

COMUNIDAD DE MADRID

**SEMINARIO DE
REHABILITACIÓN LABORAL
DE PERSONAS
CON ENFERMEDAD MENTAL**

2006

**óscar sánchez rodríguez
terapeuta ocupacional**

Todos los hombres, hermano Galion, quieren vivir felices, pero al ir descubriendo lo que hace a la vida feliz van a tientas; y no es fácil conseguir la felicidad en la vida, ya que se aleja uno tanto más de ella cuanto más afanosamente la busque, si ha errado en el camino. Hay que determinar, pues, primero lo que apetecemos; luego se ha de considerar por donde podemos avanzar hacia ello más rápidamente y, finalmente, veremos por el camino, siempre que sea el bueno, cuanto se adelanta cada día y cuanto nos acercamos a aquello que nos impulsa un deseo natural: el deseo de la felicidad. (Séneca.- De la Felicidad.).

REHABILITACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Óscar Sánchez Rodríguez

Diplomado en Terapia Ocupacional por la Universidad Complutense de Madrid.

Terapeuta Ocupacional en Centro de Rehabilitación Laboral Vázquez de Mella. Comunidad de Madrid. Gestión Técnica: Grupo 5 Gestión y Acción Social.

Coordinador técnico www.psicosocialart.es.- Portal de Internet destinado a la información española sobre la asistencia, rehabilitación y terapias psicosociales.

Contacto: info@psicosocialart.es

Rehabilitación laboral de personas con enfermedad ment

Sánchez Rodríguez, Oscar

Terapeuta Ocupacional

www.psicosocialart.es

1ª edición.- 2002

Edición Revisada.- 2006

**Sueño con un mundo adaptado...
...que me cuide, que me quiera, que me apoye...
... y lo más importante...
...que me deje crecer...
...y tú?...**

INDICE

1. Introducción a la Rehabilitación Laboral.

- Historia y concepto de actividades productivas y del trabajo.
- Definición de trabajo. Características actuales del mercado laboral. Definición de perfil profesional. Análisis de puestos de trabajo.
- Historia de la rehabilitación laboral.
- Conceptos actuales de la rehabilitación laboral. Ley General de Sanidad.
- Reforma psiquiátrica.

2. Evaluación y programas sociolaborales desde un enfoque ocupacional.

- Actividades productivas de las personas con enfermedad mental en la actualidad. Dificultades percibidas.
- Evaluación y diagnóstico ocupacional y laboral.
- Programación de la intervención. Elaboración de trayectorias de inserción.

3. Orientación Ocupacional y Laboral en el Enfermo Mental.

- Definición de orientación. Tipos de orientación. Momentos de la orientación. Metodología de la orientación.
- **Orientación vocacional- ocupacional. Orientación profesional.** Definición.
- **Orientación y entrenamiento de Habilidades de ajuste laboral.** Definición de habilidades laborales. Habilidades de ajuste laboral.
- **Orientación y entrenamiento para la Búsqueda de Empleo.** Definición de búsqueda de empleo. Definición de habilidades para la búsqueda de empleo. Entrenamiento de habilidades para la búsqueda de empleo.
- **Orientación e Intervención familiar para la rehabilitación laboral.** Concepto de familia como sistema de interacción productiva. La familia en la rehabilitación laboral del enfermo mental. Metodología para la intervención familiar.

4. Recursos Comunitarios Formativo-Laborales. Enfoques empresariales desde la rehabilitación.

- Descripción de Recursos actuales y tendencias futuras.
- El papel del intermediador para la inserción laboral.

5. ANEXOS

- Documentos.
- Glosario de términos.
- Bibliografía.

1.- INTRODUCCIÓN A LA REHABILITACIÓN LABORAL

Aspectos importantes a analizar:

- Historia y evolución del concepto de trabajo y de actividades productivas.
- Definición de trabajo. Características actuales del mercado laboral. Definición de perfil profesional. Análisis de puestos de trabajo.
- Historia de la rehabilitación laboral. Historia y evolución de la Terapia Ocupacional como ciencia del trabajo y de las ocupaciones del hombre.
- Conceptos actuales de la rehabilitación laboral.
- Ley General de Sanidad. Tendencias de la Reforma psiquiátrica para la rehabilitación laboral del enfermo mental.

En la actualidad hay 9 Centros de Rehabilitación Laboral que atienden cada uno a los diferentes distritos y áreas sanitarias. Están en proceso inmediato de apertura otros 6 que estarán funcionando a lo largo del 2007.

CRL "Nueva Vida"
 CRL "Vázquez de Mella"
 CRL "Afap-Pedrezuela"
 CRL "Getafe"
 CRL "Carabanchel"
 CRL "Retiro"
 CRL "Hortaleza"
 CRL "Torrejón"
 CRL "Fuenlabrada"

A noviembre de 2006

El personal con el que cuentan los C.R.L es: 1 director/a, 1 Psicólogo/a, 1 Terapeuta Ocupacional, 1 Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral, 1 Preparador Laboral, 2/ 3 Jefes de Taller, 1 Administrativo, Personal de limpieza.

El proceso de atención en un C.L.R. se puede secuenciar de forma general en:

1. Derivación de los usuarios por parte del CSM.
2. Evaluación Psicosocial y Laboral.
3. Programa Individualizado de Rehabilitación.
4. Intervención.
5. Seguimiento.
6. Alta.

Habitualmente el área formativo-laboral se aborda escasamente en otros recursos de atención sanitaria y psicosocial para personas que sufren enfermedades mentales. En algunos de los sitios en los que se aborda es de forma puntual, dependiendo más de la voluntad de algún profesional o las demandas del paciente, en lugar de un proceso estructurado y necesario para el las personas con enfermedad mental.

Es importante analizar las tendencias futuras de integrar el área de actividades productivas, y más concretamente las actividades vocacionales-ocupacionales, dentro de la continuidad de cuidados y de rehabilitación, de forma que se fomenten actividades e intervenciones de prevención primaria y otras destinadas a la rehabilitación y compensación de las dificultades del enfermo mental en dichas actividades laborales.

PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA DEL TRABAJO.

En los países industrializados, el trabajo representa aproximadamente una tercera parte de la actividad humana de las personas adultas. Pero además el tiempo que una persona pasa planificando, formándose y preparándose para el trabajo ocupa una gran parte de la vida desde el nacimiento. También es importante señalar, derivado de lo anterior, las múltiples implicaciones y funciones psicosociales que rodean al término trabajo. También podemos abordar dicho término desde otras perspectivas como el no trabajo, jubilación, tiempo libre, etc., que por oposición se definen mutuamente. Pero aún así no resulta fácil la delimitación precisa de la multiplicidad de significados y simbolismos asociados al término trabajo, producción, ocupación. Lo que si podemos decir es que el trabajo es una actividad humana.

Si analizamos el sentido del trabajo desde una perspectiva historia, el concepto de este ha ido cambiando en función de las diferentes épocas, momento y condiciones socioculturales, socioeconómicas, política y religión, etc. Así en la prehistoria el trabajo no se podía diferenciar claramente del no trabajo: la caza y la recolección de productos era con el fin primordial de cubrir una necesidad elemental como era la alimentación, y ocupaba la mayor parte del tiempo difícilmente se podía diferenciar de las actividades de ocio. Sin embargo en otras civilizaciones el trabajo era considerado como una función social de los pobres, marcaba y tipificaba las diferentes clases y categorías sociales. Haciendo un recorrido histórico por diferentes épocas y culturas podemos encontrar:

- *En la Grecia clásica: el trabajo era algo considerado como una maldición, considerando el trabajo diario como una deshonra, especialmente el trabajo físico, propio de los esclavos. Las actividades manuales o comerciales si se consideraban recomendables, pero no debidas a imposición..Es algo repugnante, solo de los esclavos debían trabajar. Los antiguos filósofos griegos como Platón que dice que la filosofía es propia de ciudadanos que son seres humano y libre y el trabajo como actividad repugnante es propia de esclavos. Igualmente Aristóteles establece el ocio como finalidad de todas las ocupaciones.*
- *En el imperio Romano se produce un gran aumento de la mano de obra de esclavos lo que permite un gran desarrollo económico y social que da pie al origen de derecho romano en el que se dan las primeras leyes laborales y derechos globales.*
- *En la tradición judeo-cristiana: el trabajo es el producto del pecado original, por lo que se percibe como un castigo y un medio de perdón del pecado. Desde esta perspectiva se percibe el trabajo como algo positivo para el hombre como acercamiento a Dios. El ocio era dedicado a la espiritualidad y oración.*
- *En el Islamismo: el trabajo es visto como una obligación social para ser aceptado por Alá.*
- *En el medievo hay diferentes conceptualizaciones del trabajo en función de las diversas clases de la sociedad feudal.*
- *Renacimiento: es el momento en que se empieza a valorar el trabajo como placer por la realización del mismo, con lo que la persona disfruta y por tanto se realiza a través una actividad productiva y de trabajo.*
- *Revolución Industrial: el trabajo como medio dominante de adquisición de bienes y servicios, convirtiéndose la actividades económica, el capitalismo, el éxito y las ganancias materiales como fines en si mismos.*
- *Actualidad: instrumento para alcanzar bienes económicos, y como actividad valorada intrínsecamente, que contribuye a mejorar la experiencia personal y el desarrollo del individuo.*

De lo que no cabe duda es que el trabajo ocupa hoy en día un papel fundamental en la vida personal y el estructuración social. Además, el trabajo, constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte de las personas, con lo que se convierte en un medio para ganar recursos imprescindibles, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Al mismo tiempo, el trabajo, permite la satisfacción de necesidades psicosociales como la autodeterminación, el prestigio, los contactos sociales. El desarrollo personal, etc. De modo similar, los efectos negativos de la privación de un trabajo, como resultado de experiencias como el desempleo, la jubilación, incapacidades, etc., ponen de manifiesto su relevancia.

Por ultimo, el trabajo está estrechamente vinculado y relacionado con otras facetas de la vida como la familia, la formación, el ocio y el tiempo libre, la participación social, etc., que constituirían como contrapartida el ámbito del no-trabajo. Desde este punto de vista, la distribución del tiempo de trabajo y otros ámbitos de la vida ejercen un importante papel en la estructuración de nuestra vida y en la configuración de los roles sociales.

ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN LA ACTUALIDAD

Si preguntamos a diferentes personas que es para ellos el trabajo, encontramos diferentes definiciones, incluyendo aspectos como el lugar de trabajo, el horario, los jefes, la fatiga, la obligación, la contribución social, formar parte de un grupo, producción, alineación, etc.

Partiendo del párrafo anterior, hay que valorar las creencias que la gente mantiene sobre las obligaciones y derechos del trabajador y sobre las obligaciones y derechos de las sociedad respecto al mundo del trabajo. Igualmente, podemos hacer una valoración del trabajo basado en la creencia del sujeto acerca de que necesidades pueden ser satisfechas a través del trabajo, que constituiría el contenido básico de los valores laborales, así como el contenido específico que se referiría a las recompensas que proceden de los diferentes aspectos concretos del trabajo (materiales, psicológicos y/o sociales).

El trabajo se define como una actividad que no tiene un fin en si misma, sino que es un medio para obtener un fin, se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente a la actividad laboral misma. Se resalta de este modo el aspecto extrínseco o instrumental del trabajo. El trabajo es pues, propositivo e intencional, es decir, que se realiza para obtener algo a cambio. Partiendo de esta perspectiva las definiciones de trabajo se han centrado dependiendo de los momentos históricos y autores en la actividades económica o ingresos, en su oposición con relación a la negación del ocio (ocio / neg-ocio), en la forma en que el trabajo contribuye a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor. Una definición general sería que el trabajo es aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Por nuestra parte, y desde paradigmas fundamentales de la Terapia Ocupacional, se puede elaborar una definición que se base en el trabajo como actividad productiva entendiendo *"las actividades productivas como aquel conjunto de actividades humanas, en las que la persona aporta sus intereses, capacidades y conocimientos, y en las que mediante el uso de los recursos disponibles, permite obtener o prestar ciertos productos, bienes y/o servicios. Con la ejecución de dichas actividades, la persona obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social."* (Sánchez R, O. y Romero A, D. 2001).

Hay cinco factores que siempre van a estar implícitos en la ejecución de una actividad productiva:

- *La persona*, como principal eje del sistema, que ejecuta la actividad, participando según sus valores y motivaciones, experiencias, expectativas, habilidades y dificultades, energías y esfuerzos, etc.
- *El entorno*, que el cual enmarca la acción con los conceptos de producción y los roles, los recursos disponibles externos para la realización de la actividad.
- *La actividad*, como medio en sí mismo, que facilita que la persona alcance sus fines y propósitos.
- *Compensación*, la persona debe encontrar algún tipo de compensación, bien sea materia, psicológica y/o social, vendrá definida por los factores motivadores que conducen a la ejecución de una determinada conducta en un momento dado. Al realizar una determinada tarea productiva la persona obtiene beneficios positivos o bien pierde o evita consecuencias negativas de la omisión de esta.
- *Producción*, que puede ser la obtención o prestación de determinados productos, bienes o servicios. Y debería situarse en los mismos niveles que la compensación que recibe la persona, pues si no es así, si lo que predomina es la producción por encima de la compensación se dan situaciones de esclavitud, dependencia, falta de libertad, y en definitiva falta de autonomía. Y si lo que predomina es la compensación de la persona por encima de la producción, hablaríamos de otro tipo de actividades, mas relacionadas con el tiempo libre. Por tanto, para hablar de actividades productivas debe existir un equilibrio entre la compensación personal y la producción

La clasificación de actividades productivas en el ser humano queda como sigue:

- *Actividades para el manejo del hogar*: tareas de limpieza cuidado de la ropa, actividades de cocina, prevención de accidentes domésticos, administración económica del hogar
- *Actividades para el cuidado de otros*: cuidado de los hijos, cuidado informal a familiares.
- *Actividades de utilización de recursos intermediarios comunitarios*: conducción, utilización de transportes, trámites burocráticos, compras, uso de nuevas tecnologías, uso de recursos de apoyo comunitario.
- *Actividades vocacionales-ocupacionales*: actividades educativas, actividades formativas, actividades laborales (*actividades de orientación vocacional-ocupacional, actividades de búsqueda activa de empleo, actividades de ejecución laboral específicas de cada profesión*), actividades de voluntariado, actividades ocupacionales secundarias

Como resumen podemos decir que actualmente coexisten muchos significados del trabajo que también vienen determinados por factores sociales, culturales y políticos, así como otros propios de la historia individual. El significado del trabajo es flexible y puede estar sujeto a cambios o modificaciones, en función de la experiencia subjetivada y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo.

MOTIVACIÓN LABORAL Y FUNCIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

La conducta laboral es difícil de definir debido a que influyen mucho factores para que una persona la realice o la deje de realizar. Nos podemos preguntar ¿qué influye en una persona para que haga algo? ¿Qué nos hace ir al trabajo mejor o peor vestidos, mejor o peor aseados? ¿Qué nos hace estar sentados en un ordenador durante horas, u horas leyendo, u horas haciendo deporte? , Y ¿por qué no hacemos las cosas?

Roe y Maslow destacan la importancia que tiene el trabajo respecto a la satisfacción de necesidades humanas. Lofquist indica desde una posición conductista tres fuentes de refuerzo: Ambiental (Satisfacción-Control), Social (Estatus-Altruismo) y Autoconcepto (Rendimiento-Autonomía).

Diferentes autores consideran el significado que cada persona da al trabajo como un indicador de la motivación laboral. El trabajo puede ser una fuente de identidad y autoestima, de la que derivan sentimientos positivos, que conducen a aumentar la implicación con el trabajo, o por el contrario, puede ser una fuente de frustración, aburrimiento, y un sin sentido. En dicha definición personal y partiendo de la relación teórica descrita, podemos decir que influyen de forma interrelacionada los siguientes factores como elementos activos en la desarrollo de la motivación laboral.

- Influencia del entorno más inmediato (familia, escuela, trabajo, etc.).
- Intereses personales ajustados y apropiados.
- Influencia del entorno sociocultural y socioeconómico (política, acceso a variedad de productos y servicios, nuevas tecnologías, etc)
- Adquisición progresiva de roles activos ajustados a las demandas del entorno y expectativas personales.
- Experiencias previas de éxito o fracaso
- Capacidades y dificultades personales.
- Intereses expresados por la persona.
- Experiencias previas de éxito o fracaso. Tipo de atribución.
- Acercamientos formativos adecuados.
- Acercamientos laborales adecuados.
- Ingresos económicos recibidos.
- Situación familiar laboral y económica.
- Roles que tiene el usuario.
- Tipo de hábitos diarios.
- Tipo de apoyo de la red social.
- Habilidades y dificultades expresadas por la persona.
- Capacidades ejecutivas evaluables.
- Preferencias laborales ajustadas.
- Factores psicopatológicos.

Los aspectos positivos del trabajo, descritos por diferentes estudios sociológicos y múltiples autores (Salanova, Peiró y Prieto, 1996) son:

1. Fuente de realización personal y autoestima.
2. Proporciona prestigio y rango social.
3. Función económica.
4. Fuente de oportunidades para la interacción, comunicación y contacto social.
5. Estructura el tiempo de las actividades cotidianas.
6. Marco de referencia para realizar una actividad obligatoria constante con unos objetivos sociales o personales determinados.
7. Entorno que facilita el desarrollo de destrezas y habilidades.
8. Facilita la integración de normas, creencias, valores, expectativas.
9. Desarrolla y estructura hábitos paralelos familiares, ocio, etc.
10. Desarrolla la creatividad.
11. Proporciona identidad personal, poder, seguridad, integración social, roles activos y comodidad.
12. Facilita la adaptación paralela de la persona a las modificaciones y a avances del entorno sociocomunitario, favoreciendo su madurez ocupacional.

ADQUISICIÓN DEL ROL LABORAL

El análisis desde una perspectiva biopsicosocial de los distintos fenómenos relacionados con el término trabajo no puede dejar pasar por alto el estudio y explicación del proceso por el que una persona adquiere los diferentes roles productivos a lo largo de su vida, es decir lo que podemos llamar la adquisición de conductas vocacionales y ocupacionales como proceso de socialización.

Por socialización se entiende la vinculación efectiva de la persona con el contexto social y cultural en el que transcurre su vida (Coetsier y Claes. 1987). Esto implica la activación de un conjunto de procesos por los que los individuos desarrollan habilidades cognitivas y afectivas útiles para su integración en los grupos sociales, aprenden normas y valores, manifiestan patrones de comportamiento estables y modos de percibir la realidad congruentes con la mayoría de las personas con las que interactúan diariamente.¹

Podemos afirmar que se trata de un proceso de aprendizaje mediante el que se adquieren las actitudes, habilidades y conductas útiles para el desarrollo de la empleabilidad y productividad a lo largo del ciclo vital. Asimismo, podemos decir, que el trabajo, como participación, social, marca los roles productivos del individuo, y por tanto, es un factor de socializador de primer orden, hablándose ya del concepto de socialización ocupacional para referirse a la generalización hacia el desempeño de diferentes ocupaciones a través de las competencias adquiridas durante el proceso.

La dimensión temporal de la socialización laboral hace referencia al hecho de que cualquier proceso de socialización ocurre a lo largo del tiempo². Peiró y Prieto diferencian dos periodos en el proceso de socialización laboral y ocupacional que se enmarcan en un proceso continuo de socialización ocupacional, como concepto del proceso continuo de adquisición de normas y conductas de adaptación a diversas ocupaciones o la adaptación a diferentes situaciones ocupacionales, adquiriendo diferentes etapas de madurez ocupacional:

- Un primero momento de socialización para el trabajo que consiste en una preparación para desempeñar un trabajo u ocupación en general.
- Un segundo momento de socialización en el trabajo u ocupación, que se centra en el aprendizaje y desempeño de un puesto de trabajo, normas y cultura propia de una organización laboral o comunitaria.

Periodo de socialización "para" el trabajo.

Este periodo consiste en la adquisición de actitudes laborales, formación para el desempeño de un trabajo u ocupación, formación de expectativas respecto a las características del trabajo u ocupación, actividades exploratorias, búsqueda de información, etc.

En este contexto, hay que hablar de las iniciativas y estrategias desplegadas por la propia persona y caben destacar varios procesos en los que la persona se convierte en un agente relevante e imprescindible: la elección vocacional u ocupacional, la formación de expectativas laborales y ocupacionales, y las actividades de búsqueda de información y empleo.

Igualmente, en este período influyen e intervienen activamente diferentes agentes sociales entre los que destacan la familia, otras redes sociales y las instituciones educativas y sociales más cercanas del individuo (escuela, instituto, servicios sociosanitarios, etc.) estos agentes cumplen la misión de transmitir prescripciones y modelos respecto a las actitudes, normas y conducta consideradas como socialmente aceptables y adecuadamente

¹Rivas, F. Manual de asesoramiento y orientación vocacional. Síntesis Psicología. 1995.

² Peiró, JM. y Prieto, F. Tratado de Psicología del trabajo. Síntesis Psicología. 1996

productivas en el proceso de empleabilidad. Debido a los factores que interaccionan en estas relaciones, la persona va madurando vocacionalmente y ocupacionalmente. "Podemos definir madurez ocupacional como *el grado de desarrollo de las capacidades para hacer frente a las ocupaciones diarias de forma ajustada a las características y necesidades personales como a las características y demandas del entorno*". (Sánchez Rodríguez, O. 2002.).

Según Shein (1988) el establecimiento de los roles ocupacionales siguen un proceso, y el rol laboral ocurre lo mismo, clasificando este proceso en 6 etapas: por la importancia que supone para el ejercicio de la terapia ocupacional: exploración de los intereses vocacionales (infancia y adolescencia), comprobación de la realidad (primeras experiencias laborales), ensayo y experimentación (prueba de diferentes experiencias iniciales) , ejecución y experimentación del rol elegido (madurez profesional), permanencia en el rol profesional (actividad plena laboral) y decaimiento (transformación del rol profesional en otros hacia la jubilación)

Periodo de socialización "en" el trabajo.

La socialización laboral en un proceso complejo en el que hay que tener en cuenta que se trata de un ajuste entre las habilidades y valores personales y las demandas organizacionales (Feldman, 1981). De esta forma podemos encontrar en este periodo los procesos de contrato psicológico, confirmación de expectativas y elaboración del sentido de realidad laboral, búsqueda proactiva de información y feedback para adaptarse al nuevo ambiente, respuestas y estrategias de afrontamiento del estrés producido por las demandas situacionales, los procesos de aprendizaje y adquisición de habilidades y valores, el desarrollo de rol laboral, y la socialización en el grupo e trabajo.

Los contenidos de la socialización en el trabajo hacen referencia a un amplio contenido de aprendizajes que configuran la definición de rol laboral entre los que encontramos: rendimiento eficaz, relaciones sociales, políticas organizacionales, lenguajes y jergas organizacionales, metas y valores, historia y cultura de la organización.

Teniendo en cuenta todos los factores anteriormente señalados podemos hacer una enumeración de ideas sobre el proceso de adquisición del rol laboral:

- *Proceso que abarca la gran parte de la vida del individuo.* Desde la infancia hasta la vejez. Desde que se nace, ya empieza un sistema de estimulación y de educación hacia el conocimiento del entorno y la utilización productiva de este, la formación, un empleo, el uso de recursos comunitarios, etc. En la edad adulta, se impone el trabajo como medio socializador de primer orden, con lo que se obtienen una serie de beneficios materiales, para la adquisición de bienes o servicios y beneficios psicosociales. Igualmente, dicho proceso se invierte en la vejez, con la jubilación, la erróneamente interpretada reducción o anulación de la producción en la vejez, la prestación de apoyos externos para la utilización del entorno, etc.
- *Proceso en el que intervienen diferentes agentes que transmiten, educan o imponen normas sociales y culturales.* Entre ellos se encuentran la familia, escuela, conocidos y amigos, empresas, estado, etc., estos serán los que definen en gran medida las acciones que debe tomar la persona para adquirir el rol productivo, ya que son los que determinan que es o no productivo, que es y no un bien productivo. Además, dichos agentes son los que aportan los recursos externos que están a disposición de la persona para desempeñar las actividades productivas.

- *Implicaciones de la propia persona, en cuanto a sus características personales:* los intereses y motivación de la persona por determinadas actividades productivas, vendrá determinado por múltiples factores que han ido creando dicha motivación, por ejemplo: la acción histórica de los diferentes agentes externos, la historia de aprendizaje, la experiencia, las percepciones de éxito/fracaso en experiencias pasadas, las capacidades de la persona, la percepción de necesidades personales, la integración en el grupo social y apoyos, etc.
- *Es un proceso continuo de ajuste dinámico y cambiante* entre las expectativas personales y las demandas cambiantes del ambiente, del entorno y de las necesidades personales o externas. Como es lógico, el funcionamiento social cambia debido a aspectos diferentes como son: cambios demográficos, avance tecnológico, nuevas necesidades, situaciones o problemas imprevistos, etc. Estos cambios obligan a cada persona a realizar una serie de acciones adaptativas a dichos cambios, y si no los realiza implicarán una serie de consecuencias negativas como desfase y marginación social, pérdida de recursos, estancamiento en las habilidades adaptativas, frustración y depresión, falta de autoestima, etc.
- *Interacción mutua e interdependiente de las actividades productivas con otras áreas ocupacionales de la persona.* Es importante señalar que el funcionamiento diario de una persona no se puede clasificar en actividades diarias fraccionadas de forma rígida, sino que de forma constante hay una influencia activa de unas áreas en otras, tanto en los roles, como en los hábitos como en las capacidades personales puestas en juego. De esta forma la persona cierra un círculo diario productivo, en el que interaccionan todas las actividades que dedica al propio cuidado personal, con las productivas, y con aquellas que elige en el tiempo libre restante. Así vemos, que en determinadas sociedades, entornos laborales, familias, etc., el funcionamiento en actividades para el propio cuidado personal o las realizadas en el tiempo libre, están íntimamente relacionadas y ligadas a factores relacionados con las actividades productivas realizadas. Entre dichos factores encontramos, entre otros: campo profesional y puesto de trabajo, tipo de entorno sociocomunitario y tipo de entorno familiar o más influyente para el sujeto.

Este proceso hay una serie de condicionantes importantes de señalar y valorar como pueden ser:

- Biodatos e historia personal.
- Biodatos educativos.
- El género.
- La pertenencia a minorías.
- Preferencias e intereses vocacionales.
- Personalidad y cognición.
- Aptitudes y destrezas.
- Toma de decisiones y oportunidad.

CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES Y ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

La revolución industrial de finales del S.XIX tuvo como consecuencia un crecimiento considerable de la división del trabajo y modificaciones profundas en la estructura del empleo, que hicieron necesaria la creación de instituciones de orientación. Además, la evolución tecnológica modificó el cuadro de las calificaciones profesionales. La elección de un trabajo y de un estudio para formarse en una profesión u oficio se da en el marco de un sistema económico y social dado. La división entre los "oficios manuales" y las actividades de orden "intelectual" determinan las modalidades de enseñanza para cada una de las instituciones y para cada uno de los alumnos que a ellas concurren. Promediando el siglo XX, al término de la Segunda Guerra Mundial, se impone un nuevo marco económico, en el cual el rol del Estado pasa a ser preponderante en la regulación de la organización productiva. Se empieza a requerir una mayor capacitación para el manejo de maquinarias de creciente complejidad tecnológica. Esto determina cambios en los fines de la educación. Es necesario pensar estratégicamente, planificar y responder creativamente a demandas cambiantes; identificar, definir y resolver problemas al mismo tiempo que formular alternativas, soluciones y evaluar resultados; tener conciencia acerca de criterios de calidad y desempeño... competencias que permitan una alta capacidad de colaboración entre los trabajadores.

En el contexto de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO, una ocupación es entendida como un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud. A su vez, un empleo se define como un conjunto de tareas asignadas a una sola persona. La CIUO versión 1988 introduce el concepto de competencia en sus criterios de ordenamiento. Su antecesora, la versión 1968 manejaba primordialmente conceptos de desagregación estadística así: grupo, subgrupo, grupo primario y categoría profesional. De hecho definió ocupación como "el grupo de trabajo más limitado que se puede hallar en el sistema de clasificación" que comprende diversos "empleos" o diversos "cargos" desempeñados por los trabajadores. Las ocupaciones fueron descritas en la CIUO-68 a partir de las funciones generales y las tareas atribuidas. Las competencias se definen en la CIUO-88 como "la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado" y se encuentran en diferentes niveles y grados de especialización. El "nivel de competencias" es función de la complejidad y la diversidad de las tareas. La especialización de las competencias, "se relaciona con la amplitud de los conocimientos exigidos los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos".

Las profesiones determinan en gran medida el estatus social y económico, y reciben diferentes valoraciones por parte de los individuos. En general los cambios de producción, además de ser variados y extensos, afectan enormemente favoreciendo a unos colectivos y desfavoreciendo a otros.

La ocupación laboral es una de las principales dimensiones de diferenciación y de clasificación social. En cada profesión, nos encontramos diferencias importantes a la hora de hacer una clasificación. Los grupos ocupacionales en el ámbito laboral, varían en actitudes, aptitudes y actividades, y por tanto, en la bibliografía y en las clasificaciones actuales se habla de campos profesionales y perfiles profesionales, para indicar cuales son las principales actividades de cada profesión y las características de los profesionales que las desempeñan. Actualmente hay muchos sistemas de clasificación de ocupaciones en las que se clasifican las diferentes profesiones según criterios de actividades, estatus socioeconómico, categorías profesionales, campos de acción, etc. En España se maneja en el ámbito oficial la clasificación de ocupaciones, profesiones y oficios del Censo de población del INE (Instituto Nacional de Estadística) y la clasificación sistemática de ocupacionales del INEM (Código Nacional de Ocupaciones).

Debido a múltiples cambios sociales que ya se han descrito, están apareciendo nuevos tipos de trabajos, empleos que hasta la actualidad no existían, o se realizaban de diferentes formas. Igualmente hay sectores productivos y perfiles profesionales tendentes a

desaparecer a medio plazo. Es importante conocer y analizar el funcionamiento del económico en este ámbito y las tendencias. Algunos de estos nuevos yacimientos de empleo son:

- Los servicios de la vida diaria:
 - Los servicios a domicilio.
 - El cuidado de niños.
 - Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
 - La ayuda a los jóvenes en dificultad y su inserción.
- Los servicios de la calidad de vida:
 - La mejora de la vivienda.
 - La seguridad.
 - Los transportes colectivos locales.
 - La revaloración de los espacios públicos urbanos.
 - Los comercios de proximidad.
- Los servicios culturales y de ocio:
 - El turismo.
 - El sector audiovisual.
 - La valoración del patrimonio cultural.
 - El desarrollo cultural local.
- Los servicios de medio ambiente
 - La gestión de los recursos.
 - La gestión del agua.
 - La protección del medio ambiente y de las zonas naturales.
 - La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes

Es importante dominar, por parte de los profesionales de la rehabilitación laboral, el entorno ocupacional en el que nos movemos, indicando algunos factores importantes para el ejercicio de nuestra profesión:

- Conocer las tendencias ocupacionales en el entorno en que actuamos.
- Conocer los sistemas de clasificación de profesiones y características de cada campo profesional.
- Saber elaborar un análisis de un puesto de trabajo y las demandas de este hacia el trabajador.
- Saber que nuevos yacimientos de empleos surgen.
- Conocer y utilizar las ofertas formativas y recursos que lo gestionan.
- Conocer el funcionamiento básico de la gestión de recursos humanos y los métodos de búsqueda de empleo y selección.
- Conocer las posibles alternativas laborales y valorar vías para diferentes procesos de inserción. Fomento de modelos de economía social alternativos al modelo capitalista.

Para definir un perfil profesional en líneas generales debemos analizar los siguientes datos:

Características del puesto:

- Nombre del puesto. Cómo se denomina el puesto.
- Tareas o funciones a desarrollar. En qué consiste el trabajo.
- Medios de trabajo. Con qué se cuenta para realizarlo.
- Condiciones de trabajo. Bajo qué condiciones se lleva a cabo.
- Riesgos. Qué puede pasarle al trabajador.

Características del trabajador

- Formación necesaria. Formación reglada y complementaria.
- Experiencia requerida.
- Características personales: Motivación, inteligencia, capacidad de trabajo, intereses, etc.

Características sociales:

- Sectores de creación del perfil.
- Recursos formativos para dicho perfil.
- Métodos y técnicas de acceso a dicho perfil.
- Evolución a medio-largo plazo del perfil.

DEFINICIÓN DE REHABILITACIÓN LABORAL.

En la rehabilitación psiquiátrica, el trabajo ha sido reconocido desde hace muchos años como un factor de rehabilitación importante. En el tratamiento moral de Pinel ya indicaba que "las manos y las mentes ocupadas", son el elemento clave para la rehabilitación. La ociosidad se consideraba un factor que contribuía a la incapacidad psiquiátrica.

Meyer, a principios del siglo XIX, afirmaba que los ritmos de la vida entre los que enumeraba el trabajo, juego, descanso y sueño, debían mantener un equilibrio y que esto se conseguía a través de hábitos diarios saludables, y perdiendo dichos hábitos se incuría en la enfermedad mental. La ocupación en los tratamientos psiquiátricos, era una prescripción destacada para los pacientes con trastornos mentales graves, apareciendo los talleres de laborterapia y Terapia Ocupacional. Pero el tratamiento de forma científica, se deterioró con la masificación de los hospitales psiquiátricos y la marginación social de estos, priorizando las necesidades hospitalarias por encima de las de los pacientes.

A mitad del siglo XX, junto la aparición de los psicofármacos, la Reforma psiquiátrica, etc., aparecen de nuevo los programas de Terapia Ocupacional, con una metodología clínica y científica, con el objetivo de reestructurar, orientar y mejorar las actividades de la vida diaria de los pacientes, en función de sus necesidades y características personales, de tal forma que mejoraran su funcionalidad, su adaptabilidad social y la prevención de recaídas.

Con los nuevos fármacos, se facilita el mantenimiento de los enfermos mentales en la comunidad, y por tanto aparecen nuevas necesidades de apoyo y sostenimiento, es decir programas de rehabilitación e intervención psicosocial, entre las que podemos citar estrategias y métodos de apoyo para las actividades productivas entre las que encontramos las actividades formativo-laborales.

Nuestro país se incorporó con retraso a este movimiento de reforma psiquiátrica y salud mental comunitaria, no fue hasta la recuperación democrática y en especial a partir de mediados de los ochenta cuando España inició un proceso de transformación de la asistencia psiquiátrica. Los principios que sustentan el desarrollo de la Reforma Psiquiátrica en España, se recogen en el Informe de la Comisión Ministerial para la Reforma Psiquiátrica (1985, Ministerio de Sanidad y Consumo) y quedaron plasmados en la Ley General de Sanidad 1986 en su artículo 20.

La rehabilitación psicosocial se define como aquel proceso cuya meta global es ayudar a las personas con discapacidades psiquiátricas a reintegrarse en la comunidad y a mejorar su funcionamiento psicosocial de modo que les permita mantenerse en su entorno social en unas condiciones lo más normalizadas e independientes que sea posible (Rodríguez, A. 1997).

Metodología y estrategias de intervención en rehabilitación psicosocial, podemos enumerar como encuadre general las siguientes características (Rodríguez, A. 2001) ¹:

- Evaluación funcional de las discapacidades y habilidades del usuario con relación a las demandas ambientales de su entorno concreto.
- Planificación sistemática, estructurada y flexible de todo el proceso de rehabilitación con cada usuario.
- Implicación y participación activa del sujeto y de su grupo de apoyo, especialmente la familia, en todas las fases del proceso de rehabilitación (evaluación, planificación e intervención).
- Entrenamiento específico, flexible y contextualizado de las habilidades que el sujeto necesita para manejarse en los diferentes ambientes concretos que configuran su entorno comunitario.
- Evaluación e intervención sobre el ambiente específico (físico y social) del sujeto para compensar las discapacidades existentes, promover su rehabilitación y ofrecer oportunidades de mejora de su integración social.
- Seguimiento, monitorización y apoyo del usuario en los diferentes contextos de su vida real.
- Intervención enfocada desde una perspectiva multidisciplinar y realizada en equipo.
- Coordinación y colaboración coherente entre los diferentes equipos y servicios que atienden al usuario.
- Evaluación planificada y sistemática de los resultados alcanzados y utilización de la misma para el ajuste de objetivos e intervenciones

Dentro de las áreas de intervención y rehabilitación psicosocial encontramos el área del trabajo y la integración formativo laboral. "Definimos rehabilitación laboral en las personas con enfermedad mental como la atención comunitaria que presta todos los servicios psicosociales, sanitarios y ocupacionales para la adquisición, recuperación, potenciación y compensación de aquellos conocimientos, hábitos, roles, habilidades y actitudes imprescindibles para la elección, adquisición y mantenimiento de un puesto de trabajo". (Sánchez R, O. 2002).

Podemos decir que la rehabilitación laboral en las personas con enfermedad mental como un proceso específico, estructurado e individualizado dirigido a ayudar y preparar a estas personas para favorecer su acceso y mantenimiento en el mundo laboral.

Galilea y Colis (1995) señalan algunos aspectos importantes del proceso del rehabilitación laboral:

- El trabajo es un factor de integración y normalización que puede convertir al enfermo mental crónico en individuo perteneciente a un grupo.
- El trabajo genera conductas que el propio individuo reconoce como pertenecientes al grupo.
- El enfermo mental adquiere el rol normalizado o de trabajador por encima del rol de enfermo.
- El trabajo aporta un valor intrínseco (sociabilidad, organización del tiempo, refuerzo de autoestima, independencia social y económica, etc.) y un valor terapéutico (aumentar la autovaloración, normalización de conductas, aumentar sentimiento de utilidad, centrar sus pensamientos en ocupaciones normalizadoras, aumento de la red social)
- El sujeto como protagonista de su proceso de rehabilitación laboral.
- Favorecer de una adecuada imagen personal, sintiéndose el sujeto en un proceso de apoyo para la integración laboral y fomentando los hábitos de trabajo ajustados y capacidades laborales transversales.

2.- EVALUACIÓN FORMATIVO-LABORAL EN LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Aspectos importantes a analizar:

- Las actividades productivas de las personas con enfermedad mental en la actualidad. Evaluación y dificultades.
- Evaluación y diagnóstico ocupacional y laboral.
- Programación de la intervención. Elaboración de trayectorias de inserción.

PROBLEMAS Y DIFICULTADES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Dentro de las dificultades que nos encontramos para el acceso y mantenimiento en un trabajo de las personas con enfermedad mental, nos encontramos con 6 grandes grupos:

1. Dificultades por la pérdida de salud
2. Dificultades por la propia enfermedad
3. Dificultades derivadas del mercado formativo- laboral
4. Dificultades derivadas del prejuicio social
5. Dificultades derivadas de los sistemas de atención sociosanitarios
6. Dificultades del entorno familiar o cercano

Dificultades en la empleabilidad de personas con enfermedad mental.- Sánchez, O.- 2005

Estadios de las dificultades en el proceso de desarrollo profesional (modificado de Colis y Galilea.- 2000):

1. **En el desarrollo de la madurez ocupacional:** el proceso de enfermedad mental, habitualmente empieza en la infancia y adolescencia, aunque las formas más limitantes y activas pueden ir apareciendo más tarde. Pero hay que analizar las características que puede tener el desarrollo infanto-juvenil en las personas con enfermedad mental. Ya en este momento se inician percepciones negativas del autoconcepto que desencadenaba problemas o dificultades en el comportamiento social y el desarrollo ocupacional. La prevención primaria es fundamental, pero debido al sistema de atención sociosanitario, no se llega a dichas personas hasta etapas en las que la enfermedad está ha aparecido y donde la prevención pasa a un plano de rehabilitación.
2. **En el desarrollo de un itinerario laboral:** les cuesta identificar sus intereses laborales, tienen problemas en identificar sus habilidades laborales, hay una falta de ajuste en ocupaciones e intereses, también puede haber problemas para relacionar sus habilidades con ocupaciones, no valora ofertas de empleo basándose en el propio valor de trabajo, les cuesta valorar diferentes tipos de empleo como opciones laborales válidas, tienen una percepción muy dualista del trabajo (empleos perfectos/no perfectos con escasos criterios), criterios poco ajustados en cuanto a relacionar determinados empleos con enfermedad, falta de planificación profesional para conseguir un empleo, no puede identificar sus déficits para desarrollar un determinado perfil profesional.
3. **En la adquisición o búsqueda activa de empleo:** no puede identificar las ventajas relativas al trabajo, no puede identificar las fuentes de empleo y de información, dificultades en la elaboración de su currículum vitae, rellenar una solicitud, dificultades en el afrontamiento de una entrevista o proceso de selección.
4. **En la ejecución y mantenimiento de un empleo:** no cuida su apariencia personal, dificultades en el desplazamiento, en la puntualidad, en controlar su carácter, en ser asertivo, en trabajar durante largos periodos de tiempo, en evaluar su propio trabajo y regularse, en la utilización del tiempo libre, en las relaciones con compañeros y supervisores.

Desde las esquematizaciones anteriores, la rehabilitación laboral debería abarcar la "Atención profesional que presta todos los servicios educativos, psicosociales, sanitarios, jurídicos, empresariales e institucionales para la adquisición, potenciación y compensación de aquellas competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas que permiten la elección, adquisición y mantenimiento de un puesto de trabajo y la prevención, promoción, mantenimiento de la salud mental." (Sánchez,O.-2004).

La realidad actual es la situación de desempleo entre las personas con enfermedad mental y refleja la gran dificultad que tienen tanto para elegir, obtener y mantener un empleo. Dicha situación de ausencia de actividades productivas repercute nuevamente en los problemas de salud mental y por tanto se cierra un círculo vicioso, difícil de romper sin ayuda profesional. Ayudar al paciente a superar las limitaciones derivadas de la enfermedad, es el objetivo inmediato de la rehabilitación, y en lo que se refiere a mejorar las condiciones para conseguir un trabajo, constituye la meta de la rehabilitación laboral (Colis y Galilea)

La rehabilitación laboral se fundamenta en los principios de la rehabilitación psicosocial y como esta, sostiene que el individuo puede aprender y mejora su funcionamiento, tender a la normalización y aumentar el grado de autoestima e independencia.

EVALUACIÓN LABORAL EN PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Los objetivos de la Rehabilitación Laboral son que el hombre funcione bien en las actividades productivas que realiza en la vida diaria en un entorno laboral, por tanto para detectar que aspectos funcionan y no funcionan adecuadamente, deberemos evaluar diferentes aspectos del individuo, así como del entorno con el que interactúa, para detectar aquellos factores que desequilibran dicho sistema y plantear las intervenciones adecuadas para solventarlos. Esto hay que hacerlo en el área de actividades productivas y concretamente en las actividades vocacionales-ocupacionales. Antes de diseñar el tipo de intervención en el área formativo-laboral, hay que detectar los conocimientos y el funcionamiento del sujeto en las áreas que luego sean objeto de la intervención propiamente dicha.

- Historia personal y familiar.
- Historia psicopatológica
- Funcionamiento psicosocial.
- Historia formativa.
- Historia laboral.
- Expectativas e intereses.
- Hábitos de trabajo.
- Habilidades sociolaborales.
- Capacidades de ejecución de tareas.
- Habilidades para la búsqueda de empleo.
- Funcionamiento familiar.
- Recursos económicos.

Áreas de recogida de información en la evaluación del perfil profesional

Las fuentes de información deben ser consultadas, siempre que sea posible, siguiendo una secuencia prefijada; en primer lugar las indirectas y después las directas.

Indirectas:

- Informes (médico, psicológico, social, familiar, etc.) y reuniones de equipo, juntas de derivación, sesiones clínicas, etc.
- Autoinformes, cuestionarios y autorregistros
- Entrevistas familiares
- Pruebas de realidad y evidencias de desempeño.

Directas

- Entrevistas.
- La observación
- Las herramientas de evaluación formalizadas.

Por tanto, la evaluación hace referencia a un proceso global de recogida y análisis de información; éste tiene lugar en distintos momentos del manejo de cada caso y hace posible la toma de las decisiones necesarias respecto a la intervención.

El resultado de esta recogida de información inicial debe ser tomado como punto de partida para iniciar la evaluación y posterior intervención. La utilidad del enfoque cuantitativo nos permite comunicar nuestros resultados a otros profesionales, con datos "objetivos", y notificar cambios cuantificables:

La evaluación debe ser continua y las intervenciones se irán ajuntando continuamente a la situación del sujeto. Con dicha información deberemos determinar y evaluar las posibles competencias de la persona en los siguientes aspectos:

- Motivación laboral.
- Madurez ocupacional.
- Tipo de preferencias y expectativas.
- Estilo de Hábitos formativo-laborales y roles.
- Conocimiento del mercado formativo-laboral.
- Capacidades cognitivas.
- Aspectos psicológicos que puedan afectar al desempeño laboral.
- Aspectos físicos que puedan afectar al desempeño laboral.
- Habilidades sociolaborales.
- Grado y tipo de apoyo del entorno.
- Grado y tipo de empleabilidad.

Hay factores que no predicen un éxito o fracaso laboral:

- Diagnostico psiquiátrico.
- Historia psiquiátrica.
- Pruebas o Test de inteligencia, personalidad, aptitudes.
- Funcionamiento en otras actividades ocupacionales diferentes del laboral (auto cuidados, tiempo libre, cuidado del hogar, etc.)
- Funcionamiento determinado en otros ambientes diferentes al laboral. (manualidades, ocupaciones esporádicas, etc.)
- Sintomatología psicopatológica presente.

Hay factores que si pueden indicar un posible éxito o fracaso laboral:

- Funcionamiento en la historia laboral previa.
- Expectativas e intereses ajustados.
- La motivación laboral.
- El apoyo profesional.
- Capacidades de ejecución laboral.
- Tipo de apoyo familiar.

La intervención en el área labora debe tener las siguientes características:

- Carácter individualizado: cada persona tiene unas habilidades y unas dificultades concretas, por tanto cada usuario deberá participara en diferentes actividades rehabilitadoras y recibirá los apoyos o atenciones necesarias.
- La intervención se diseña junto con el usuario y no para el usuario.
- Debe ser la respuesta a una evaluación determinada, para eliminar conductas inapropiadas, aumentar la frecuencia de conductas adecuadas, dotar de los apoyos necesarios y optimizar el funcionamiento social y laboral del usuario.
- Es importante especificar todos los aspectos que sean posibles y cuantificar las conductas objeto de intervención en cuanto a duración e intensidad.
- Se deben marcar objetivos a corto plazo, de forma clara y operativa. También indicar objetivos a corto y largo plazo.
- Especificar el profesional responsable del objetivo en concreto, la forma individual o grupal de las intervenciones y la metodología a utilizar para alcanzar dicho objetivo.
- Coordinar las intervenciones internas con las acciones hacia los recursos sociolaborales de la forma más adecuada para el usuario.
- Debe estar ajustada a las características del mercado formativo-laboral actual y característico de la comunidad en la que se viva, por lo que hay que hacer un estudio exhaustivo del funcionamiento ocupacional de los ciudadanos y de los diferentes sectores ocupacionales.
- El usuario debe recibir información constante por parte del profesional y acordar los objetivos con él de forma que se le motiva para la participación activa en la consecución de estos.

AREAS GENERALES DE EVALUACIÓN DE LA PERSONA CON ENFERMEDAD MENTAL

Conducta vocacional y ocupacional.

Algunas de las anotaciones bibliográficas sobre el concepto de conducta vocacional que podemos encontrar son:

- "la conducta vocacional es parte del proceso de socialización que realiza una persona, que aporta sus motivaciones, intereses, expectativas, conocimientos y capacidades y se apoya o dirige a un entorno social adulto. Implícita o explícitamente la conducta vocacional proyecta el deseo y la intención de participar de las actuaciones productivas o laborales útiles socialmente, para las que, en

ocasiones, el individuo se ha estado formando a lo largo de muchos años. Rivas, F. 1995.

- "la conducta vocacional conduce o tiende a la persona a la posesión y disfrute del empleo productivo: el trabajo, que es entre nosotros un bien personal y social." Rivas, F. 1995.
- "tendencias a ocuparse de ciertos objetos y a orientarse hacia ciertas actividades". Strong, creador de una de las primeras pruebas para la medición de los intereses.
- "la elección vocacional es una comparación cognitiva de los rasgos y factores del individuo con los requisitos y características de una ocupación" Parsons (1909).

Los objetivos de la evaluación de la conducta vocacional son:

- Saber que intereses profesionales tiene la persona.
- Identificar el ajuste del itinerario formativo-laboral que tiene planificado y las expectativas personales.
- Valorar su madurez ocupacional y laboral.
- Conocer su percepción de competencia personal y profesional.
- Conocer su percepción sobre la historia laboral, formativa y ocupacional.
- Valorar sus motivaciones laborales y personales.

Las técnicas empleadas para la evaluación de la orientación vocacional pueden ser:

- Entrevista semiestructurada con el usuario.
- Entrevista semiestructurada con la familia.
- Cuestionarios de evaluación motivacional.
- Cuestionarios de preferencias profesionales.
- Observación directa.

Conviene recoger información sobre:

- *Antecedentes formativo-laborales.* Tipo de cursos realizados, contenidos, duración, rendimiento, relaciones con compañeros y profesores, etc. igualmente hay que recoger trabajos realizados, tipo de contratos, duración, tareas desempeñadas, salario, actitudes, relaciones sociales, etc.
- *Intereses vocacionales.* Los intereses y preferencias de las personas constituyen un constructo psicológico, que surge a partir de determinadas experiencias prácticas y que se utilizan para la explicación y predicción de los aspectos a los que tiende las conductas y ocupaciones en la vida diaria. Grado de satisfacción en las elecciones de cursos y trabajos realizados, fracasos en experiencias anteriores, así como intereses actuales. Hay pruebas estandarizadas que miden el perfil vocacional de los sujetos a evaluar. Son pruebas normalmente enfocadas a población adolescente y joven no discapacitada, pero en determinados casos nos pueden ayudar a evaluar por que sectores formativo-laborales está interesada la persona:
 - Inventario de Intereses Profesionales (IPP). Se presentan 204 ítem de diferentes profesiones y actividades. La persona elige sus preferencias profesionales tanto en las actividades como en las profesiones. Con los resultados se obtiene un perfil que indica los niveles de preferencia comparativa entre 17 campos profesionales, el grado de ajuste de la persona entre gusto por las profesiones y por las correspondientes

actividades, desorientación vocacional y el conocimiento del mercado laboral.

- CIPSA. Es un cuestionario diseñado con el objeto de conocer la estructura diferencial y jerarquización de los intereses profesionales del sujeto. El sujeto debe valorar desde una perspectiva personal sus preferencias profesionales entre 192 profesiones, y además debe valorar el prestigio social que percibe respecto dichas profesiones y la valoración económica de estas. Con las puntuaciones obtenidas se define un perfil individual en el que pueden establecer las relaciones existentes entre el conocimiento del mercado formativo-laboral, preferencias, percepción del prestigio profesional y nivel socioeconómico.
- Percepción de funcionamiento. Hay que recoger cuales son las dificultades que percibe la persona con relación a su funcionamiento formativo-laboral, y el grado que le limitan. Así mismo con las capacidades que le podrían ser útiles para su futuro laboral y el grado de ajuste con posibles empleos. Esto nos puede facilitar la conciencia de limitaciones y capacidades reales y estrategias de afrontamiento con relación a la evaluación real en talleres de rehabilitación, cursos formativos o empleos en los que tengamos acceso a información real.
- *Expectativas personales.* Existen escalas que miden determinados aspectos sobre las expectativas ocupacionales de los sujetos. La técnica denominada Occupational Reinforcer Patterns, que tiene sus orígenes en la orientación vocacional, asume que es necesario un ajuste entre actividad y persona, y por tanto la satisfacción personal de una persona al realizar una actividad proviene del ajuste entre sus necesidades y la presencia de refuerzos para cubrir dichas necesidades en un entorno ocupacional determinado. Hay que recoger información sobre:
 - Expectativas laborales: el tipo de trabajo al que cree que puede acceder, los horarios y jornadas de trabajo que está dispuesto a realizar, el tiempo y tipo de desplazamiento para ir al trabajo, el salario, la responsabilidad laboral, las relaciones sociales, sus deseos personales.
 - Expectativas sobre el proceso terapéutico: sobre su proceso de enfermedad, atribuciones que hace, lo que quiere conseguir, las impresiones y opiniones sobre la información de los profesionales, etc.
 - Expectativas sobre su funcionamiento diario y responsabilidades: la organización diaria, las responsabilidades del hogar, el apoyo de su red social, su tiempo libre, etc.

Evaluación de habilidades para la búsqueda de empleo.

Los objetivos de la evaluación de las habilidades para la búsqueda de empleo son:

- Valorar las técnicas y herramientas de búsqueda de empleo que conoce y/o a utilizado la persona.
- Valorar que recursos sociocomunitarios conoce o ha utilizado para buscar empleo.
- Identificar capacidades y déficit en las habilidades sociales necesarias para una búsqueda de empleo.
- Valorar su motivación laboral.
- Identificar y valorar la red social que le apoya en la búsqueda de empleo.

Las técnicas para evaluar las habilidades para la búsqueda de empleo pueden ser:

- Entrevista semiestructurada con la persona.
- Entrevista semiestructurada con familiares.
- Cuestionarios sobre el trabajo.
- Realización de tareas.
- Role-playing.
- Observación directa.

Evaluación de habilidades de ajuste formativo-laboral.

El objetivo de esta evaluación es valorar los hábitos, roles y capacidades en el funcionamiento formativo-laboral de la forma más objetiva y real posible.

Las técnicas para evaluar dichas habilidades son difíciles debido a la dificultad de diseñar un entorno formativo-laboral real en el que evaluar el funcionamiento de la persona, por lo que las alternativas son talleres de rehabilitación con la realización de actividades que se asemejen en el mayor grado posible a un entorno laboral real. Esto provoca que pueda haber una gran contaminación en la evaluación por:

- Falta de contrato.
- Falta de productividad.
- Falta de jefes y supervisores reales.
- Falta de beneficios finales visibles (salario a fin de mes, exigencia de aprobar examen, falta de un rol de trabajador real, etc.)

Por tanto en esta evaluación es importante contar con la creatividad de los profesionales, conocimiento continuo del mercado laboral y análisis de los puestos de trabajo para valorar los entornos en los que se debe diseñar la evaluación.

Los aspectos generales a tener en cuenta en los procesos de valoración quedarían reflejados en los siguientes:

- Hábitos básicos del trabajo: se incluyen aspectos como la asistencia, la puntualidad, el aseo y el vestido y el seguimiento de normas básicas el trabajo.
- Habilidades psicomotrices: son las capacidades de movimiento, tono muscular, utilización funcional, postura, fuerza y esfuerzo, las capacidades de integración y percepción del esquema corporal, postura, relaciones visoespaciales, integración sensio-motora, reflejos y sensibilidad que proporcionan la base para el movimiento de sí mismo y el movimiento del individuo con relación al entorno.
- Habilidades cognitivas: son las capacidades que se usan para el aprendizaje, planificación y evaluación de las tareas, tales como la comprensión, memoria, atención, razonamiento, comunicación verbal y escrita, solución de problemas, manejo del tiempo y conceptualización del aprendizaje.
- Habilidades de comunicación/interacción social: son las habilidades que usa la persona para relacionarse con otros e intercambiar información de forma eficaz, en este caso con relación a compañeros de trabajo o clase, con jefes o profesores, etc.

Las personas con enfermedad mental crónica pueden tener dificultades a la hora de llevar a cabo las demandas que le exige un puesto de trabajo, con las consecuencias negativas que esto implica. Esto afecta a la autoestima profesional de la persona de tal forma que tiene gran miedo a enfrentarse de nuevo al mercado laboral, provocándole un abandono progresivo de los hábitos laborales y una progresiva dificultad para la puesta en práctica de las competencias profesionales, necesitando hacer una valoración y entrenamiento de estas, y realizando las orientaciones y apoyos necesarios una vez la persona se ha incorporado a un curso o puesto de trabajo.

La metodología de orientación y entrenamiento de dichas competencias se realiza a través de la facilitación de experiencias, según un modelo de acercamiento laboral, de tal forma que se pongan en juego todos los factores necesarios para el mantenimiento de la empleabilidad durante la vida laboral activa. Es importante señalar en ese sentido la relevancia que tiene el análisis por competencias de los sujetos, así como el análisis de los contextos laborales y las tareas a realizar.

Partiendo de dicho modelo de acercamiento laboral, en el que se ponen en juego varios factores: el sujeto, el entorno inmediato (recursos, materiales y personas), las tareas y el mercado laboral. Hay que trabajar con dichos factores de tal forma que se produzca un equilibrio eficaz entre todos ellos. El análisis de la persona y el análisis de las tareas y puestos se conceptualizan en rehabilitación laboral como procesos imprescindibles. Dicho análisis parte de un modelo multidisciplinar, que favorece el ir haciendo los ajustes necesarios en los factores implícitos. Estos conceptos parten de los modelos de la ciencia de la ergonomía y del ajuste persona-puesto de trabajo.

La conceptualización que podemos hacer del análisis por competencias para la ejecución de un puesto de trabajo se basa en cuatro tipos de subcompetencias:

- Competencias técnicas: todos los conocimientos formativos, experiencia previa y habilidades socioculturales.
- Competencias metodológicas: se basan en las habilidades psicomotrices y cognitivas.
- Competencias participativas: se fundamentan en los componentes más relacionados con las cualidades, actitudes y los hábitos básicos de trabajo tales como: puntualidad, asistencia, participar en los objetivos de la empresa, flexibilidad ante los cambios, motivación, etc.
- Competencias sociales: son todas las habilidades sociales implícitas en las relaciones con compañeros, jefes, clientes, etc.

3.- REHABILITACIÓN VOCACIONAL-OCUPACIONAL DEL ENFERMO MENTAL

Aspectos importantes a analizar:

- **Definición de orientación.** Tipos de orientación. Momentos de la orientación. Metodología de la orientación.
- **Orientación vocacional- ocupacional. Orientación profesional.** Definición.
- **Orientación y entrenamiento de Habilidades de ajuste laboral.** Definición de habilidades laborales. Habilidades de ajuste laboral.
- **Orientación y entrenamiento para la Búsqueda de Empleo.** Definición de búsqueda de empleo. Definición de habilidades para la búsqueda de empleo. Entrenamiento de habilidades para la búsqueda de empleo.
- **Orientación e Intervención familiar para la rehabilitación laboral.** Concepto de familia como sistema de interacción productiva. La familia en la rehabilitación laboral del enfermo mental. Metodología para la intervención familiar.

LA ORIENTACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DEL MODELO OCUPACIONAL

Orientar es:

Encauzar, situar, enderezar, guiar, dirigir, conducir, tutelar, instruir, aconsejar, informar, indicar, avisar, encaminar,...

Nuestro objetivo es orientar a las personas en sus ocupaciones diarias, para que el individuo sea lo más eficaz posible en su funcionamiento personal y en relación con el entorno.

Parsons (1909) expresó con claridad las concepciones de la orientación, planteando que para una elección satisfactoria, deben darse tres condiciones: el conocimiento del individuo, el conocimiento de las profesiones y el apareamiento correcto de ambos, tarea en la que el terapeuta tiene un rol directivo. Desde este enfoque, el modelo de la orientación basado en la teoría de las aptitudes, se constituyó en la única referencia desde el comienzo de este siglo hasta la década del 50'. Se elaboraron instrumentos de diagnóstico y desarrollaron técnicas psicométrías, muchas veces con independencia de toda investigación teórica. Esta orientación se puso en tela de juicio en los 50', a partir de la influencia de Rogers (1942) y de enfoques dinámicos de la psicología, la fenomenología y el psicoanálisis. No se trata ya de dar consejos, sino de ayudar al individuo a aceptarse y favorecer su desarrollo. Estudios actuales han demostrado que el origen social, el prestigio de las profesiones y el género, parecen ser factores determinantes de la elección más importantes que las aptitudes y preferencias. En nuestro país también los orientadores se han centrado muy cerca de la clínica y abordajes curativos, próximos al modelo médico, faltando una visión psicosocial del sujeto y su entorno.

Considerar la orientación un proceso psico-educativo, implica que los orientadores, en su trabajo enfocan las vicisitudes que pueden llegar a tener la elección ocupacional desde la perspectiva de la salud, más que como síntomas patológicos. La finalidad de la orientación no ha de limitarse a la mera elección de una profesión, sino a los "proyectos de vida" de la persona, en nuestro caso, la persona con enfermedad mental.

El concepto de orientación y asesoramiento ocupacional es difícil de delimitar y explicar. Intentando hacer una definición, que en cualquier caso es revisable y criticable, que incluya todos los aspectos importantes del concepto sería aquella que dice que *la orientación ocupacional es el proceso estructurado terapéutico, en el que participan diferentes agentes, que tiene por objeto la prevención, rehabilitación y/o compensación de las deficiencias que se producen en todas las actividades de la ocupación humana, mediante la facilitación y clarificación de toda la información relevante, para que tras el análisis de dicha información*

relativa al propio conocimiento personal y al mundo ocupacional externo que rodea al sujeto, este pueda llegar a una toma de decisiones que le permitan ser conductor de sus actividades, logrando el mayor grado de eficacia, autonomía, satisfacción e integración. (Sánchez R, O., 2001).

Las características generales que siempre debe tener un programa de orientación ocupacional son:

- La orientación desde una perspectiva clínica requiere de un modelo teórico, siempre basado en los factores psicosociales presentes en la persona demandante del tratamiento.
- La orientación no es entendida como una actividad puntual, encuadrada en un momento preciso en el tiempo, sino que se requerirá en varios momentos de la vida;
- No se concibe la orientación como la opinión de un especialista que, apoyándose en los instrumentos de orientación -psicotécnicos en particular- expone al consultante la elección profesional que mejor le conviene. Por el contrario, la persona interesada es la que debe, con la ayuda del especialista, actualizar los proyectos que más le interesan;
- Las actividades de grupo y el intercambio de opiniones, el "feed-back" con los demás sujetos es fundamental.
- Debe contemplar la información ocupacional, como uno de los puntos clave del programa, teniendo en cuenta que dicha información debe ser auténtica y real, específica del mundo de la ocupación (laboral, tiempo libre, formativo, ocupacional, etc.), específica y relevante para cada sujeto, que sea útil para tomar decisiones ajustadas.
- Priorizar todos los deseos del paciente que sean ajustados. Igualmente hay que buscar continuamente la participación activa de los sujetos usuarios del programa, evitando la consideración de sujetos pasivos receptores de servicios.
- Hacer una orientación integral desde la perspectiva de la ocupación humana, enfocándolo hacia las áreas de cuidado personal, producción y tiempo libre. Igualmente hay que contemplar la ocupabilidad evolutiva de la persona en función de su edad, características personales y socioculturales.
- Dotar de todos los apoyos necesarios, apropiadamente evaluados, que garanticen el desempeño eficaz de la persona al mismo tiempo que permita el desarrollo de capacidades y la rehabilitación.
- Utilizar todos los agentes y recursos externos posibles, que permitan la integración, generalización y normalización en el mayor grado posible.
- La orientación es una función multi e interdisciplinar.

La orientación en el ámbito profesional es también orientación personal y ocupacional, aunque se centre en un aspecto concreto y fundamental de la vida de la persona.

La posibilidad de ayudar a alguien ha estado frecuentemente acosada por dos peligros importante de analizar: o quedarse corta, lo que produce ineficacia, o pasarse, lo que produce inhibición en la persona o falta de acción. Esto requiere de una ayuda desde una perspectiva clínica profesional.

El orientador puede facilitar que el sujeto adquiera un sentido de ser "agente" de su propia vida personal y ocupacional a través de la acción. El primer paso será sustituir los pensamientos y creencias negativas sobre sí mismo por otras más basadas en la realidad de su capacidad y de sus posibilidades. Hasta que esto proceso no se produzca no se podrán activar los recursos que la persona tiene. El siguiente paso consiste en ayudarle a desarrollar

el conocimiento, las destrezas, y los recursos que necesita. Y por ultimo, se le ayuda estimulándole a asumir riesgos razonables y proporcionándole apoyo cuando los afronta. Esto produce que la persona sea capaz de controlar la propia conducta ocupacional, y por tanto crecerá la autoestima, y la persona se siente dueño de sus decisiones lo que le aporta una motivación para intentar nuevas actuaciones. Además, esto produce una tendencia a que el control conseguido en un área tienda a regular otras.

La tarea del orientador, y donde radica la verdadera ayuda, es transmitir los modos a través de los cuales el sujeto puede ayudarse a sí mismo y llegar a poder prescindir de la ayuda del orientador. Esto indica que el proceso debe facilitar que la persona sea independiente en sus actividades de la vida diaria.

Las funciones y características del orientador las podemos describir como sigue:

- Conocimiento del mundo laboral en especial de los cambios del mercado de trabajo, de los contenidos básicos para la formación y el ajuste de los itinerarios formativo-laborales.
- Dominio del flujo de ofertas y demandas formativo-laborales, acceso e interpretación de los perfiles y exigencias de los puestos de trabajo. conocimiento de las ocupaciones y su evolución para una eficaz orientación de las personas que demandan el asesoramiento.
- Conocimiento y práctica de las técnicas de modificación de conducta, así como intervenciones generales para fomentar el equilibrio ocupacional diario en personas con enfermedad mental.
- Capacidad para activar los procesos de enseñanza y aprendizaje del vitae mediante programas de motivación ocupacional, de hábitos y técnicas de estudio, de hábitos y conocimientos formativo-laborales y de habilidades sociolaborales.
- Dominio de la entrevista, de los programas de inserción laboral y orientación para la formación.

Algunas de las situaciones que se pueden dar para la orientación son:

Situación 1.

La persona con enfermedad mental considera que "no pasa nada", por lo que "nadie demanda". O bien, aparecen otras problemáticas en las que subyace la pregunta quién soy, qué quiere ser. En general hay que hacer intervenciones dirigidas a tomar conciencia e la problemática, de las dificultades existentes y las consecuencias a corto y largo plazo. En ocasiones son convenientes dejar a la persona que actúe y se de cuenta de sus errores y consecuencias, de tal forma que le sirva para reflexionar y actuar posteriormente de una forma más eficaz (pruebas de realidad).

Situación 2.

La ansiedad es muy alta, requieren respuestas inmediatas. Solicitan "el test o consejo vocacional" o "el trabajo inmediato perfecto y adaptado" que mágicamente dé la respuesta a una pregunta que se hace insoportable: ¿qué voy a hacer? ¿Para qué sirvo? Hay que hacer intervenciones dirigidas a lograr el rol activo de la persona con enfermedad mental en el proceso, haciéndole ver dos aspectos: proceso continuo y no puntual, y esfuerzo activo por su parte.

Situación 3.

Las dificultades para elegir son verbalizadas. La persona con enfermedad mental se muestra se muestra menos confuso y suele considerar el dolor por la enfermedad como un obstáculo insalvable. Hay que hacer intervenciones dirigidas a la reflexión acerca de sí mismo y del mundo, así como favorecer el sentimiento de autoeficacia en la realización de actividades productivas.

Situación 4.

La persona no manifiesta un gran conflicto ni dudas en relación con su futuro. Generalmente, la demanda se centra en la información: Intervenciones dirigidas a la obtención de información a partir del su concepto personal de trabajador y las posibilidades reales en el mercado laboral.

Situación 5.

La persona ha desarrollado un puesto de trabajo durante bastante tiempo, o unos estudios determinados que no ha acabado. Después de la enfermedad rechaza dichos empleos o estudios, a pesar de haberle resultados satisfactorios y generadores de expectativas, anteriormente a la enfermedad. Las intervenciones se centrarán en favorecer nuevos aprendizajes, entrenar en técnicas e estudios, facilitar estrategias nuevas de afrontamiento las demandas del puesto de trabajo o estudios en concreto.

LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL-OCUPACIONAL EN EL ENFERMO MENTAL

Algunas reseñas bibliográficas que podemos encontrar respecto al término vocación son:

- "colaboración no directiva con el consultante que tiende a restituirle una identidad y/o promover el establecimiento de una imagen no conflictiva de su interés profesional." Bohoslavsky.1984.
- "la elección vocacional ha sido considerada históricamente como guía de la vocación: un proceso de ayuda al paciente a elegir, prepararse para triunfar en una ocupación determinada. Este proceso se centra en la consulta que consistía, en gran parte, en examinar los datos del paciente y buscar las posibilidades de ocupación para encontrar una meta específica, después de lo cual se formulaba un plan de estudios para alcanzar la meta." Bramer y Shostrom. 1982.
- *"La elección vocacional es siempre una respuesta que cada sujeto puede dar a una interpelación vocacional en función de su historia y de las múltiples determinaciones de su estructura inconsciente, a partir de su inserción en el tiempo y lugar en el que le toca vivir". Sternbach.1983.*

El término vocación alude al significado de "llamada", cuya etimología está en el verbo latino voco (llamar), y en su infinitivo pasivo "vocari" (ser llamado). En un uso común vocación quiere designar la llamada interior o impulso sostenido que una persona experimenta con respecto a realizar algo que considera valioso e importante para ella, con proyección de futuro. Durante mucho tiempo el término vocacional fue considerado explicativo de la elección de una carrera o profesión.

El producto de la orientación vocacional, es la identidad ocupacional, es decir. Podemos decir que una persona ha adquirido una adecuada identidad ocupacional cuando ha integrado sus distintas identificaciones, y sabe qué es lo que quiere hacer, de qué manera y en qué contexto. La identidad ocupacional incluirá, por lo tanto, un cuándo, un a la manera de quién, un con qué, un cómo y un dónde.

Ya hemos comentado que en la cultura occidental, el trabajo de la persona adulta adquiere funcionalmente el rango de ser el primer y más destacado mecanismo de socialización plena. Es como el aire que respiramos, que no percibimos su valor hasta que nos falta o es escaso. La profesión o el trabajo es como nuestra tarjeta de visita con el que habitualmente nos presentamos y acercamos a los demás, además que pasamos muchas horas al día dedicado al trabajo.

- Y tu, ¿a qué te dedicas?
- Yo soy abogada, o soy electricista, o soy camarero, etc.
- Pues hoy en el trabajo me ha pasado tal...
- Etc.

Las actividades de la vida diaria de una persona se enmarcan con relación a la influencia recíproca de unos factores internos y externos que las delimitan y por tanto las definen. Si estas actividades de la vida diaria las clasificamos en tres ejes principales como son: el eje de las actividades para el propio cuidado personal, las relacionadas con actividades formativas o laborales y las que se realizan en el tiempo libre, nos damos cuenta que dichos ejes son también interdependientes.

Los factores que influyen en dichas actividades para que una persona sea funcional, son múltiples pero al mismo tiempo se definen de forma individualizada en cada persona. Por ello, hay que tener en cuenta los intereses, valores, hábitos, roles, capacidades y limitaciones y todo el entorno que rodea a la persona. De esta forma se podrá observar si se

han mantenido o modificado alguno de estos aspectos en la trayectoria de vida de la persona y en las expectativas de futuro que se plantee.

Dentro del campo de la salud mental, la persona con trastornos mentales crónicos, debido a diferentes factores psicopatológicos, no es capaz de poner en marcha las capacidades de adaptabilidad a las exigencias propias o del ambiente. Esto provoca un desajuste en sus actividades de la vida diaria, de tal forma que la persona no logra encontrar un equilibrio ocupacional que le sea satisfactorio.

Por esto cuando la salud mental se afecta, es necesaria una intervención desde la orientación ocupacional, facilitando información, entrenando en resolución de problemas realizando un consejo vocacional. La orientación vocacional – laboral, se centra en uno de los ejes de la ocupación humana, interviniendo en las actividades formativo – laborales, pero no por ello debe dejar de lado los otros, sino que, necesariamente, hay que hacer una intervención integral y holística sobre la persona que atendemos, contemplando todas sus actividades de la vida diaria.

Pensar un proyecto de orientación, remite a considerar una tarea de prevención primaria, entendida como "lo previo a que las cosas sucedan", "anticiparse a" y al mismo tiempo instalar en el futuro, la satisfacción. Lo vocacional surge en el discurso de la persona con enfermedad mental junto con la demanda de orientación. La demanda explícita está en el pedido de orientación vocacional, pero lo fundamental es "escuchar" la demanda subyacente que está ligada al intento de resolver la crisis de la persona que sufre un proceso patológico, una enfermedad mental que desorganiza y bloquea sus expectativas y actividades cotidianas, y para la que debemos analizar la forma de aproximarse a la respuesta de quién ser, qué hacer. Es en estas preguntas donde se anuda la historicidad del sujeto y las representaciones de la realidad que sostiene. Construir un sentido desde estos interrogantes debe ser un primer objetivo del proyecto. Los principales objetivos de la orientación vocacional son: ayudar a desarrollar un mayor conocimiento de sí mismo; conocer el entorno laboral y educativo para ampliar las alternativas posibles; aprender a tomar decisiones y responsabilizarse por las mismas; prepararse para la transición y el cambio (Watts, 1988)

Dificultades del enfermo mental en la orientación laboral:

- Identificar intereses y preferencias laborales.
- Identificar habilidades.
- Relacionar ocupación e intereses.
- Relacionar ocupación y habilidades e identificar sus carencias laborales.
- Valorar alternativas laborales basadas en el propio valor del trabajo.
- No puede hacer una lista con más de un trabajo alternativo.
- Planificación profesional para conseguir objetivos.

Los aspectos personales que contempla la orientación vocacional-ocupacional en el enfermo mental los podemos tipificar en diferentes conceptos, como son:

- Conocimiento del entorno ocupacional y formativo-laboral. Es importante facilitar a la persona el acceso a información actual del funcionamiento del mercado laboral así como el desarrollo de habilidades para lograrlo de forma independiente. Esto debe abarcar múltiples facetas del mercado formativo-laboral, así en diferentes momentos de la orientación e inserción laboral.
- Definición de intereses personales. Se trata de que la persona que sufre la enfermedad vaya identificando ocupaciones y posibilidades laborales que le producen satisfacción personal, entendiendo dicha satisfacción desde la recompensa de unos beneficios personales de diferente modalidad y forma en cada persona. Son

los gustos hacia diferentes actividades laborales u ocupacionales en la historia ocupacional del usuario, así como las preferencias hacia el futuro laboral.

- **Madurez ocupacional.** Es entendida como el proceso de conocimientos, opiniones y expectativas generales del mundo laboral, que debe ir produciendo un ajuste de las preferencias laborales manifestadas por el usuario en función de las propias aptitudes y actitudes, así como acercamientos formativo-laborales u ocupacionales hacia esas preferencias. También se incluye el desarrollo de responsabilidades ocupacionales y roles del usuario (el rol de trabajador o persona productiva), así como el lugar de control interno o externo de su historia ocupacional y expectativas futuras. El concepto de madurez ocupacional es un proceso complejo en el que intervienen multitud de agentes y factores (familia, necesidades económicas, acceso a recursos formativo-laborales, ayuda de instituciones, experiencias, etc.) Las dimensiones en que podemos tipificar la madurez ocupacional son: Percepción de necesidades, exploración del entorno, toma de decisiones y resolución de problemas, obtención de beneficios del entorno.
- **Conciencia y ajuste de Habilidades funcionales.** Se refieren al proceso de facilitación de información del funcionamiento real de la persona con relación a una actividad productiva determinada, con el fin de ir logrando un ajuste. Dicho ajuste podrá ser por mejora y desarrollo de capacidades o adaptación o elección de actividades adecuadas al funcionamiento de la persona. Dicha concienciación y ajuste necesita de un entorno donde evaluar realmente las habilidades y posibilidades e entrenarlas. Igualmente hay que buscar métodos de adaptación de tareas, puestos de trabajo y profesiones.
- **Expectativas laborales y motivación hacia el empleo.** La predisposición en aceptar la inserción laboral en diferentes tipos de profesiones, en diferentes tipos de jornadas o turnos, mayores o menores desplazamientos, tipo de remuneración, disponibilidad hacia la formación, atención a pública. La percepción que tiene el usuario de las ventajas e inconvenientes de su actual situación y de una situación activa laboral, y también cuales son las perspectivas de futuro más inmediatas, que cambios le sucederían con la inserción laboral en el ámbito personal, familiar, social y con relación a la enfermedad, así como su elección entre un trabajo remunerado o una pensión. Dicho componente es uno de los más complejos de trabajar e intervenir, por los múltiples factores que influyen y por la gran cantidad de percepciones negativas de las personas con enfermedad mental.

Los anteriores aspectos, lógicamente, deben estar ajustados con las demandas y recursos externos del ambiente, y del mercado laboral. Por tanto el programa de orientación vocacional-laboral va encaminado a ir ajustando los anteriores aspectos en relación con la situación y características personales del usuario y el entorno socio-productivo.

Por tanto la orientación laboral-vocacional debe encaminarse a:

1. **Adquirir información sobre las características del mercado laboral.** Algunos usuarios, aunque poseen experiencia laboral, con frecuencia tienen un gran desconocimiento en cuanto a las características del mercado laboral, lo cual le hace tomar decisiones poco ajustadas o ni siquiera llevarlas planteárselas. Por tanto la persona deberá primero conocer el entorno laboral en el cual va a intentar trabajar, para poder analizar las capacidades que le son útiles y que dificultades debe solventar para llegar a un puesto de trabajo determinado.

Para ello, el orientador debe facilitar medios de información laboral y realizar estrategias y actividades que permitan al usuario ir adquiriendo información objetiva del mercado laboral.

Además hay que entrenar las habilidades sociales de los usuarios en cuanto al acceso a las diferentes fuentes de información formativo-laboral.

2. Conocimiento personal. Reconocimiento de las propias capacidades y dificultades.

Hay que ayudar a los usuarios a recabar información sobre su experiencia formativa y laboral. El usuario debe conocer con detalle todos los conocimientos adquiridos, tareas, destrezas, etc. debe aprender a valorar lo que tiene.

Asimismo debe contemplar que dificultades ha tenido en el pasado, y que soluciones pueden tener si le siguen afectando.

Es importante identificar asimismo, que sintomatología le puede afectar en un puesto de trabajo, y como puede remediar las implicaciones negativas de esta.

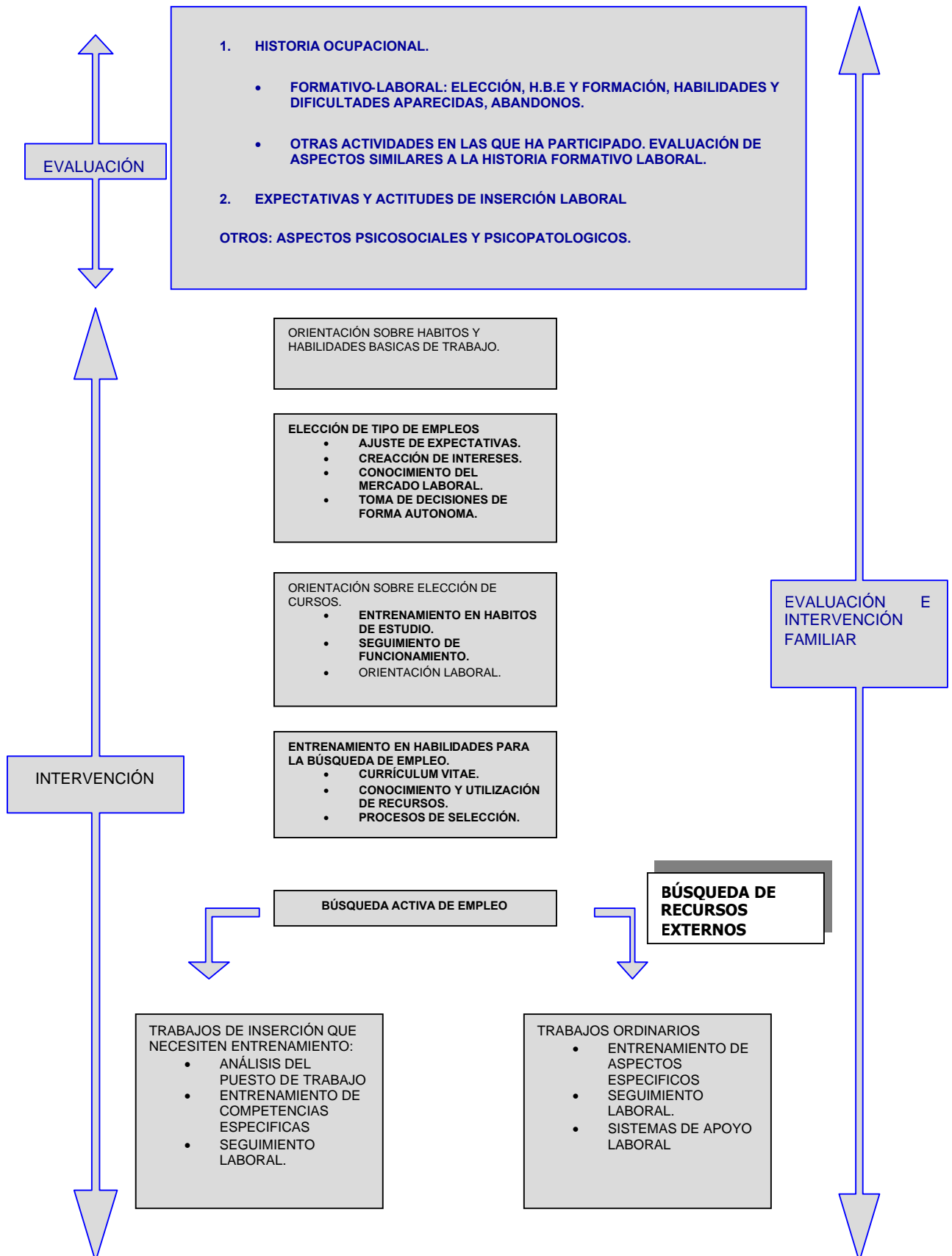
Esta información se puede conseguir de forma objetiva a través de los talleres laborales, y utilizar los talleres como entorno de entrenamiento y resolución de las posibles dificultades.

3. Definición de intereses profesionales. Definición de objetivos.

El usuario debe conocer el perfil profesional propio y para que tipo de empleos le va a ser útil. La elección de un puesto de trabajo no consiste solamente en los propios intereses, sino en una baremación y ajuste entre las habilidades personales y las demandas y exigencias del mercado laboral.

El usuario debe valorar que necesidades o apoyos para alcanzar el objetivo vocacional como optimizar el nivel de formación, entrenar ciertas habilidades, buscar apoyo social, etc., así como los factores económicos, de tiempo, de renunciar a otras expectativas.

PROCESO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL-OCUPACIONAL



INTERVENCIONES USUARIO	INTERVENCIÓN ENTORNO
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación historia ocupacional y expectativas • Orientación para la elección de empleo y formación. • Orientación con relación al funcionamiento familiar • Orientación y seguimiento en la formación. Orientación hacia el empleo. • Entrenamiento para la búsqueda de empleo. • Evaluación de puestos de trabajo y entrenamiento de competencias ejecutivas en el ámbito laboral. • Seguimientos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones y orientaciones familiares • Análisis de los cambios del mercado laboral. Facilitación de modelos externos. Perfiles, personas, • Contacto con recursos formativo-laborales y mantenimiento de los contactos. • Búsqueda activa de empleos. • Adaptación de puestos de trabajo. Ergonomía psicosocial

LA ORIENTACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES DE AJUSTE FORMATIVO-LABORAL

El modelo de acercamiento laboral sirve como un marco válido de rehabilitación en cualquier tipo de discapacidad. El pilar de dicho modelo es que para rehabilitar las capacidades de empleabilidad de un individuo es necesario que tenga la percepción de trabajador, así como que el objetivo laboral está presente en su vida cotidiana de la forma más continua y real posible, para que desarrolle aquellas capacidades que le faltan, de tal forma que hay que ofrecerle unas tareas y un entorno que le facilite dicho acercamiento al mercado formativo-laboral de forma progresiva y eficaz. Dicho modelo encuadra eficazmente el entrenamiento progresivo de las capacidades ejecutivas laborales y ocupacionales, entrando a formar parte diferentes componentes:

- Individuo. La percepción de la persona como ser activo laboralmente debe ser transmitida en todo el proceso de intervención, ya que favorece la predisposición al cambio, aumenta la motivación, y por tanto favorece el desarrollo de capacidades.
- Entorno. El entorno que rodea a la persona debe enfocarse también hacia un diseño que cubra las características laborales. El seguimiento de las normas laborales, el cuidado y responsabilización de materiales, los sitios de descanso, los trámites burocráticos, la jerarquización del trabajo, salarios, la calidad de los productos, bienes o servicios, etc., son aspectos importantes con los que hay que operar y que determinan en gran medida como la persona va asumiendo diferentes actitudes de cambio, aprendizaje, mejora de capacidades, etc.
- Tareas. El análisis de la tarea y como esta interacciona con cada individuo, se hace por tanto imprescindible para la realización de los planes de tratamiento. Aquí entran en conflicto las posibilidades de tareas disponibles que podemos ofrecer al sujeto y las preferencias ocupacionales y vocacionales del sujeto

Simón (1992) define las características que debe tener una tarea rehabilitadora para que sea eficaz. Entre ellas destacamos que las tareas deben:

- Estar dirigida a una meta que debe ser clara.
- Tener significado en algún nivel para la persona.
- Tener alguna relación con los roles que el individuo desempeña en la sociedad.
- Requerir la participación del sujeto en algún nivel, sea un requerimiento físico, mental o social.
- Ser un instrumento para la prevención de la disfunción y/o mantenimiento o mejoramiento de la función y la calidad de vida.
- Reflejar la participación y mejora del sujeto en las actividades vitales de la vida diaria y el equilibrio entre estas, es decir, con relación a su propio cuidado personal, actividades laborales o tiempo libre.
- Relacionada con los intereses y objetivos del sujeto, que previamente se han detectado y acordado.
- Ser adaptable y graduable.
- Determinada por el juicio profesional del encargado de taller junto con el Terapeuta Ocupacional y/o psicólogo, y basada en los conocimientos de estos, las evaluaciones realizadas y los planes de intervención establecidos.

- Entorno sociocomunitario formativo-laboral, que debe reunir una serie de características en cuanto a estructuras de apoyo que permitan su uso y un acercamiento progresivo hacia estructuras laborales normalizadas en las que la persona pueda seguir desarrollándose. Es decir estructuras enlazadas en el ámbito formativo y laboral para ir encadenando el itinerario profesional sin grandes cambios. En cuanto al entorno terapéutico es lo que podemos llamar continuidad de cuidados o continuidad del proceso rehabilitador.

Marelli (2000) define competencia como una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. Y agrega que son: capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los rendimientos exigidos en el trabajo.

- Competencia técnica.- es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Competencia metodológica.- implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
- Competencia social.- colaborar con otras personas en forma de comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Competencia participativa.- participar en la organización del ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno general, así como capacidad de organizar y decidir y aceptar responsabilidades.

Clasificación de competencias profesionales según Bunk (1994) son

Los aspectos de intervención y entrenamiento para el ajuste laboral deber abarcar todos aquellos que pueden interaccionar negativamente con el puesto de trabajo. La siguiente lista presenta una enumeración de todos los factores que podrían ser susceptibles de entrenamiento.

<p>Hábitos básicos de trabajo. Asistencia. Puntualidad Aseo y cuidado personal. Actitud frente al trabajo. Cumplimiento y organización del horario. Utilización del tiempo de descanso. Hábitos alimenticios. Manejo, equipo y herramientas. Cuidado del material. Continuidad de las tareas. Resistencia a la fatiga. Resistencia a la monotonía. Reacción la trabajo repetitivo. Reacción a los cambios de trabajo. Higiene en el trabajo. Seguridad. Utilización de ropa de trabajo.</p>	<p>Habilidades psicomotrices. Ritmo de ejecución. Coordinación visomanual. Motricidad gruesa. Motricidad fina. Lateralización. Reflejos. Rango de movimientos. Tono muscular. Fuerza. Resistencia. Control postural. Alineación postural. Procesamiento sensorial. Procesamiento perceptual. Utilización de ayudas técnicas.</p>
<p>Habilidades cognitivas. Atención. Orientación y reconocimiento. Memoria. Secuenciación. Categorización. Manejo del tiempo. Aprendizaje. Generalización. Resolución de problemas.</p>	<p>Habilidades de comunicación e interacción social. Papel en el grupo. Interacción con compañeros. Acciones para fomentar la red social. Independencia del supervisor. Relación con el supervisor. Cooperación con el supervisor. Tolerancia a las críticas. Aceptación de valoraciones. Adaptación a las normas. Capacidad para iniciar conversaciones. Capacidad para mantener una conversación. Capacidad para solicitar ayuda Capacidad para ofrecer ayuda. Capacidad para expresar críticas y sentimientos negativos. Capacidad para expresar valoraciones. Habilidad de trabajo en equipo. Comunicación no verbal. Aspectos de la comunicación verbal.</p>
<p>Aspectos psicosociales. Intereses y orientación ocupacional. Autoconcepto y autoestima. Estrategias de afrontamiento y autocontrol. Roles. Equilibrio y regulación de las actividades de la vida diaria y manejo del tiempo. Conciencia y manejo de enfermedad y discapacidad.</p>	
<p>Aspectos socioculturales. Conocimiento y utilización del entorno sociocomunitario. Formación específica y continua para el puesto. Formación ocupacional. Formación básica: cálculo, lectura, escritura.</p>	

LA ORIENTACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La búsqueda de un empleo es con alta probabilidad una de las tareas más difíciles, pero también más decisivas, con las que un trabajador se va a encontrar a lo largo de su vida profesional. Se ponen en juego las aptitudes y actitudes de la persona que busca y las condiciones del mercado laboral.

El interés de las distintas empresas y gestores de recursos humanos, por encontrar y seleccionar al candidato mas adecuado a sus necesidades, para ocupar el puesto de trabajo objeto del proceso de selección, unido a la formación, cada vez mas alta y mejor, de los que aspiran a cubrirlo, reduce las posibilidades de acceso a ese determinado puesto.

La gestión de la búsqueda de empleo es similar a una venta. Es decir tenemos que presentar nuestro producto, es decir el trabajo, de la forma más adecuada y atractiva posible, para que el comprador, es decir, el empresario, lo compre.

Las habilidades para hacer este proceso, no son inherentes al individuo, sino que se tienen que ir adquiriendo, paralelamente a los cambios del mercado laboral. Es decir, hace años las formas de buscar un empleo eran completamente diferentes a las actuales. Actualmente han aparecido las ETT, hay prensa laboral variada, Internet está favoreciendo la información de ofertas en tiempo real lo que favorece la presentación de cientos de candidatos para una oferta, hay intermediarios de inserción laboral, las competencias en materia de empleo se ha pasado a las comunidades autónomas, por lo que es necesario que una ajuste dinámico entre las formas de búsqueda de empleo que exige el mercado laboral y las habilidades del propio buscador.

Es necesario conocer empresas, tener y mandar un buen currículum, visitar empresas de trabajo temporal, hacer exámenes o pruebas psicotécnicas, etc. es decir hay que poner en marcha una serie de actividades y habilidades que varían dependiendo del empleo al que la persona dedica la búsqueda, ya que no es lo mismo buscar empleo de camarero, que de diseñador grafico, de auxiliar de enfermería, o de Terapeuta Ocupacional.

Una forma que si permanece y que es importante de señalar es encontrar trabajo a través de conocidos y familiares, es decir, los llamados enchufes. Los enchufes no es algo negativo ni gratuito, sino que es algo lógico, y que es un trabajo en sí mismo. El conseguir enchufes es algo que supone un esfuerzo, una constancia y una motivación. Se trata de demostrar a los que nos conocen que queremos y podemos hacer un trabajo eficazmente, y por ello cuentan con nosotros.

El proceso para llegar a una búsqueda activa de empleo requiere de:

1. Prepararse y analizar la búsqueda. Pensar en que se quiere y se puede trabajar.
2. Utilizar diferentes técnicas de información laboral: Prensa, direcciones de empresas, ETT, conocidos y amigos.
3. Tener las herramientas básicas preparadas: Carta de presentación, currículum vitae, carpeta de empleo, documentación laboral organizada.
4. Pasar los procesos de selección: test psicotécnicos, entrevistas grupales o individuales.
5. Incorporación laboral: tramites burocráticos, periodos de prueba, etc.

Las áreas que debe contemplar un programa de entrenamiento en habilidades para la búsqueda de empleo son:

- Análisis y autoconocimiento a nivel formativo-laboral.
- Conocimiento del mercado laboral.
- Entrenamiento:

- Herramientas básicas para la búsqueda de empleo: cartas de presentación, Currículum Vitae, carpeta de empleo.
- Acceso y selección de las fuentes de información laboral: INEM, Empresas de Trabajo Temporal, Sindicatos, Prensa Laboral, Internet, Empleo Publico, conocidos, Fundosa Social Consulting, Candelitas, Caritas, Empresas de Inserción, etc.
- Procesos de selección: pruebas psicotécnicas, contactos telefónicos, entrevistas grupales e individuales de selección, entrevistas específicas para personas con minusvalías.
- Aspectos básicos al inicio de un trabajo: trámites burocráticos, periodos de prueba, habilidades sociales, estrés.
- Búsqueda activa de empleo.

La metodología de intervención se puede realizar a través de diferentes técnicas y actividades:

- Sesiones estructuradas grupales. En las que se trabajan diferentes áreas del entrenamiento a través de diferentes métodos: realización de tareas, facilitación de información, contactos con recursos normalizados, role-playing, debates, etc.).
- Tutorías de entrenamiento individualizadas.
- Acompañamiento social.
- Facilitación de modelos a través de recursos audiovisuales (Currículum Vitae, Carpetas, Pruebas Psicotécnicas, etc.) o a través de representaciones de modelos externos normalizados (empresarios, técnicos del INEM, etc.).
- Progresivos acercamientos hacia los recursos normalizados externos o hacia específicos de empleo para personas con discapacidad.

LA ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN FAMILIAR PARA EL APOYO FORMATIVO-LABORAL.

La socialización ocupacional se inicia en la familia, donde los niños comienzan a recibir información sobre el juego, la formación, el trabajo, y el ocio, y aprende diferentes aspectos fundamentales para su futuro ocupacional en el ámbito productivo. Desde esta premisa básica, la intervención con familias se hace imprescindible en la mayoría de los casos. En las familias de las personas con enfermedad mental existen muchas veces patrones de funcionamiento que no favorecen el desarrollo ocupacional y la inserción laboral: actitudes de sobreprotección, fomento de conductas infantiles o bloqueo del desarrollo y madurez ocupacional, expectativas de inserción laboral poco ajustadas, pasividad o negación de la enfermedad y sus consecuencias, desconocimiento del funcionamiento del mercado formativo-laboral, etc. Es fundamental hacer un trabajo paralelo entre profesionales y entorno más cercano y más significativo para la persona.

La secuencia idónea de pasos según Muñiz, E. (2001) son:

1. Asegurar la colaboración. Es fundamental, por lo que tenemos que intentar implicar al máximo número de personas del núcleo familiar, no convertirnos en los jueces de sus actuaciones, no generar sentimientos de culpa o de fracaso, explorar los objetivos de la familia respecto a su familiar, valorar en qué grado se han alcanzado esos objetivos y generar motivación en la familia para conseguirlos
2. Analizar las soluciones que se están poniendo en práctica y su papel en el mantenimiento del problema
3. Cuestionar la eficacia del funcionamiento familiar y de las estrategias de solución utilizadas para alcanzar sus objetivos
4. Proponer alternativas de funcionamiento para cada miembro
5. Evaluar las expectativas y creencias respecto a las consecuencias del cambio
6. Pautar el cambio en función de la tolerancia de la familia.

Fase I: Contacto familiar:

- Evaluación
- Planteamiento de objetivos.
- Devolución de la evaluación a la familia y acuerdo para el planteamiento de objetivos.

Fase II: Entrenamiento e intervención:

- Tutorías familiares. Donde se trabajen los aspectos desajustados o negativos y se refuercen los positivos o conseguidos.
- Escuela de familias:
 - 1.- Aspectos generales de la ocupación y del mundo laboral.
 - 2.- Información clara de la enfermedad y discapacidad.
 - 3.- Características de la rehabilitación de las discapacidades producidas por la enfermedad o proceso patológico. Relación con el empleo.
 - 4.- Características del mercado laboral.
 - 5.- Alternativas formativo-laborales.
 - 6.- Relaciones familiares y relación de ayuda.
 - 7.- Estrategias para mejorar la inserción laboral desde el entorno familiar.
 - 8.- Conclusiones.

Fase III: Evaluación de los objetivos conseguidos.

Fase IV: Seguimiento.

Fases de la intervención familiar para el apoyo al desarrollo profesional (Muñiz, E.)

4.- RECURSOS COMUNITARIOS FORMATIVO-LABORALES. ENFOQUES EMPRESARIALES DESDE LA REHABILITACIÓN.

Aspectos importantes a analizar:

- Descripción de Recursos actuales y tendencias futuras.
- El papel del intermediador para la inserción laboral. Las diferentes formas de intermediación en función de las características del mercado laboral.

Debemos enfocar las acciones hacia tres puntos: prevención, rehabilitación y compensación de dificultades con relación a los problemas y dificultades que presentan las personas con enfermedad mental.

Se puede hacer referencia a tres grandes grupo de población con discapacidades con relación a la inserción sociolaboral:

1. Sujetos con posibilidades de inserción en el empleo ordinario. Encontramos recursos de inserción laboral a parados de larga duración, mujeres y sujetos en riesgo social, rehabilitación de accidentes de trabajo, etc.
2. Sujetos que no tienen posibilidades en el empleo ordinario pero tienen capacidades de empleabilidad en empleos protegidos. Encontramos que se encuentran grandes déficit en recursos sociocomunitarios en cuanto a sujetos que si tienen capacidades de empleabilidad, aunque no tienen cabida en el empleo ordinario de forma inmediata o a corto plazo.
3. Sujetos con déficit graves y que no tienen capacidades para un empleo remunerado tanto normalizado como protegido. encontramos recursos ocupacionales y residenciales que más que inserción sociolaboral, cubren aspectos asistenciales y ocupacionales, para aportar la mejor calidad de vida posible.

Partiendo de esta clasificación, es necesaria una previsión de recursos que cubra las necesidades especiales de cada grupo de población, que es insuficiente. Dicho panorama esta cambiando lentamente, y así, partiendo de disciplinas como la rehabilitación ocupacional y el análisis y diseño de puestos de trabajo, está apareciendo diferentes estructuras de empleo para personas que necesitan diferentes apoyos en su empleabilidad y las tendencias es a aumentarlas debido a las grandes necesidades existentes en este sector.

Hay diferente estructuras alternativas de inserción para personas con discapacidades en su empleabilidad, encontrando en el mercado desde esta perspectiva, aunque enormemente escasas y en muchas ocasiones sin una visión empresarial adecuada, lo que les hace terminar convirtiéndose en centros ocupacionales que subsisten con subvenciones, por lo que es importante analizar las tendencias del mercado y la economía para fomentar un buena viabilidad de dichas estructuras. En este tipo de estructuras de rehabilitación y compensación, el TO tiene o debería tener un papel crucial, cubriendo funciones que pueden muy variadas: gestor, orientador, tutor, asesor, entrenador, etc.; dependiendo dichas funciones del perfil del terapeuta, el tipo de colectivo en proceso de inserción y de las características del modelo de inserción. Algunos de los recursos de inserción que actualmente están apareciendo en el mercado laboral son:

- Empresas de inserción. Con marco operativo basado en diferentes estructuras empresariales como son las cooperativas, sociedades limitadas, fundaciones surgen las empresas de inserción. Las Empresas de Inserción son estructuras productivas de bienes o servicios que intervienen en situación real de la empresa, procedentes de promotores con iniciativa empresarial que viendo el problema de la exclusión social actúan mediante el desarrollo de una actividad económica (a través de un trabajo real y en condiciones reales de empresa), que permiten la inserción por lo laboral de personas del entorno que sufren marginación social (inmigrantes, jóvenes en riesgo de exclusión social, personas de etnia gitana, parados de larga duración,

discapacitados físicos, enfermos mentales, exreclusos, extoxicómanos, mujeres con cargas familiares no compartidas). El marco legal en que se mueven este tipo de empresas es difuso, y la Federación Española de Empresas de Inserción (FEEDEI), busca entre sus objetivos la regulación legal de estas en el ámbito estatal y autonómico.

- Empleo con apoyo. tiene como objetivo principal la incorporación y mantenimiento laboral en el mercado laboral normalizado. apareciendo cuatro figuras importantes en la intervención sobre el trabajador: el Técnico de empleo, el Terapeuta Ocupacional, el Entrenador laboral (preparador laboral) y el empresario, fundamentales todos para la eficaz rehabilitación e inserción laboral. Las fases de un programa de empleo con apoyo son: Análisis del mercado laboral ordinario. Captación de empleos, Análisis del puesto de trabajo, Evaluación, valoración y selección de candidatos. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, Seguimiento y apoyo continuado.
- Centros especiales de empleo. son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sean un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.
- Cursos de formación ocupacional específicos para personas con enfermedad mental. Dichos cursos se diseñan de tal forma que los contenidos se van dando más lentos y con bastantes prácticas, con el fin de facilitar los aprendizajes y generalizaciones. Algunas de los organismos que planifican dichos cursos son Fundosa Social Consulting, Asociación Candelita, IMEFE, IMAF. Es importante el fomento y gestión de cursos de formación ocupacional en el ámbito laboral, pero siempre son un análisis del mercado para la proyección laboral posterior y un análisis y evaluación de los candidatos de cara a su posterior inserción laboral en el perfil profesional en que pretendemos formarles.
- Prácticas en empresas. Algunas empresas, a través de una negociación previa con ellas³ (en las que se les debe ofrecer trabajadores y no enfermos mentales)

³ A la hora de contactar con una empresa o recurso formativo es importante hacer una campaña de marketing. Tenemos que “vender” trabajadores y no enfermos mentales, ya que el mercado laboral busca productividad. Hay que procurar no caer en el error de la buena fé y la solidaridad, ya que tenemos que garantizar al empresario que está haciendo una buena gestión al aceptar a una persona en prácticas, o con un empleo con apoyo, o contratar a una persona con un certificado de minusvalía. Tenemos que valorar la imagen social negativa que hay de los enfermos mentales, por lo que debemos ir cambiando la imagen progresivamente, pero inteligente y competitivamente. Es importante hacer una selección estricta de los candidatos a un curso o empleo que se nos ha ofrecido, ya que si no se produce una buena adaptación de la persona, se pueden cerrar puertas en el futuro de cara a otros candidatos.

5.- ANEXOS

ENTREVISTA INICIAL

Nombre y Apellidos:

Nº Ha:

EVALUACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL-PROFESIONAL

La evaluación del perfil ocupacional determina que factores están implícitos en el desarrollo ocupacional y profesional. Para ello, en una primera evaluación inicial, se recogen los aspectos fundamentales de la historia ocupacional de la persona y, más específicamente, los datos formativo-laborales así como su nivel de expectativas y motivaciones profesionales. En esta primera fase se realizan diferentes entrevistas semiestructuradas, se administran cuestionarios profesionales y se evalúan las competencias profesionales con la ejecución de diferentes tareas y trabajos en el contexto de talleres laborales de rehabilitación.

El desarrollo de la evaluación ocupacional es un proceso individualizado recogiendo los datos en función de las necesidades y situación personal de cada persona, sin que sea necesario un uso protocolizado y estandarizado de esta guía de evaluación.

Esta en proceso la transición de la evaluación inicial y continua a través de protocolos de "Análisis por Competencias", a través de los cuales se elabora una carpeta de competencias en la que se describa un mapa del perfil de competencias laborales así como las matrices necesarias de ajuste con diferentes ocupaciones existentes en el mercado laboral actual.

ENTREVISTA OCUPACIONAL (áreas susceptibles de recoger y evaluar)

1. PERFIL OCUPACIONAL GENERAL.
2. ANÁLISIS HISTORIA OCUPACIONAL POR COMPETENCIAS.

FUENTES DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN COMPLEMENTARIAS:

- CUESTIONARIOS:** Cuestionario de preferencias profesionales y actividades (CIPA-TO.-OS.-2002), Perfil de Ajuste Ocupacional por Competencias (PAOC-TO.-OS.-2003), Escalas y Test de motivación laboral, Cuestionario de habilidades y actitudes de inserción laboral, Listado de intereses hacia actividades de ocio.
- DOCUMENTACIÓN:** Aportación de documentación personal de empleo (Carta de presentación y Currículum Vitae, DNI, Seg. Social, Cert. Minús., Vida Laboral, etc.)
- EJECUCIÓN DE TAREAS Y TALLERES:** Entrevista laboral con encargado de taller, Tareas específicas de evaluación por competencias en talleres, Pruebas técnicas y psicotécnicas.

Nombre:	Nº Hª:	Fecha:
----------------	---------------	---------------

PERFIL OCUPACIONAL GENERAL.

MOTIVACIONES Y VALORES.- Motivaciones laborales actuales. Definición personal. Definición profesional. Definición del trabajo. Factores económicos, sociales y familiares, psicológicos y ocupacionales. Expectativas a corto plazo. Niveles de satisfacción con la organización de su tiempo, actividades realizadas, expectativas, desarrollo personal y cambios deseados.

HISTORIA OCUPACIONAL.- Actividades preferentes desde la infancia. Motivación, preferencias, decisiones y fracasos en su historia ocupacional, formativo-laboral. Definir trayectoria formativo-laboral y definir eventos significativos en esta área. Recoger datos específicos de experiencias formativo-laborales por competencias, pero posteriormente a la recogida laboral de documentación acreditativa.

ANÁLISIS DEL AJUSTE DE PREFERENCIAS Y EXPECTATIVAS LABORALES.- Tipos de empleo que le gustaría conseguir por orden de preferencia y ajuste del perfil profesional. Definición del perfil del puesto. Definición profesional con relación al puesto. Acercamientos realizados. Demandas formativas. Dificultades que percibe. Planificación de la inserción.

1. PROFESIÓN:

2. PROFESIÓN:

FLEXIBILIDAD PARA OTRAS:



Profesión 1.-



Profesión 2.-

ESTRATEGIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.- Historia de búsqueda de empleo y acercamientos realizados. Técnicas, herramientas y habilidades utilizadas. Red Sociolaboral. Dificultades percibidas. Disponibilidad Laboral. Disponibilidad a empleos de inserción.

TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	OBSERVACIONES
1. CURRICULUM VITAE Y C.P. <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
2. S.R.E. Fecha: <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
3. PRENSA LABORAL <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
4. E.T.T.'s. <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
5. O. PUBLICA DE EMPLEO <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
6. PROGRAMAS TV. Y TXT. <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
7. INTERNET <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
8. CURSOS FORMATIVOS <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
9. DIRECCIONES EMPRESAS <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
10. BOLSAS DE EMPLEO <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
OTROS RECURSOS <input type="checkbox"/> Conoce <input type="checkbox"/> Utiliza	
<input type="checkbox"/> Padres:	
<input type="checkbox"/> Hermanos:	
<input type="checkbox"/> Amigos:	
<input type="checkbox"/> Pareja:	
<input type="checkbox"/> Otros:	

FUNCIONAMIENTO OCUPACIONAL Y OCIO.- Recoger aspectos relacionados con su red de apoyo social y act. de ocio.

Satisfacción general sobre su tiempo y motivos:

Organización del día y semana.

Mejor momento y lugar.

Hobbys y aficiones.

Situación económica para el tiempo libre.

Vacaciones.

Actividades con familia:

Enumerar red social para el tiempo libre. Actividades con amigos / conocidos:

EVALUACIÓN PROCESOS DE SELECCIÓN.- Entrevista.

Currículum Vitae:

Pruebas (psicotécnica, examen técnico, role playing, llamada de teléfono, etc.):

ASPECTOS CURRICULARES- LABORALES		SÍ	NO
1.	Se identifica como un trabajador.		
2.	Presenta interés, compromiso y responsabilidad consistentes con el trabajo.		
3.	Tiene unos objetivos profesionales claros con el trabajo.		
4.	Hace comentarios positivos con el trabajo en equipo.		
5.	Hace comentarios positivos acerca de la experiencia laboral previa.		
6.	Hace comentarios positivos acerca de aficiones, intereses y metas.		
7.	Hace hincapié en su formación para el puesto.		
8.	Pone límites de forma adecuada y apropiada.		
9.	Conoce, se orienta y explica su historia formativa y laboral, de forma consistente con el CV.		
10.	Justifica el tiempo sin trabajo de forma positiva.		

COMPONENTES DE INTERACCIÓN VERBALES.		SÍ	NO
1.	Escucha activamente y espera el turno de palabra.		
2.	Su tiempo de respuesta es adecuado.		
3.	Utiliza un tono de voz adecuado.		
4.	Habla fluidamente.		
5.	Utiliza un vocabulario apropiado.		
6.	Sus respuestas tienen coherencia con los temas tratados.		
7.	Expresa emociones adecuadamente.		
8.	Aclara y concluye.		
9.	Hace preguntas adecuadas dirigidas al seleccionador.		
10.	Agradece.		

COMPONENTES DE INTERACCIÓN NO VERBALES.		SÍ	NO
1.	Saluda.		
2.	Da una imagen personal positiva (vestido, peinado, etc.).		
3.	Se posiciona adecuadamente.		
4.	Tiene pautas de comportamiento adecuadas a la situación (no fuma, no se come las uñas, ...)		
5.	Muestras posturas que expresen interés durante la entrevista.		
6.	Mantiene pautas de interacción visual adecuadas.		
7.	Gesticula adecuadamente.		
8.	Mantiene una distancia personal adecuada con el entrevistador.		
9.	Se despide correctamente.		
10.	Su imagen, en general, esta dentro de los actuales conceptos de normalidad.		

Componentes evaluación del proceso de selección

+	-

Autopercepción del proceso selectivo:

Puntuación (1-10):

Aspectos a mejorar:

CUESTIONARIOS Y DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR

Para buscar trabajo es necesario conocer determinados temas del mundo laboral y manejar determinadas habilidades y técnicas de búsqueda de empleo.

Necesitamos saber que conoces, y cuales de estas habilidades y técnicas dominas, y cuales son necesarias que aprendas y practiques, para favorecer su incorporación laboral.

Si has necesitado algún tipo de ayuda al realizarlas, indícaselo a la persona que te ha entregado el cuestionario. **Gracias.**

APELLIDOS Y NOMBRE:			
DOMICILIO:			
LOCALIDAD:	CODIGO POSTAL:	TELEFONO:	
TLF MOVIL:		e-mail:	
F. NACIMIENTO: / /	EDAD:	SEXO:	EST. CIVIL:
D.N.I.:		Nº SEG. SOCIAL:	
PERSONAS A SU CARGO:		S. MILITAR o P.SOCIAL SUST. CUMPLIDO: (TACHAR LO QUE NO PROCEDA)	
NIVEL ACADEMICO:			

DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR JUNTO CON ESTE CUESTIONARIO

- CARTA DE PRESENTACIÓN PARA SOLICITAR UN TRABAJO.
- CURRICULUM VITAE ACTUALIZADO.
- FOTOGRAFIA RECIENTE.
- FOTOCOPIA DEL D.N.I.
- FOTOCOPIA DE LA CARTILLA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- FOTOCOPIA DE LA CARTILLA DEL INEM.
- VIDA LABORAL

Ayuda:

Compren.:

Fiab.:

CUESTIONARIO

A continuación se indican una serie de aspectos de la vida.

Puntúa cada frase de 1 a 10 en función de la importancia que le des a cada una de estas en la actualidad.

(el 1 indica lo menos importante y el 10 el máximo de importancia)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No depender económicamente de mi familia.										
Poder desarrollarme profesionalmente										
Ganar dinero.										
Vivir solo.										
Participar en los gastos de la familia.										
Poder relacionarme con otras personas.										
Estar ocupado.										
Poder aprender cosas nuevas.										
Sentirme útil, activo.										
Poder realizar actividades de ocio.										
Pasar menos tiempo con mi familia.										
Tener pareja										
Tener salud.										
Tener una pensión de por vida										
Tener vivienda propia.										
Tener amigos.										
Poder viajar.										
Tener un trabajo.										
Tener algo que hacer.										
Formar mi propia familia.										
Conseguir un certificado de minusvalía										

¿Te sientes en estos momentos capacitado/a y preparado/a para trabajar?

SI

NO

¿Cuales son las razones y motivos concretos por los que crees que no estas trabajando actualmente?

	✓		✓
No soy puntual.	<input type="checkbox"/>	Conozco poca gente que me ayude.	<input type="checkbox"/>
Me desanimo fácilmente.	<input type="checkbox"/>	Soy muy torpe.	<input type="checkbox"/>
No tengo un oficio.	<input type="checkbox"/>	No puedo trabajar.	<input type="checkbox"/>
Estoy enfermo/ a.	<input type="checkbox"/>	Me expreso muy mal.	<input type="checkbox"/>
Soy inconstante.	<input type="checkbox"/>	No soy capaz de aprender.	<input type="checkbox"/>
Mi familia no me apoya.	<input type="checkbox"/>	No sé dónde puedo buscar trabajo.	<input type="checkbox"/>
Soy minusválido/ a.	<input type="checkbox"/>	No me agrada como me trata la gente.	<input type="checkbox"/>
Sé hacer muy pocas cosas.	<input type="checkbox"/>	No soporto que me supervisen o me corrijan.	<input type="checkbox"/>
Hay pocos puestos de trabajo disponibles.	<input type="checkbox"/>	El trabajo me quita muchas horas al día.	<input type="checkbox"/>
Estoy muy desanimado.	<input type="checkbox"/>	La gente no confía en mí lo suficiente.	<input type="checkbox"/>
Tengo poca formación para poder trabajar.	<input type="checkbox"/>	No creo que pueda trabajar.	<input type="checkbox"/>
Sólo me apetece estar ocupado.	<input type="checkbox"/>	Me encuentro solo/ a.	<input type="checkbox"/>
No sé relacionarme bien con la gente.	<input type="checkbox"/>	Necesito que el C.R.L. me busque un buen trabajo.	<input type="checkbox"/>
Estoy harto/ a de buscar trabajo y no encontrar.	<input type="checkbox"/>	No quiero un trabajo de gran responsabilidad.	<input type="checkbox"/>
No puedo trabajar una jornada completa	<input type="checkbox"/>	Mi situación actual es muy mala.	<input type="checkbox"/>
Siempre he tenido problemas en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	Los jefes siempre me recriminan cosas.	<input type="checkbox"/>
No puedo hacer más de lo que hago	<input type="checkbox"/>	Tengo miedo a caer otra vez enfermo.	<input type="checkbox"/>
Estoy demasiado/ a harto/ a de tener problemas.	<input type="checkbox"/>	No puedo hacer más que lo me digan en el C.R.L.	<input type="checkbox"/>
Otros:	<input type="checkbox"/>	Otros:	<input type="checkbox"/>

En la siguiente tabla se indican varios aspectos laborales. Indica en cuales de ellos destacas positivamente y en cuales necesitarías mejorar o tienes dificultades . Si no entiendes alguno o no sabes lo que señalar, indicalo en la columna correspondiente.

	PUEDO TENER DIFICULTADES EN ESTE ASPECTO	TENGO UN FUNCIONAMIENTO ADECUADO EN ESTE ASPECTO	NO SÉ COMO FUNCIONARIA EN ESTE ASPECTO
Asistencia y Puntualidad			
Aseo y Cuidado personal			
Imagen que das en un trabajo			
Organización y realización de las tareas			
Mantener un ritmo de trabajo adecuado			
Capacidad de resistencia a la fatiga			
Calidad de trabajo: grado de perfección			
Creatividad e iniciativas propias			
Relación con el jefe			
Relación con compañeros			
Aceptación de críticas			
Capacidad de conversación			
Forma de expresarte y gestos			
Atención y concentración en una tarea			
Memoria para la instrucciones en el trabajo			

A continuación se indican algunas de las características de los empleo. Indica en que medida son para ti importantes cada una de ellas.

Lo que yo pido a mi futuro trabajo es:	Nada importante	Algo importante	Muy importante	Imprescindible
Que sea seguro o fijo.				
Que cobre más de 500 euros./ mes.				
Que me caiga bien el tipo de gente con la que trabaje.				
Que no tenga que aguantar al público.				
Que pueda trabajar a mi aire, sin alguien encima.				
Que no sea duro físicamente.				
Que pueda hacer un trabajo bonito.				
Que no tenga que pensar o comerme la cabeza.				
Que pueda progresar profesionalmente, ascender.				
Que este cerca de mi domicilio.				
Que no sea en la calle o al aire libre.				
Que sea fácil de conseguir.				
Que sea un horario de mañana.				
Que no sea turno partido.				
Que libre los fines de semana.				
Que pueda comer en mi casa.				
Que mi jefe nunca "me eche la charla".				
Que no tenga que madrugar mucho.				
Que no tenga que quedarme más tiempo de mi horario.				
Que sea sólo de media jornada.				
Que pueda ir a mi ritmo, sin tiempos determinados.				
Que pueda disfrutar de vacaciones en verano, Navidad y Semana Santa.				
Que pueda faltar sin problemas cuando me encuentre mal.				
Que no tenga que hacer nunca el trabajo de los demás.				
Que pueda pedir permiso para cuestiones personales.				

Piensa sobre los tipos de trabajos a los que te gustaría dedicarte en el futuro.

Trabajos en los que SI quieres trabajar.	Trabajos en los que NO quieres trabajar.

Ahora piensa en la formación que tienes, en la experiencia laboral y en tus propias capacidades y dificultades personales. Con todo esto piensa en todos aquellos tipos de empleos en los que consideres que podrías trabajar y estarías dispuesto a ello:

SI podrías trabajar por tu formación y experiencia en:	NO podrías trabajar por tu falta de formación y experiencia en:

¿Estarías dispuesto/a a formarte para algún tipo de trabajo, y esperar un tiempo a buscar trabajo?

SI

NO

Tipo de formación que te gustaría recibir.	Empleos para los que te serviría.

¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes que crees que debes intentar solucionar, mejorar o cambiar para mejorar el acceso y mantenimiento de un trabajo? ¿Cómo crees que los debes solucionar?

Aspectos a cambiar o mejorar	Forma de realizarlo

¿Qué plazo te has puesto para ponerte a buscar trabajo y trabajar?

	De 1 mes a 6 meses
	De 6 meses a 1 año
	De 1 a 2 años
	No lo he pensado, no me he puesto plazo.

Contesta a las siguientes señalando con una x según tus conocimientos, habilidades o pensamientos respecto a la búsqueda de empleo:

Por favor, se sincero en tus contestaciones. Si tienes alguna duda, pregúntala a la persona que te ha dado el cuestionario.

HABILIDADES: /25 ACTITUDES: /25 TOTAL: /100

Valórate en las siguientes frases.		SÍ	NO
1.	Sé utilizar los servicios del INEM.		
2.	Sé utilizar los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal.		
3.	Sé los tipos de pensiones que hay y los grados de minusvalía.		
4.	Sé como informarme de las convocatorias públicas de empleo y formación.		
5.	Sé donde dirigirme para hacer cursos de formación.		
6.	Conozco los tipos de contratos que pueden resultarme más favorables.		
7.	Sé cual es mi nivel profesional.		
8.	Sé lo que es un convenio.		
9.	Conozco muy bien donde puedo encontrar trabajo.		
10.	Conozco manejar en Internet para localizar información laboral útil.		
11.	Sé como hacer un currículum vitae.		
12.	Sé rellenar solicitudes de empleo.		
13.	Sé informarme de un puesto por teléfono.		
14.	Tengo trazado un plan para buscar empleo.		
He utilizado varios medios para buscar trabajo:			
15.	• Familiares, amigos y conocidos.		
16.	• Oficinas del INEM.		
17.	• Anuncios en prensa y/o Autoanuncios.		
18.	• Oposiciones.		
19.	• Visitas directas a empresas.		
20.	• Bolsas de trabajo.		
21.	• Servicios sociales.		
22.	• Otros:		
23.	Sé como comportarme en una entrevista.		
24.	Tengo cierta práctica en realizar test y pruebas psicotécnicas.		
25.	Sé muy bien a que tipo de empleos puedo y quiero acceder.		
26.	Cada semana me dedico a buscar trabajo más de 5 horas.		
27.	Estaría dispuesto a trabajar en prácticas en una empresa sin cobrar.		
28.	Estaría dispuesto a realizar un curso de formación si me ayudase a encontrar empleo.		
29.	Mi profesión es _____ pero estoy dispuesto a trabajar en cosas parecidas.		
30.	Estaría dispuesto a emplearme en una categoría inferior.		
31.	Elegiría un trabajo aunque me supusiera desplazarme diariamente más de 30 minutos.		
Estaría dispuesto a realizar horario:			
32.	• Mañana.		
33.	• Tarde.		
34.	• Noche.		
Estaría dispuesto a realizar jornada:			
35.	• Partida.		
36.	• Continua.		
Estaría dispuesto a realizar contrato:			
37.	• Jornada completa.		
38.	• Media jornada o por horas.		
39.	Con frecuencia leo temas sobre mi trabajo o lo que me gusta.		
40.	Prefiero estar trabajando a estar en el paro.		
41.	Prefiero cobrar un sueldo a cobrar una pensión.		
42.	Siempre estoy dispuesto a aprender cosas nuevas de mi profesión.		
43.	Las nuevas tecnologías influirán en mi profesión.		
44.	Este programa de inserción me ayudara a encontrar empleo.		
45.	Creo que soy y/o seré un buen profesional.		
46.	Creo que mis compañeros de trabajo me considerarían un buen trabajador.		
47.	Creo que puedo ofrecer más al empresario que me contrate que otros trabajadores.		
48.	Encontrar trabajo depende más de mi interés y dedicación que de la suerte.		
49.	Creo que debo dedicarme más a buscar trabajo y no esperar a que me llamen.		
50.	Estoy animado y confío en que pronto encontraré trabajo.		

Rellena a continuación las tablas del PRIMER puesto de trabajo que más te interesa y contemplas en la actualidad para tu incorporación laboral, e intenta describirlo con el máximo detalle según los puntos que se indican.

1. NOMBRE DEL PUESTO:
Indica todo lo que se ocurra que debes hacer en dicho puesto
•
•
•
•
•
•
Qué funciones, tareas o iniciativas eventuales que hay que hacer en dicho puesto
•
•
Cual es la formación o conocimientos requeridos para dicho puesto.
•
•
•
Qué cualidades personales se requieren.
•
•
•
•
Cuales son las características más habituales (jornadas, salario, etc.)
•
•
Nombre y dirección de empresas que tengan dicho puesto
•
•
•

Rellena a continuación las tablas del SEGUNDO puesto de trabajo que más te interesa y contemplas en la actualidad para tu incorporación laboral, e intenta describirlo con el máximo detalle según los puntos que se indican.

1. NOMBRE DEL PUESTO:
Indica todo lo que se ocurra que debes hacer en dicho puesto
•
•
•
•
•
•
Qué funciones, tareas o iniciativas eventuales que hay que hacer en dicho puesto
•
•
Cual es la formación o conocimientos requeridos para dicho puesto.
•
•
•
Qué cualidades personales se requieren.
•
•
•
•
Cuales son las características más habituales (jornadas, salario, etc.)
•
•
Nombre y dirección de empresas que tengan dicho puesto
•
•
•

Busca varias ofertas de trabajo, anuncios o convocatorias para cursos de formación o cualquier otra oferta formativo-laboral que te pueda interesar en este momento.

Indica los siguientes datos de los anuncios de trabajo o curso de formación laboral que has elegido (si es posible aporta el original de donde has conseguido el anuncio: periódico, hoja de anuncio, convocatoria, etc.).

NOMBRE DEL TRABAJO O CURSO:

• **TELEFONO O DIRECCION DE CONTACTO:**

• **FORMACIÓN REQUERIDA:**

• **OTROS DATOS DE INTERES:**

NOMBRE DEL TRABAJO O CURSO:

• **TELEFONO O DIRECCION DE CONTACTO:**

• **FORMACIÓN REQUERIDA:**

• **OTROS DATOS DE INTERES:**

PREPARACIÓN PARA UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

- **Piensa un momento que te llaman para la selección de personal en una empresa.**
- **Analiza cual debe ser tu comportamiento mas adecuado para conseguir ese puesto.**

Puesto de trabajo para el que hacen la selección:

¿De qué te tienes que informar antes de ir a la entrevista?

Detalla como acudirías a la entrevista de selección:

¿Sobre que temas crees que te van a preguntar?

¿Cómo justificarías el tiempo que llevas sin trabajar?

¿Qué responderías si te preguntan sobre tu salud?

Puntúa de 0 a 10 lo satisfecho/a que estas actualmente en tu tiempo libre con relación a las siguientes cuestiones que se plantean:

(el 0 es el menor grado de satisfacción y el 10 la máxima satisfacción):

	NADA SATISFE	POCO SATISFECHO/	SATISFECHO/ A	MUY SATISFECHO/							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cantidad de tiempo libre del que dispones actualmente:											
Nº de actividades que realizas en tu tiempo libre:											
Nº de personas con las que te relacionas en tu tiempo libre:											
Tipo de personas con las que te relacionas en tu tiempo libre:											
Actividades que realizas tú sólo en tu tiempo libre:											
Actividades que realizas con tu familia en el tiempo libre:											
Actividades que realizas con tus amigos en tu tiempo libre:											

La satisfacción general sobre mi tiempo libre es:	Muy buena	Buena	Regular	Mala
---	-----------	-------	---------	------

Señala si te afectan actualmente algunos de los siguientes factores en la realización de actividades en tu tiempo libre:

No tener suficientes medios económicos.	✓
No saber que hacer para divertirse.	
Tener discrepancias familiares.	
No tener amigos o conocidos para salir.	
Dificultades en las relaciones con los demás.	
No poder beber alcohol.	
Otras:	

Tener una enfermedad.	✓
Aburrirse con todo y con todos.	
Rechazo de la gente.	
No querer salir de casa.	
Tener siempre sueño.	
No tener pareja.	
Otras:	

NO ME AFECTAN PERSONALMENTE NINGUNA DE LAS ANTERIORES FRASES

Indica con qué personas sueles pasar tu tiempo libre y que sueles hacer con ellos.

Que cosas te gustaría cambiar en tu tiempo libre:

ESTIMACIÓN DE LAS HABILIDADES PRELABORALES**(OTTRS, Clark, I.R. et al. 1965; Modificado Romero Ayuso, D.M. 2001)**

Occupational Therapy trait rating scale

Instrucciones para el observador: Sólo debe utilizarse con los pacientes que el terapeuta conozca bien. Se recomienda un periodo mínimo de 2 semanas de observación. Rodear el comportamiento que sea más representativo en el paciente, se debe marcar un solo ítem. La "U" se rodea cuando el comportamiento no haya sido observado.

Procedimiento para puntuar: Esta escala esta dividida en 5 puntuaciones correspondientes a los factores derivados en el estudio original realizado por Clark et al. Para obtener la puntuación para cada factor o dimensión simplemente hay que sumar las estimaciones que se hayan realizado en los distintos ítem. Las 5 dimensiones de los ítem son las siguientes:

- I Creatividad: ítem 1,2 y 3.
- II Dominancia- manipulación: ítem 4, 5, 6 y 7.
- III Energía – Entusiasmo: ítem 8, 9,10 y 11.
- IV Aislamiento social: ítem 12,13,14, 15 y 16.
- V Organización- orden: ítem 17,18, 19, 20 y 21.

Nombre:

Fecha:

Puntuación Total:

1. ¿Cuánta creatividad muestra el paciente en el uso de sus materiales?

- (1) Ninguna. Uso ordinario de los materiales
- (2) Algo creativo
- (3) Bastante creativo
- (4) Muy creativo

2. Importancia de la influencia del grupo:

- (1) Muestra la influencia del grupo en la elección de su proyecto
- (2) Muestra alguna influencia, pero integra sus propias ideas.
- (3) Quiere hacer algo completamente distinto al resto
- (4) Siempre hace algo distinto al resto del grupo.

3. ¿Cómo es de útil el proyecto del paciente?

- (1) Escoge hacer algo útil aunque no necesariamente bonito.
- (2) Elige hacer algo útil con un aire artístico.
- (3) Elige hacer algo artístico.
- (4) Prima lo artístico sobre lo funcional.

4. ¿Cuánto autocontrol muestra el paciente?

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Frecuentemente
- (4) Siempre

5. ¿Intenta dominar al resto del grupo?

- (1) Nunca.
- (2) A veces.
- (3) Frecuentemente
- (4) Siempre

6. ¿Con qué frecuencia el paciente intenta dominar al personal (por ejemplo obtener favores personales, atención, materiales, etc.)?

- (1) Nunca
- (2) Ocasionalmente
- (3) Frecuentemente
- (4) Muy frecuentemente

7. ¿Cuánta fluctuación muestra el paciente en su humor, intereses y realización?

- (1) Extrema
- (2) Moderada
- (3) Ligera
- (4) Ninguna

8. ¿Cuánta energía pone el paciente en su trabajo?

- (1) Mínima, para completar su trabajo.
- (2) Cumple el trabajo, pero por debajo de su capacidad
- (3) En el promedio, se esfuerza
- (4) Esfuerzo por encima de la media.

9. ¿ Cuánto entusiasmo muestra el paciente normalmente?

- (1) Parece ser completamente escaso su interés
- (2) No está bastante interesado.
- (3) Tiende a estar entusiasmado
- (4) Muestra entusiasmo con el proyecto.

10. ¿ A qué velocidad trabaja el paciente?

- (1) Trabaja lentamente, parece paralizado.
- (2) Trabaja lentamente.
- (3) Trabaja a un ritmo normal.
- (4) Trabaja rápidamente.

11. ¿De qué forma el paciente aborda la actividad normalmente?

- (1) Normalmente pasivo/ agresivo.
- (2) Algo pasivo / agresivo.
- (3) Utiliza un abordaje apropiado para los medios utilizados
- (4) Aborda la actividad de forma óptima, maximizando los recursos disponibles.

12. ¿Cuál es el grado de relación (apego) del paciente con otros?

- (1) Siempre está sólo, ignora a los demás.
- (2) Con frecuencia está sólo, a veces se relaciona con otros.
- (3) Con la misma frecuencia está sólo que con el grupo.
- (4) Con frecuencia está en compañía de otros.

13. ¿Cómo es visto por el resto del grupo?

- (1) Impopular, ignorado por el grupo.
- (2) El resto del grupo parece tener una actitud neutra con él.
- (3) Parece moderadamente bien visto.
- (4) Muy bien visto por otros pacientes.

14. ¿Cómo de activo es el paciente en mostrar contacto con otros compañeros?

- (1) Parece evitar el contacto.
- (2) Parece indiferente.
- (3) Moderadamente activo en mostrar contactos.
- (4) Extremadamente activo.

15. ¿Cuánta ayuda presta el paciente a otros?

- (1) Evita ayudar, no ayuda.
- (2) Prefiere no ayudar.
- (3) Ayuda algo, esporádicamente.
- (4) Ayuda siempre que puede.

16. ¿Cuánto material utiliza el paciente?

- (1) Muy conservador, cuida el material que utiliza.
- (2) Utiliza el material necesario.
- (3) Algo derrochador.
- (4) Muy derrochador.

17. ¿Grado en que el paciente es capaz de planificar su trabajo de un modo ordenado?

- (1) Muestra inhabilidad, la organización es azarosa.
- (2) Tiende a estar pobremente organizado.
- (3) Bien organizado.
- (4) Muestra un alto grado de organización en el trabajo.

18. ¿Qué grado de precisión tiene el paciente en el trabajo?

- (1) No se preocupa por los detalles, trabaja de forma descuidada.
- (2) Muestra alguna tendencia a ser cuidadoso.
- (3) Trabaja cuidadosamente.
- (4) Meticuloso y preocupado por los detalles.

19. ¿Maltrata las herramientas o equipo utilizado?

- (1) Siempre.
- (2) Frecuentemente.
- (3) Ocasionalmente.
- (4) Nunca.

20. ¿Con que frecuencia muestra un comportamiento bizarro?

- (1) Su comportamiento es excesivamente raro.
- (2) El comportamiento es moderadamente raro.
- (3) Alguna vez exhibe un comportamiento peculiar.
- (4) El comportamiento es perfectamente normal.

EVALUACIÓN DEL POTENCIAL DE REHABILITACIÓN PREVOCACIONAL**(Ethridge, D.A. 1968)**

Nombre:

Fecha:

Instrucciones para el observador: Rodear la respuesta que se considera más adecuada para cada paciente.**DESTREZAS LABORALES, HÁBITOS Y TOLERANCIA:**▪ **Interés, motivación o entusiasmo:**

1. Poca o ninguna, indiferente.
2. Pobre, ambivalente, lento.
3. Aceptable suficiente.
4. Bueno excelente, impaciente.

▪ **Iniciativa, habilidades para iniciar una actividad, rendimiento:**

1. Poca o ninguna, no puede comenzar un trabajo.
2. Pobre, lentitud para empezar.
3. Adecuada, aplicado al trabajo.
4. Iniciativa, buen rendimiento.

▪ **Habilidades para seguir instrucciones, concentración:**

1. Distraible, poca concentración.
2. Necesita que le recuerden las instrucciones
3. Adecuada atención.
4. Atención correcta.

▪ **Habilidades para tomar decisiones o aceptar la autoridad, respuesta a controles:**

1. Pobre, hostil, crítico, resentimiento a la autoridad.
2. Evita abiertamente las instrucciones, desafiante, debate las sugerencias.
3. Acepta y tolera las sugerencias.
4. Responde bien, es difícil que llegue a decisiones erróneas.

▪ **Calidad del trabajo, habilidad, destreza manual:**

1. Descuidado.
2. Pobre, errores, desordenado.
3. Aceptable, dentro del promedio.
4. Adecuado y exactitud.

▪ **Calidad del trabajo, producción:**

1. Poca o ninguna, inaceptable.
2. Por debajo de lo requerido.
3. Aceptable.
4. Por encima de la producción.

▪ **Puntualidad, regularidad, asistencia:**

1. Irregular, llega tarde, ausencias habituales.
2. Impredecible, inconsistente, frecuentemente tarda.
3. Normalmente es puntual, consistente.
4. Puntual, incluso permanece más tiempo.

SOCIALIZACIÓN Y ACTITUD HACIA OTROS

- **Participación en actividades sociales**
 1. Nunca participa.
 2. Ocasionalmente atiende, poca participación
 3. Alguna vez participa
 4. Participa activamente y se divierte.
- **Verbalización, cantidad de contenido:**
 1. Habla constantemente, confundido, confuso, divaga.
 2. Con frecuencia divaga, improductivo.
 3. Responde a conversaciones.
 4. Apropiaada. Inicia diálogos.
- **Agresividad – hostilidad.**
 1. Extremadamente agresivo, altamente irritable.
 2. A veces causa problemas.
 3. Ocasionalmente, pero no causa problemas.
 4. Apropiado, sin agresividad.
- **Consideración, ajuste a iguales.**
 1. Desprecia a los otros.
 2. Indiferente
 3. Aprecia las necesidades de los otros.
 4. Se interesa apropiadamente y elogia a los compañeros de forma adecuada.
- **Habilidades para trabajar con otros, cooperación.**
 1. Incapaz de ajustarse, hostil.
 2. Irritable, crítico, reservado.
 3. Quieto, poco amigable, generalmente aceptable.
 4. Estimula a otros, activo y participa en grupo.

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD

- **Conducta inusual y manierismos**
 1. Alucinaciones, gestos raros.
 2. Ocasionalmente notable, puede ser controlable.
 3. Raramente, conducta inapreciable.
 4. Nunca tiene conductas inapreciables.
- **Ansiedad**
 1. Extremadamente elevada o baja.
 2. Sensible frecuentemente interfiere con el trabajo.
 3. Moderadamente ansioso, a veces afecta al trabajo
 4. Casual, normal, apropiado.
- **Juicio, dependencia y responsabilidad**
 1. Irresponsable, sobrepasa la autoridad.
 2. Necesita que le recuerden, frecuentemente inadecuado.
 3. Acepta responsabilidades.
 4. Motivado para avanzar
- **Tolerancia a la frustración, autocontrol y control emocional.**
 1. Maltrato verbal, destructivo.
 2. Pobre control, ocasionalmente humor variable.
 3. Humor raramente afecta a su trabajo. Muestra autocontrol
 4. Muy estable, buen autocontrol.

OBSERVACIONES GENERALES

- **Apariencia**
 1. Inapropiada, descuidada.
 2. Ocasionalmente descuidada.
 3. Aceptable, normalmente presentable.
 4. Apropiado, bien aseado.
- **Aprendizaje, inteligencia general**
 1. Lento, incapaz para aprender significativamente.
 2. Lento, pobre retención.
 3. Capaz de aprender con instrucciones.
 4. Rápido aprendizaje, recuerda bien.
- **Conocimiento del equipo, seguridad y mantenimiento del orden**
 1. Necesita ayuda constantemente, olvida los procesos.
 2. Conocimiento parcial. Algunos accidentes.
 3. Aprendizaje correcto, trabaja de forma segura.
 4. Puede reparar el equipo, protege el equipo.
- **Uso del tiempo.**
 1. Pierde el tiempo, desorganizado, no planifica.
 2. Gasta tiempo, pobre organización, lento en tomar decisiones.
 3. Buen control del tiempo.
 4. Eficiente, tiene un buen ritmo de trabajo.

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE HABILIDADES DE AJUSTE LABORAL EN TALLERES

I.- HÁBITOS BÁSICOS DE TRABAJO

1. Asistencia

1. *No.*
2. *Sí.*

2. Puntualidad

1. *Llega con más de 45 minutos de retraso.*
2. *Llega con un retraso de 15 a 45 minutos.*
3. *Llega con un retraso de hasta 15 minutos.*
4. *Llega puntual.*

3. Aseo y cuidado personal

1. *Se presenta sucio y descuidado en general.*
2. *Su apariencia es mejorable en aspectos puntuales muy visibles (pelo, manos, cara, olores)*
3. *Acude bien aseado pero es inapropiado según el tipo de tarea, edad, físico,*
4. *Se presenta correctamente aseado.*

4. Actitud frente al trabajo: Motivación e Interés

1. *Nunca muestra interés por los trabajos que se le asignan. Se queja constantemente y es difícil que realice alguna tarea a no ser que sea presionado.*
2. *Trabaja en las tareas que se le asignan pero no pone ningún entusiasmo en su realización. Requiere un mayor nivel de motivación*
3. *Se muestra interesado por la mayoría de los trabajos, y los realiza sin necesidad de ser reforzado.*
4. *Trabaja en todas las tareas con gran interés; demanda más trabajo cuando ha finalizado el anterior.*

5. Manejo del equipo y herramientas (Destreza manual)

1. *Maneja los útiles torpemente.*
2. *Maneja los útiles con alguna dificultad.*
3. *Maneja los útiles adecuadamente según ha sido instruido.*
4. *Maneja los útiles con habilidad, sacando más partido.*

6. Cuidado del material

1. *No cuida el material.*
2. *Muestra poca preocupación por el material.*
3. *Muestra preocupación por el material y se responsabiliza de él.*
4. *Cuida del material individual y colectivo.*

7. Continuidad de tareas

1. *No es constante casi nunca, abandonando la tarea y distrayéndose con facilidad.*
2. *Suele ser inconstante. Ocasionalmente mantiene continuidad en la tarea.*
3. *Suele ser constante. Ocasionalmente su ritmo es discontinuo.*
4. *Es constante. No abandona la tarea. Trabaja a un ritmo continuo.*

8. Resistencia a la fatiga

1. *Se fatiga con facilidad*
2. *Frecuentemente debe descansar.*
3. *Ocasionalmente debe hacer un descanso.*
4. *Es capaz de mantener su actividad durante toda la jornada.*

9. Resistencia a la monotonía

1. *No aguanta ningún trabajo monótono.*
2. *Sólo aguanta ciertos trabajos rutinarios. Tiene muy poca resistencia a la monotonía.*
3. *Realiza trabajos rutinarios, pero necesita cambiar de actividad de vez en cuando.*
4. *Puede hacer trabajos rutinarios sin mostrar ninguna fatiga.*

10. Reacción al trabajo repetitivo

1. *Rechaza el trabajo repetitivo y se niega a realizarlo.*
2. *Prefiere el trabajo repetitivo a los cambios de tarea.*
3. *Lo realiza aunque le aburre.*
4. *Lo realiza e introduce alguna variación siempre que la tarea lo permite.*

11. Reacción a los cambios de tarea

1. *No los acepta y no se adapta a los cambios de trabajo.*
2. *Los acepta con dificultad y le cuesta adaptarse.*
3. *Parece que no tiene dificultad en adaptarse a los cambios.*
4. *Le gustan los cambios y se adapta a la nueva tarea perfectamente.*

12. Cumplimiento del horario

1. *No comienza ni termina en el momento adecuado.*
2. *Sólo ocasionalmente comienza y termina el trabajo en el momento adecuado.*
3. *Frecuentemente, aunque no siempre, empieza y termina el trabajo en el momento preciso.*
4. *Cumple el horario laboral completo, empezando y terminando la jornada y los descansos adecuadamente.*

13. Higiene en el trabajo

1. *Termina la tarea sin recoger.*
2. *Frecuentemente hay que recordarle que debe recoger.*
3. *Sólo ocasionalmente hay que recordárselo.*
4. *Empieza y termina la tarea con el área de trabajo recogida y limpia.*

14. Seguridad en el trabajo

1. *No tiene adquiridos los hábitos de seguridad en el trabajo.*
2. *Frecuentemente descuida las normas de seguridad.*
3. *Ocasionalmente descuida las normas de seguridad.*
4. *Conoce las normas de seguridad en el trabajo y las pone en práctica.*

15. Utilización de ropa de trabajo

1. *Nunca lleva ropa de trabajo.*
2. *Ocasionalmente lleva ropa de trabajo.*
3. *Utiliza ropa de trabajo, pero no de forma correcta.*
4. *Utiliza ropa de trabajo y la lleva correctamente puesta.*

II.-A HABILIDADES SOCIALES EN AMBIENTE LABORAL

16. Papel en el grupo

1. *No es aceptado por el grupo (se muestra hostil, agresivo, excesivamente retraído, etc.)*
2. *Generalmente presenta problemas en el grupo: aislamiento, propicia discusiones, etc.*
3. *Se relaciona sin problemas y es aceptado por el grupo.*
4. *Es un miembro activo del grupo: iniciativa, cualidades de liderazgo, dirigente, etc.*

17. Interacción con compañeros

1. *Se relaciona muy mal con los demás. Discute y se muestra hostil la mayor parte del tiempo.*
2. *Se relaciona mal con los compañeros; en ocasiones crea fricciones con sus compañeros.*
3. *Se relaciona correctamente con sus compañeros; generalmente no crea fricciones.*
4. *Se relaciona muy bien con sus compañeros, es agradable y presenta buen repertorio conductual.*

18. Capacidad para iniciar conversaciones

1. *Desconoce las estrategias necesarias y no inicia conversaciones.*
2. *Posee las habilidades necesarias pero no suele iniciar conversaciones.*
3. *Posee las estrategias necesarias para iniciar conversaciones y lo hace con frecuencia.*
4. *Posee un nivel adecuado para iniciar conversaciones y lo hace con normalidad.*

19. Capacidad para mantener conversaciones

1. *No puede mantener conversaciones (discurso disperso, incoherencia, sobreinclusión, etc.)*
2. *Posee habilidades de conversación pero no suele mantenerlas.*
3. *Posee las habilidades necesarias y lo hace frecuentemente.*
4. *Posee un nivel normalizado en su conversación.*

20. Capacidad para solicitar ayuda

1. *No solicita ayuda nunca y desconoce cómo hacerlo. No reconoce cuando necesita ayuda Solicita ayuda sistemáticamente mostrándose muy dependiente.*
2. *Reconoce cuando necesita ayuda pero no la solicita espontáneamente ni con regularidad. Solicita ayuda en ocasiones sin justificación.*
3. *Solicita ayuda con frecuencia de forma ajustada.*
4. *Solicita ayuda siempre que lo necesita.*

21. Capacidad para ofrecer ayuda

1. *No ofrece ayuda aun cuando se la soliciten. Desconoce el procedimiento para hacerlo.*
2. *Reconoce cuando puede ofrecer ayuda pero no suele prestarla.*
3. *Ofrece ayuda regularmente ante cualquier demanda.*
4. *Ofrece ayuda cuando es conveniente.*

22. Capacidad para expresar críticas y sentimientos negativos.

1. *No expresa críticas. Expresa críticas de forma sistemática y sin razonarlas suficientemente.*
2. *No suele expresar críticas y si lo hace, no es capaz de justificarlas suficientemente. Tiene tendencia a expresar críticas y sentimientos negativos sin justificación.*
3. *Expresa críticas de forma adecuada y frecuentemente las justifica de manera razonada.*
4. *Posee adecuado espíritu crítico.*

23. Capacidad para expresar valoraciones y sentimientos positivos

1. *No expresa valoraciones ni sentimientos positivos. Expresa valoraciones desajustadas, exageradas.*
2. *No suele expresar valoraciones, y si lo hace, no es capaz de justificarlas suficientemente.*
3. *Expresa valoraciones de forma adecuada y frecuentemente las justifica y tiene tendencia a expresar valoraciones y sentimientos positivos.*
4. *Posee adecuado espíritu crítico.*

24. Habilidad para trabajar con otros

1. *Carece de habilidad para trabajar con otros; aislamiento, ansiedad, competitividad.*
2. *Carece de habilidad para trabajar con otros pero muestra interés por el trabajo en equipo.*
3. *Posee habilidad para trabajar con compañeros y frecuentemente lo hace con dificultad, a veces muestra distanciamiento.*
4. *Posee habilidad para trabajar con otros y lo hace sin dificultad.*

25. Nivel de comunicación no verbal (contacto visual, expresión facial, orientación corporal, gestos, inhibición motora, movimientos estereotipados, fluidez, posturas, espacio personal, cualidades de la voz: tono timbre intensidad y duración).

1. *Muestra un nivel muy desajustado en la comunicación no verbal en la mayoría de los aspectos mencionados.*
2. *Muestra un nivel desajustado en la comunicación no verbal en algunos aspectos anteriores.*
3. *En general muestra un nivel ajustado de comunicación no verbal. Tan solo en ocasiones disminuye esa capacidad o bien es inadecuado en uno o dos elementos de los anteriores.*
4. *Muestra un correcto nivel de comunicación no verbal.*

26. Administración del tiempo de descanso laboral

1. *No aprovecha su tiempo de descanso, se queda aislado, continúa la tarea, no vuelve del descanso provocando problemas.*
2. *No aprovecha su tiempo de descanso de forma adecuada no provocando problemas.*
3. *Suele aprovechar su tiempo de ocio de forma adecuada, aunque en alguna ocasión se quede aislado continuando la tarea.*
4. *Aprovecha su tiempo de ocio, se relaciona con los compañeros, abandona la actividad en el momento oportuno.*

II. B RELACIÓN CON NORMAS Y SUPERVISOR

27. Independencia del supervisor

1. *Es incapaz de realizar las tareas sin supervisión.*
2. *Generalmente requiere ser supervisado de cerca, pero puede realizar independientemente algunas tareas.*
3. *Ocasionalmente necesita ser supervisado de cerca, pero por lo general trabaja independientemente.*
4. *Rara vez necesita supervisión; se maneja solo correctamente.*

28. Relación con el supervisor

1. *Se muestra hostil, distante o excesivamente retraído con el supervisor; rechaza todo posible acercamiento.*
2. *No es del todo satisfactoria la relación (excesivo apego o dependencia, excesiva cordialidad o falta de cooperación)*
3. *La relación es correcta y formal.*
4. *Se muestra cordial y coopera con el supervisor dentro de los límites del proceso de rehabilitación.*

29. Cooperación con el supervisor

1. *Nunca responde a las peticiones e instrucciones del supervisor.*
2. *Responde a las peticiones e instrucciones del supervisor tras varios intentos y de mala gana.*
3. *Responde a las peticiones e instrucciones del supervisor a la primera, pero de forma reacia y resistente.*
4. *Es cooperador con el supervisor.*

30. Tolerancia a las críticas

1. *No acepta las críticas ni las entiende; se molesta ante ellas y continúa trabajando igual.*
2. *Reacciona mal ante la crítica aunque entiende el sentido de la corrección, opone resistencia a los cambios.*
3. *Entiende la crítica e intenta corregir su conducta con alguna resistencia.*
4. *Acepta y entiende la crítica e inmediatamente corrige su conducta.*

31. Aceptación de valoraciones del supervisor

1. *No entiende ni responde a los elogios del supervisor.*
2. *Entiende las valoraciones, pero no responde a ellas.*
3. *Responde positivamente a los elogios del supervisor.*
4. *Responde positivamente a los elogios, aumentando significativamente sus progresos.*

32. Adaptación a las normas

1. *No conoce las normas y por tanto no sabe cuando las transgrede.*
2. *Conoce las normas pero las transgrede frecuentemente.*
3. *Conoce las normas y las transgrede ocasionalmente.*
4. *Conoce las normas nunca las transgrede.*

III.- ASPECTOS COGNITIVOS

33. Atención y concentración

1. *Es extremadamente distraído. Mantiene la atención en la tarea durante muy poco tiempo.*
2. *A menudo es distraído, pero ocasionalmente mantiene la atención y se concentra en la tarea*
3. *Presta atención y se concentra en el trabajo que está realizando.*
4. *Es capaz de mantener la atención y concentración en el trabajo por difícil que ello resulte.*

34. Comprensión y seguimiento de instrucciones

1. *No puede comprender las instrucciones aunque éstas se refieran a una sola tarea. Necesita una demostración previa.*
2. *Comprende las instrucciones que se refieren a una o dos tareas sin demostración.*
3. *Comprende instrucciones que se refieren a 3 ó 5 tareas específicas dentro de un mismo trabajo.*
4. *Comprende instrucciones que se refieren a más de cinco tareas dentro de un mismo trabajo.*

35. Memoria para las instrucciones

1. *Olvida las instrucciones inmediatamente.*
2. *Recuerda las instrucciones durante un periodo de trabajo, pero es necesario volver a dárselas al día siguiente.*
3. *Recuerda las instrucciones de un día para otro.*
4. *Recuerda las instrucciones pasados tres o más días.*

36. Capacidad para afrontar problemas.

1. *No identifica la existencia de problemas.*
2. *Afronta de una forma inadecuada los problemas. (hostilidad, pasividad,...)*
3. *Resuelve los problemas laborales, pero sin sopesar la estrategia más eficaz, en término de ventajas e inconvenientes.*
4. *Resuelve los problemas laborales perfectamente; sopesando cuál puede ser la mejor estrategia de solución.*

IV.- ASPECTOS CENTRADOS EN LA TAREA

37. Creatividad

1. *No aporta nada propio. Sólo imita lo que ve.*
2. *Sólo esporádicamente aporta ciertos matices propios.*
3. *Con frecuencia hace contribuciones originales que afectan a su propio trabajo.*
4. *Hace contribuciones originales que afectan al procedimiento y al resultado del trabajo común.*

38. Ritmo de ejecución

1. *No termina el trabajo a causa de la lentitud*
2. *Termina el trabajo, pero es lento e irregular en el ritmo de trabajo.*
3. *Presenta el trabajo en el tiempo establecido.*
4. *Presenta un ritmo de trabajo excelente; realiza las tareas antes del tiempo fijado.*

39. Organización y realización de tareas

1. *Es muy desordenado; no sigue el orden lógico de elaboración de tareas.*
2. *Es desordenado; con frecuencia altera el orden de las secuencias. O por el contrario es excesivamente meticuloso y ello incide negativamente en su evolución.*
3. *Sigue el orden de elaboración casi siempre, alterando este orden pocas veces.*
4. *Realiza la secuencia de las tareas en su orden correcto.*

40. Calidad de trabajo: grado de perfección

1. *Su trabajo no muestra calidad; el acabado es deficiente.*
2. *La calidad es mejorable; bien por precipitación o por falta de destreza, las tareas que realiza presentan escasa calidad.*
3. *La calidad de sus tareas es buena.*
4. *La calidad de sus tareas es excelente; pone especial cuidado en la realización del trabajo, atendiendo a todos los detalles del proceso de elaboración.*

AUTOEVALUACIÓN DE FUNCIONAMIENTO LABORAL EN TALLERES
ASPECTOS BÁSICOS DE UN TRABAJO.- TALLERES DE REHABILITACIÓN

HÁBITOS BÁSICOS DE TRABAJO	-	?	+
Asistencia			
Puntualidad			
Aseo y cuidado personal			
Actitud frente al trabajo. Motivación e interés.			
Manejo del equipo y herramientas			
Cuidado del material			
Continuidad de las tareas			
Resistencia a la fatiga			
Resistencia a la monotonía			
Reacción al trabajo repetitivo			
Reacción a los cambios de tarea			
Cumplimiento del horario			
Higiene en el trabajo			
Seguridad en el trabajo			
Utilización de ropa de trabajo			
ASPECTOS CENTRADOS EN LA TAREA			
Creatividad			
Ritmo de ejecución			
Organización y realización de las tareas			
Calidad de trabajo: grado de perfección			
Iniciativa: dar prioridad a las tareas			
ASPECTOS PSICOLÓGICOS			
Atención y concentración			
Comprensión y seguimiento de instrucciones			
Memoria para las instrucciones			
Capacidad para afrontar problemas			
RELACIÓN CON NORMAS Y SUPERVISOR			
Independencia			
Relación			
Cooperación			
Tolerancia a las críticas			
Aceptación de valoraciones			
Adaptación a las normas			
HABILIDADES SOCIALES			
Papel en el grupo			
Interacción con los compañeros			
Capacidad para iniciar conversaciones			
Capacidad para mantener conversaciones			
Capacidad para solicitar ayuda			
Capacidad para ofrecer ayuda			
Capacidad para expresar críticas y sentimientos negativos			
Capacidad para expresar valoraciones y sentimientos positivos			
Habilidad para trabajar con otros			
Comunicación no verbal			

MODULOS PARA SESIONES GRUPALES DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL

A.- CONCEPTOS BÁSICOS DEL TRABAJO.

- 1. Introducción a la orientación laboral.**
 - 2. Concepto y significado del trabajo.**
 - 3. Factores personales para la incorporación laboral.**
 - 4. Necesidades personales.**
 - 5. Trabajo y paro. Ventajas e inconvenientes.**
 - 6. Procesos de rehabilitación y desarrollo profesional.**
- Conclusiones y evaluación.**

B. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL.

- 7. Características actuales del trabajo.**
 - 8. Perfiles profesionales.**
 - 9. Formación y empleo.**
 - 10. Nuevos yacimientos de empleo.**
 - 11. Conceptos legales laborales.**
 - 12. Investigación personal del mercado laboral.**
- Conclusiones y evaluación.**

C.- CONOCIMIENTO PERSONAL Y TRABAJO.

- 13. Salud mental y empleo.**
 - 14. Conocimiento personal y empleo.**
 - 15. Capacidades para el empleo.**
 - 16. Actitudes y motivación para el empleo.**
 - 17. Funcionamiento diario.**
 - 18. Deseos, expectativas y posibilidades.**
- Conclusiones y evaluación.**

D.- TOMA DE DECISIONES Y PLANIFICACIÓN PERSONAL.

- 19. Toma de decisiones y resolución de problemas.**
 - 20. Disposición y frenos ante el cambio.**
 - 21. Planificación personal y profesional.**
- Conclusiones finales y evaluación**

MODULOS PARA SESIONES GRUPALES DE ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES Y ASERTIVIDAD LABORAL

- 1. Exigencias sociales del mercado formativo-laboral.**
- 2. Aspectos generales de la comunicación.**
- 3. Comunicación verbal y no verbal. Aspectos para el entrenamiento.**
- 4. Iniciar, mantener y finalizar conversaciones con jefes y compañeros de trabajo.**
- 5. Iniciar y mantener conversaciones con profesores en cursos de formación.**
- 6. Negociar.**
- 7. Recibir críticas justificadas.**
- 8. Recibir criticas injustificadas**
- 9. Hacer criticas**
- 10. Pedir información/ayuda.**
- 11. Dar información/ayuda.**
- 12. Negarse a peticiones abusivas**
- 13. Hacer valoraciones positivas sobre los otros.**
- 14. Recibir valoraciones positivas sobre el propio trabajo.**
- 15. Comenzar en un puesto de trabajo. Pautas.**

MODULOS DE ENTRENAMIENTO GRUPAL EN HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- 1. ENTRENAMIENTO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**
- 2. HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**
 - 2.1. CARTA DE PRESENTACIÓN
 - 2.2. CURRÍCULUM VITAE
 - 2.3. CARPETA DE EMPLEO
- 3. FUENTES DE INFORMACIÓN LABORAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**
 - 3.1. INEM
 - 3.2. PRENSA LABORAL
 - 3.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (E.T.T.)
 - 3.4. PROGRAMAS DE TELEVISIÓN
 - 3.5. INTERNET
 - 3.6. CENTROS DE FORMACIÓN
 - 3.7. CONOCIDOS
 - 3.8. OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO
 - 3.9. AUTOCANDIDATURA
- 4. ENTREVISTAS DE SELECCIÓN**
 - 4.1. RECOMENDACIONES GENERALES PARA UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN
 - 4.2. PREPÁRATE LA ENTREVISTA
 - 4.3. RECOMENDACIONES PARA LA COMUNICACIÓN VERBAL
 - 4.4. RECOMENDACIONES PARA LA COMUNICACIÓN NO VERBAL
 - 4.5. TEMAS DE CONVERSACIÓN EN UNA ENTREVISTA
 - 4.6. COMPONENTES IMPORTANTES EN UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN
- 5. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS Y TEST DE SELECCIÓN**
- 6. COMENZAR EN UN NUEVO EMPLEO**
 - 6.1. TRÁMITES LABORALES AL COMENZAR EN UN NUEVO EMPLEO
 - 6.2. PERIODOS DE PRUEBA
 - 6.3. HABILIDADES SOCIALES
 - 6.4. AL COMENZAR EN UN NUEVO EMPLEO
 - 6.5. FINALIZACIÓN O INTERRUPCIÓN DE LA RELACION LABORAL
- 7. EMPEZAR UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO**

GLOSARIO DE TERMINOS

ASESOR OCUPACIONAL	Persona que dirige un proceso de orientación ocupacional
ASESORAMIENTO VOCACIONAL	Proceso estructurado de ayuda técnica, solicitado por una persona que esta en situación de incertidumbre con el fin de lograr el mejor desarrollo de su carrera profesional mediante la facilitación de información relevante que sea precisa, para que tras la evaluación de sus propias experiencias y el contraste con el mundo laboral, pueda llegar a la toma de decisiones vocacionales realistas y eficaces (Rivas, 1995)
CERTIFICADO DE MINUSVALIA	Declaración legal de la minusvalía que tiene una persona debido a factores de enfermedad y factores sociales. Se basa en porcentajes. A partir del 10% el empresario tiene bonificaciones fiscales. A partir del 65% la persona puede solicitar una PNC
CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES	Es un sistema de clasificación de datos e informaciones sobre las ocupaciones que facilita un marco para el análisis, la agregación y la descripción de los contenidos del trabajo así como un sistema de niveles y áreas para ordenar las ocupaciones en el mercado de trabajo.
COMPETENCIAS LABORAL	Es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que la actividad supone en todo su conjunto.
CONDUCTA VOCACIONAL	Conjunto de procesos psicológicos y que una persona concreta moviliza con relación al mundo profesional en el que pretende integrarse activamente, o en el que ya esta instalado (Rivas, 1988)
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>"Es aquel conjunto de acciones, actividades y procesos formativos en que los profesionales se implican a lo largo de su desempeño profesional para mejorar su preparación y poder mantener la "empleabilidad".</p> <p>Es el proceso por el cual una persona va tomando decisiones a lo largo de su vida profesional. Dicha toma de decisiones debe estar en equilibrio entre las preferencias personales, capacidades y motivaciones personales y las características y recursos del entorno que rodean a la persona.</p>
EMPLEABILIDAD	Es el nivel de posibilidades que una persona tiene en un momento dado de incorporarse y mantener actividades laborales remuneradas, con relación a sus capacidades y actitudes y las características del mercado laboral que le rodean.
EMPRESAS DE ECONOMIA SOCIAL	Las empresas de economía social están constituidas principalmente por cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones que comparten entre sí cuatro características: finalidad de servicio a los miembros o a la colectividad, autonomía de gestión, procesos de decisión democrática y primacía de las personas y del trabajo sobre el capital en el reparto de los beneficios.
INCAPACIDAD LABORAL	Determinación legal que indica que una persona no esta capacitada para realizar una actividad laboral concreta, varias, o ninguna, durante un tiempo determinado o indefinido.
MADUREZ OCUPACIONAL	Es el grado de desarrollo personal que una persona va alcanzando en su proceso vital, permitiéndole llevar una adecuado equilibrio funcional en sus actividades de la vida diaria con relación a las necesidades personales y las características del entorno en el que se da dicho proceso.
ORIENTACIÓN OCUPACIONAL	Es el proceso estructurado terapéutico, en el que participan diferentes agentes, que tiene por objeto la prevención, rehabilitación y/o compensación de las deficiencias que se producen en todas las actividades de la ocupación humana, mediante la facilitación y clarificación de toda la información relevante, para que tras el análisis de dicha información relativa al propio conocimiento personal y al mundo ocupacional externo que rodea al sujeto, este pueda llegar a una toma de decisiones que le permitan ser conductor de sus actividades, logrando el mayor grado de eficacia, autonomía, satisfacción e integración. (Sánchez R, O., 2001).
PENSION CONTRIBUTIVA	Es la cuantía que se da en determinadas circunstancias de ausencia de actividad laboral devengada de las cuotas ingresadas a la seguridad social durante una actividad laboral. Son: ingreso por desempleo (paro), ingreso de jubilación, pensión por incapacidad laboral.

<p>PENSION NO CONTRIBUTIVA PNC</p>	<p>Es la cuantía que se da como ayuda económica en diferentes circunstancias de riesgo social y no son devengadas de cuotas pagadas a la seguridad social. Son: subsidio por desempleo, Ingreso madrileño de integración, pensión por minusvalías.</p> <p>Si una persona tiene una PNC, se la retiran únicamente mientras realice una actividad laboral, recuperándola inmediatamente una vez finalizada la relación laboral. Si el importe total del sueldo de la actividad que realiza la persona es menor a la PNC que cobraba, se le complementa hasta el total de la cuantía de la PNC (por ejemplo, trabajo por pocas horas)</p>
<p>RENTA MINIMA</p>	<p>Ingreso no contributivo destinado a personas en riesgo social. Es lo que se llamaba IMI (ingreso madrileño de integración)</p>
<p>VOCACION</p>	<p>Del verbo latino voco (llamar), y en su infinitivo pasivo vocari (ser llamado). Llamada interior o impulso sostenido que una persona experimenta con respecto a realizar algo que considera valioso e importante para ella, con proyección de futuro.</p>
<p>VOCACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Llamada cuajada en un decisión de alcanzar el óptima de posibilidades individuales, es decir, la propia autorrealización, por el intermedio de cierto tipo de actividades encuadradas en el marco de una carrera profesional. (Castaño, 1983)</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Abelardo Rodríguez (Coordinador). "Rehabilitación laboral de personas con trastornos mentales crónicos". Psicología Pirámide. Madrid. 1997.
- Ángel Fernández Muñoz. "Técnicas de Búsqueda de empleo". Estudios Financieros. 1995.
- ATED-ATAM-FUNDESCO. "Metodología y Estrategias para la Integración Laboral". Fundación Mapfre-Medicina. Ed. Mapfre. 1994.
- Caritas. "Como desarrollar la empleabilidad". Caritas. 1999.
- Cachón Rodríguez, L: "Nuevos Yacimientos de empleo en España: potencial de crecimiento y desarrollo futuro". Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales". 1998.
- Comunidad de Madrid. IMAF. "Guía para la búsqueda de empleo". Comunidad de Madrid. 1997.
- De Las Heras, C.G. "Rehabilitación y Vida. Modelo de Ocupación Humana". Manual del Curso de Modelo de Ocupación Humana de Kielhofner, C. Sevilla. 1999.
- Durante, P. Y Noya, B. "Terapia Ocupacional en salud mental: principios y práctica". Ed. Masson. Barcelona. 1998.
- Fundación Universidad-Empresa. "Guía de las empresas que ofrecen empleo.1999". Tomo 1 y 2. Madrid. 1999.
- Grupo de Biomecánica Ocupacional del IBV. Ergonomía y Discapacidad". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1997.
- Gómez Tolon, J. "Fundamentos metodológicos de la Terapia Ocupacional". Ed. Mira. Zaragoza. 1997.
- INEM. "CNO. Código Nacional de Ocupaciones." INEM. 1994.
- INEM. "Guías IOBE. "Búsqueda activa de empleo". Subdirección General de Promoción de Empleo. 1997.
- INEM. "Tutoría Individualizada". Subdirección General de Promoción de Empleo. 1997.
- J.M. Peiró y F. Prieto. "Tratado de psicología del trabajo". Editorial Síntesis. Madrid. 1996.
- Montane Capdevila, J. "Orientación Ocupacional". CEAC. Barcelona.1993.
- L. Aramburu y J. Fernández. "Módulos de Orientación, Búsqueda, Información y Localización de Empleo. Guía MOBILE". Fundación Formación y Empleo. FOREM. Comisiones Obreras. Madrid. 1994.
- L. Aramburu y J. Fernández. "MODEM. Módulos de detección de Empleo". Cruz Roja Española. 1991.
- Liberman, R. P. "Rehabilitación integral del enfermo mental crónico". Martínez Roca. Barcelona. 1993.
- Medina, R. y otros. "Teoría de la Educación ". (2 tomos). UNED.1993
- MAD Comunicación. "Búsqueda Activa de Empleo". Fundación confemetal. 1999. Madrid.
- Montane Capdevila, Josep. "Orientación Ocupacional". Ediciones CEAC. Barcelona. 1993.
- Pereda Marín, S. "Ergonomía. Diseño del entorno laboral". Eudema Psicología. Salamanca. 1993.
- "Rivas, Francisco. "Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional". Síntesis Psicología. Madrid. 1995.
- Rice, F.P. (1997) Desarrollo humano. Estudio del ciclo vital. Naucapalpan de Juárez: Prentice-Hall Hispanoamericano. S.A.
- Sáez Arance, Ana Victoria. "Guía de Estudios y profesiones". La Cueva del Oso. Madrid. 1997.
- Sobrado, Luis. "Orientación e intervención sociolaboral". Editorial Estel. Barcelona. 1999.
- Schein, E.H. (1988). Psicología de la Organización. Madrid: Editorial Prentice /may Internacional.
- Gallego Matas, Sofía. "Como planificar el desarrollo profesional". Alertes Psicopedagogía. Barcelona. 1999.
- Todt, Eberhard.(1982) La motivación. Barcelona: Editorial Herder.
- Tom Jackson. "Técnicas de Búsqueda de Empleo". Playor Empleo. Madrid. 1992.
- Varios autores. "Metodología y Estrategias para la integración laboral." MAPFRE. Madrid. 1994.
- Willard/Spackman. "Terapia Ocupacional". Ed. Panamericana. 1998.