

Jornadas de Tarancón 28 de Noviembre de 2006

## ***Talleres prelaborales en los Centros de Rehabilitación Laboral para personas con Enfermedad Mental.***

### **1. Definición de Talleres**

Para comenzar daremos una breve definición de lo que se conoce como talleres prelaborales, en los Centros de Rehabilitación Laboral. Podemos decir que un taller prelaboral, es un espacio incluido dentro del CRL, en el que por sus características de diseño, ambiente, tareas que se realizan y objetivos que se trabajan, reproduce todas las características que cualquier trabajador puede encontrar en un entorno laboral normalizado. Nos alejamos de esta manera de los modelos de talleres ocupacionales y nos centramos en unos talleres encaminados al entrenamiento y/o recuperación de hábitos y habilidades de ajuste laboral.

### **2. Tipología de los talleres**

El objetivo de los talleres prelaborales, es el de entrenar y/o recuperar hábitos y habilidades de ajuste laboral. Por esta razón y ya que el mercado laboral es muy diverso, no podemos marcar dentro de los CRL una tipología concreta de estos espacios. Así, encontramos una gran diversidad de talleres dependiendo de cada centro y de las características concretas de área de derivación por los SSM.

Centrándonos en el CRL Getafe, la estructura de los talleres se engloba en tres grandes grupos dirigidos o coordinados por la figura del “Jefe de Taller” o también denominado “Jefe de taller”. Dentro del CRL Getafe podemos encontrar tres maestros de taller, que dirigen su actividad a áreas muy concretas y diferentes siendo estas no formativas y no productivas:

- Taller A.G.C.M.
- Taller Jardinería y Oficios Múltiples
- Taller de Carpintería y Cerrajería

#### **2.1. Taller A.G.C.M.**

Las siglas de este taller vienen marcadas por las áreas de trabajo que en el se desarrollan:

- Administrativa: contabilidad, facturación, grabación y verificación de datos, presentaciones Power Point, bases de datos...
- Gráfica y de diseño
- Comercial

- Manipulados

## 2.2. Taller Jardinería y Oficios Múltiples

Como su propio nombre indica en este taller se desarrollan trabajos en el área de Jardinería y oficios múltiples, como pueden ser mantenimiento de edificios, cocina, fontanería,...

## 2.3. Taller de Carpintería y Cerrajería

Dentro de estos talleres encontramos las áreas de carpintería y cerrajería

## 2. Jef@s de Taller

El Jefe de Taller, es un profesional especializado en las áreas de trabajo dependiendo del taller a desarrollar, que actúa dentro de los talleres como Jefe, encargado, supervisor. Para ello tiene que tener un conocimiento preciso de las tareas que desarrolla dentro de los talleres. Hay que destacar la importancia de las habilidades en la resolución de problemas, don de gentes y empatía que tiene que tener el profesional encargado de esta área, siendo su función la detección de déficit y habilidades, evaluando en una primera fase e interviniendo, para la consecución de objetivos en una fase posterior. Por otro lado, el Jefe de Taller apoya el proceso de orientación laboral mediante la puesta en marcha de tareas específicas de talleres, siendo evaluado en estas áreas siempre que el entorno del CRL lo permita y potenciando de esta manera las competencias profesionales.

Podemos entonces decir, que el Jefe de Taller representa dos roles diferenciados pero interrelacionados:

- Rol Terapéutico, rehabilitador y de evaluación
- Rol de Jefe, supervisor/a, encargado,...

El rol de Supervisor está muy marcado en los momentos en los que el Jefe de Taller está con los trabajadores en el taller, es más bien una cuestión de imagen, de referente hacia los trabajadores, de punto de apoyo y de resolución de dificultades dentro del entorno laboral, un modelo a seguir, una figura de autoridad. Por el contrario el rol de rehabilitador queda interiorizado en el propio Jefe de Taller, es una manera de actuación, observación, evaluación de hábitos básicos, habilidades cognitivas, psicomotrices, sociales y puesta en marcha de estrategias de intervención. Es importante que el trabajador perciba en todo momento al Jefe de Taller como su jefe y no como una persona que le evalúa sus competencias o hábitos, e interviene en sus déficit de manera constante. El Maestro de Taller es una figura que nada tiene que ver con el resto de profesionales del CRL, principalmente por su desconocimiento, en un principio, de la enfermedad

mental y por su especialización en el entorno laboral y más concretamente en las áreas que va a desarrollar dentro del taller prelaboral. El trabajador que acude al taller no debe percibir al Maestro de Taller como un profesional que va a tratar su enfermedad mental, sino como un referente en el entorno laboral. Es difícil para cualquier persona comportarse de la misma manera cuando percibe que está siendo evaluada. Por lo tanto, si el trabajador no tiene esta percepción, éste actúa de una manera más relajada y natural, su actitud será más próxima a la que tendría en un puesto de trabajo.

Por lo tanto cuanto mejor este definida la figura de Jefe de Taller y el entorno sea lo más próximo al encontrado laboral, la intervención con los trabajadores será más eficaz.

### 3. Áreas de Evaluación e Intervención

Cuando el equipo de Profesionales (Psicólogo, TO, TAIL,) ha comenzado a evaluar y han detectado las áreas de interés del usuario, el Jefe de Taller comienza su evaluación.

El Jefe de Taller se marca una entrevista inicial con el usuario, para darles las pautas de intervención en los talleres, analizando con el los aspectos que se van a evaluar y como de esta evaluación se marcaran unos objetivos de cumplimiento en talleres. Esta es la única reunión en la que se comenta al usuario, el funcionamiento de los talleres, ya que sino estaríamos rompiendo la estructura empresarial que se pretende crear desde estos. Es en la devolución del PIRL donde se comenta al usuario los objetivos que se van a trabajar en los talleres.

#### 3.1. Hábitos y habilidades a evaluar:

Hábitos básicos de trabajo	Valoración
Asistencia y puntualidad	
Aseo y cuidado personal	
Actitud frente al trabajo	
Manejo de equipo y herramientas	
Ritmo de ejecución	
Calidad de trabajo	
Cuidado del material	
<b>Habilidades cognitivas</b>	
Atención y concentración	
Comprensión y seguimiento de instrucciones	
Organización y realización de tareas	
Memoria para las instrucciones	
Dar prioridad a las tareas. Iniciativa	
<b>Habilidades sociales</b>	

Reacción al trabajo repetitivo	
Reacción a los cambios de trabajo	
Relación con el supervisor	
Cooperación con el supervisor	
Independencia del supervisor	
Tolerancia a las críticas del supervisor	
Aceptación de las valoraciones del supervisor	
Papel en el grupo	
Interacción con compañeros	
Capacidad para iniciar conversaciones	
Capacidad para mantener conversaciones	
Capacidad para solicitar ayuda	
Capacidad para ofrecer ayuda	
Capacidad para expr. críticas y sent. Negativa.	
Capacidad para expr. valorac. y sent. positiv.	
Adaptación al centro de trabajo	
Capacidad para afrontar problemas	
Habilidad para trabajar con otros	
Nivel de comunicación verbal y no verbal	
Administración del tiempo de descanso	

#### 4. Desarrollo y diseño de tareas

Una vez evaluada la persona, se diseñan las tareas en función de los objetivos a trabajar, por este motivo decimos que las tareas son individualizadas y adaptadas al trabajador. Dichas tareas se diseñan por el Jefe de Taller en coordinación con el resto del equipo técnico, teniendo en cuenta los objetivos P.I.R.L.

El diseño de las tareas viene dado:

- Por un intento de motivar a la persona en su proceso de rehabilitación laboral.
- Deben ser aptas para trabajar los objetivos que queremos conseguir.
- Nos permitan evaluar los conocimientos y habilidades de ajuste laboral de los trabajadores que acuden al taller prelaboral.

La creación de las tareas se basa en las demandas del mercado laboral y en su adecuación para los perfiles de trabajadores que acuden al CRL. Las tareas deben ser los más reales posibles, que tengan un proceso de elaboración y un fin preferiblemente fuera del CRL, para de esta forma dotarlas de mayor importancia y evitar la frustración que puede provocar el ver que el trabajo realizado no tiene ningún objetivo concreto. También muchas veces, las tareas vienen dadas en lo que denominamos “encargos”. Estos “encargos” son pedidos que realizan al taller personas ajenas al mismo. Son de gran utilidad para el taller ya que, son trabajos reales, con un cliente real y que salen al

exterior, de esta forma conseguimos una valoración del trabajo externa a las personas que formamos el taller prelaboral. Estos encargos no se cobran ya que otra de las características de los talleres es que son espacios no productivos.

El grado de exigencia de las tareas depende de los objetivos que queremos trabajar. Este grado de exigencia se va modificando a lo largo del proceso de rehabilitación, la exigencia puede empezar por su punto más alto para posteriormente ir disminuyendo o viceversa.

## 5. Derivación a talleres

La derivación a talleres se realiza en función a varios criterios:

- Motivación de la persona, hacia un área concreta
- Su experiencia laboral previa, y evaluado por el resto de profesionales
- Su experiencia formativa, aunque no tenga experiencia profesional previa
- Para valoración en diferentes contextos, ya que la persona no tenga ninguna experiencia, ni formativa ni laboral.

## 6. Baja de talleres

Son varios los motivos por los que una persona, es dada de baja en los talleres y estos motivos pueden ser:

- **Objetivos cumplidos.** Una vez que todos los objetivos que se marcaron en el PIRL en relación a ajuste laboral se han cumplido.
- **Descompensación.** Cuando la persona tiene una descompensación a nivel psicopatológico
- **Recurso inadecuado.** Cuando después de la evaluación se observa que la persona no tiene las capacidades, motivación, autonomía, etc, mínimas requeridas para un entrenamiento en ajuste laboral.
- **Formación.** Es habitual que el usuario necesite actualizar su formación y /o comenzar una nueva vida formativa.
- **Inserción Laboral.** Como objetivo final del proceso de rehabilitación.

## 7. Limitaciones

En el día a día nos surgen limitaciones a la hora de cumplir los objetivos de los talleres y de la vivencia que los usuarios tienen de estos , como pueden ser:

- Las tareas que se realizan en los talleres no son remuneradas,
- Los horarios difieren en muchas ocasiones con los encontrados en el mercado laboral normalizado
- La imposibilidad de realizar contratos
- El diseño ambiental ( espacio físico, instrumental, ...).

- Etc...

No podemos olvidar, que el mercado laboral actual es muy cambiante y exigente y **existen muchas dificultades en conseguir un paralelismo constante entre los talleres y el mercado laboral, por lo que es necesario ir adaptando las tareas y los propios talleres a las exigencias y demandas del mercado laboral.**