajador a su puesto de trabajo y que irá disminuyendo según el trabajador adquiera una mayor autonomía.

Esta figura se incorpora a los C.R.L. hace dos años, anteriormente existió una experiencia piloto, de dos años de duración, denominada "Empleo con Apoyo", posterior a esta experiencia, se valoró la incorporación de la figura de Preparador Laboral a los Centros de Rehabilitación Laboral.

2. 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 automotivación; 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

3. Destrezas y habilidades que tiene que tener un P.L.

- **HH 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.

4. Perfiles susceptibles de necesitar la figura de P.L.

Son susceptibles de necesitar esta figura, todas aquellas personas que necesiten un apoyo y seguimiento externo previo a su incorporación laboral y posterior.

Cuando hablamos de un apoyo externo, nos referimos a un apoyo profesional, que cumple el objetivo de intervenir en áreas concretas, que de alguna manera dificultan la incorporación o desarrollo de una actividad laboral.

Este apoyo, puede ser previo a la incorporación laboral, y se desarrolla en los talleres prelaborales. El P.L. comienza a intervenir cuando la persona tiene muy definida su orientación profesional y la incorporación a un puesto de trabajo es inminente. Con esto conseguimos un acercamiento del P.L. al trabajador previa al apoyo en el puesto.

5. Métodos y técnicas de intervención

Partimos de la base de que cualquier intervención, es individualizada y depende de los objetivos a trabajar con cada persona. Esta intervención se desarrolla en contextos muy diferentes ya que los apoyos se pueden realizar en la propia empresa, en el entorno cercano, telefónicamente, etc.

Son múltiples las técnicas que el P.L. tiene que poner en marcha para conseguir los objetivos marcadas para el trabajador:

- Técnicas de modelado y moldeado
- Refuerzo positivo
- Auto evaluación
- Técnicas de apoyo a las competencias, técnicas, sociales, cognitivas, participativas,...

6. Tipos de apoyo

6.1. Apoyos en el puesto de trabajo

Este tipo de Apoyos son la base principal de la intervención por parte del P.L.. todo gira en torno a este tipo de apoyo, donde el P.L. interviene en el entorno laboral del trabajador.

6.2. En el entorno

Este tipo de apoyo puede ser en el entorno cercano a la empresa, pero nunca dentro de la empresa, la intervención consiste en dar estrategias al trabajador para que las ponga en marcha en el puesto de trabajo. Este tipo de apoyo se realiza antes de que la persona entre a trabajar dándole así estrategias a poner en marcha en la tarea a realizar o posterior a la jornada laboral, donde se analiza junto al trabajador posibles dificultades producidas, en la jornada laboral y estrategias para afrontar el próximo día.

6.3. Telefónico

Este tipo de apoyo es necesario, pero nunca debe suplir al apoyo presencial, ya que este solo nos da una visión del trabajador sesgada por otras variables que solo podemos analizar de manera presencial.

6.1. Soporte social

Este apoyo se centra principalmente en el manejo y adecuación de las habilidades sociales del trabajador. Desarrollando un puente de unión entre los otros trabajadores y el propio trabajador.

7. Áreas principales de intervención:

7.1 Habilidades de comunicación (asertividad)

Consiste en dotar al trabajador, de las estrategias necesarias a la hora de relacionarse con sus compañeros más cercanos y con supervisores. Tanto a la hora de iniciar y mantener conversaciones, realizar valoraciones positivas y negativas sobre el trabajo, como a la hora de decir que no de manera adecuada.

7.2 Manejo de situaciones de estrés

El P.L. dota al trabajador, de las estrategias adecuadas al contexto laboral, para superar situaciones que le puedan producir una fuente de estrés.

7.3 Manejo de resolución de conflictos

El P.L. dota al trabajador de habilidades necesarias para poder resolver posibles situaciones conflictivas, para el o para la empresa.

7.4 Habilidades de afrontamiento (autocontrol)

8. Perfiles profesionales con apoyo y análisis de datos

8.1. Datos de la memoria de 2005 “CRL Getafe”

A lo largo del 2005, se realizaron 534 sesiones de intervención por parte del P.L. De ellas **275** fueron **apoyos en el propio puesto de trabajo**, 147 seguimientos telefónicos y 111 intervenciones en el CRL.

El total de las **personas** que tuvieron **apoyos laborales fueron 13**. 7 mujeres y 6 hombres, con edades entre 20 y 50 años.

Los puestos en los que estuvo apoyando el P.L. fueron:

- Ayudante De Cocina
- Office Avanzado
- Auxiliar Doméstico
- Diseño Gráfico Y Web
- Carpintería
- Costura
- Peluquería
- Auxiliar Administrativo

8.2. Datos 2006 “CRL Getafe”

A septiembre de 2006, se realizaron **417 sesiones** de intervención por parte del P.L. De ellas **175** fueron **apoyos en el propio puesto de trabajo**, 151 seguimientos telefónicos, 9 sesiones en el entorno cercano al trabajo y 100 intervenciones en el CRL.

En este año se han empezado a realizar entrevistas familiares, con el objetivo de valorar o tener información directa sobre el trabajador, una vez que comienzan o retoman su vida laboral. (**13 sesiones familiares**)

9. Dificultades encontradas

Los apoyos en el puesto de trabajo son voluntarios, el trabajador es responsable de su proceso de rehabilitación y es mayor de edad y autónomo en las tomas de decisiones, por estos motivos el trabajador puede negarse a que el P.L. apoye en el puesto. En esta situación los motivos parten, del rechazo que muchas personas tiene a ser identificados como personas con enfermedad mental.

Por otro lado, en algunas empresas no aceptan la figura del P.L., por lo que los apoyos en este entorno son imposibles de realizar.