

## *SERVICIO DE EMPLEO BATA: HACIA UN TRABAJO DE "CALIDAD"*

Servicio de Adulto Asociación BATA

Ponente: Ignacio Rey Mato

Bayón.- Villanueva de Arosa ( Pontevedra)

{ HYPERLINK "mailto:asociacion-bata@wanadoo.es" }

El compromiso con la calidad de vida de las personas adultas con autismo pasa por el desarrollo de servicios que proporcionan los recursos y apoyos necesarios para llevar a cabo todas aquellas actividades que sustentan una vida social plena y en igualdad de condiciones. El acceso al contexto laboral ordinario supone un reto para las organizaciones comprometidas en el diseño de sistemas de apoyos para una inserción laboral dentro de los recursos comunitarios y supone la habilitación de recursos y formación específicos.

En la Asociación BATA, el servicio de empleo se contempla no solo como un soporte para el desempeño de funciones laborales (apoyo personal y natural) sino como una red activa de información, orientación, búsqueda y formación, lo que supone un cambio radical en el marco de responsabilidades de los profesionales que trabajan con personas adultas con autismo. En la asociación BATA, estas acciones se enmarcan dentro de dos áreas específicas que se integran en el servicio de empleo:

- SOIL. Servicio de orientación y búsqueda de empleo
- UAIL. Unidad de apoyo a la inserción laboral.

El objetivo de estas dos unidades es llevar a cabo las siguientes actividades:

### **ACCIONES DE ORIENTACION LABORAL**

#### **1.- EVALUACIÓN Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN:**

##### **Entrevistas de detección de necesidades de formación y empleo.**

Esta herramienta nos permite analizar las actitudes y aptitudes de la persona, sus capacidades, destrezas y habilidades así como sus intereses profesionales y vocacionales.

##### **Observación directa.**

El Técnico de Orientación recoge información a través de la observación y el contacto directo con la persona en diferentes entornos.

##### **Pruebas de valoración de capacidades adaptativas**

Se evalúa a la persona en todas las Areas del Desarrollo. Identidad y Autonomía, vida en el hogar, social habilidades relacionadas con el trabajo, ocio y tiempo libre.....

##### **Entrevistas trimestrales con la familia**

**Reuniones de seguimiento con los profesionales de referencia** (monitores del Centro de DÍA, residencia, preparadores Laborales.....)

## **2.- DISEÑO Y ELABORACIÓN DE UN ITINERARIO LABORAL PERSONALIZADO (I.L.P)**

Partimos de las capacidades que hemos detectado en nuestros clientes.

Se establecen **objetivos formativos** (laboral – ocupacional) y /o **objetivos de inserción socio-laboral en entornos laborales ordinarios**.

Se priorizan los objetivos en función de los intereses y necesidades de cada cliente.

Se determinan las distintas acciones a llevar a cabo para llevar a cabo los objetivos propuestos.

Se analizan los medios y recursos (propios y comunitarios) con los que contamos.

Identificamos la naturaleza de los agentes implicados en el proceso de integración socio-laboral que vamos a comenzar; Preparadores laborales, monitores de Centro Ocupacional o C.E.E, responsables de vivienda, familia, apoyos naturales,....

Temporizamos de forma adecuada y coherente todo el proceso

Por ultimo, evaluamos los resultados de las acciones llevadas a cabo, se cambian los objetivos, se modifican las acciones, los recursos, los apoyos....

### **ACCIONES DE BUSQUEDA DE EMPLEO**

Hoy en día es difícil encontrar un empleo. La mayoría de las personas, en algún momento de su vida, han llevado a cabo una serie de pasos orientados a encontrar un puesto de trabajo que cumpla sus expectativas y le aporte recursos económicos suficientes para poder vivir cómodamente. Comenzamos por buscar información (prensa, anuncios...), acudimos a los organismos públicos (INEM) y nos inscribimos como demandantes de empleo a la espera de que nos llamen, establecemos nuestros propios contactos (familia, amigos...) y por ultimo acudimos directamente a una serie de entrevistas de trabajo en diferentes empresas donde nos preguntan que sabemos hacer y nos explican lo que necesitan que hagamos.

El Servicio de Orientación e Inserción Laboral de la Asociación BATA (S.O.I.L) presta los apoyos necesarios para que las personas con TEA puedan llevar a cabo las mismas acciones para encontrar un puesto de trabajo. No vale cualquier empleo, no podemos encajar sino dar la oportunidad de elegir aquella actividad laboral que le permita desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones.

El Técnico de Orientación Laboral esta llevando a cabo esta labor de captación de ofertas de trabajo a través de dos vías bien diferenciadas:

**Apoyo en la búsqueda de empleo por cauces ordinarios.**

Es el propio cliente con el apoyo del Técnico el que busca un empleo a través de los organismos públicos; INEM y Servicio Galego de Colocación. El trabajador se inscribe en el INEM obteniendo la tarjeta de demandante de empleo que renueva periódicamente en las fechas establecidas, elabora su Currículum vitae en el Servicio Galego de Colocación que se revisa y actualiza a medida que aumenta su formación y cualificación profesional.

Esta búsqueda activa está teniendo hasta la fecha unos resultados muy limitados, ya que actualmente no aparecen ofertas de empleo suficientes para este colectivo, teniendo en cuenta que se trata de personas, que en su mayoría, tienen entre 16 y 30 años, buscan su primer empleo, y además tienen necesidades de apoyo.

### **Información y concienciación del tejido empresarial: Visita a las empresas.**

La búsqueda de empleo se centra principalmente en una labor de concienciación sobre las posibilidades de este colectivo realizar una actividad laboral en empresa ordinaria de forma competente. El T.O.L intenta llegar a la mayor parte de la sociedad pero especialmente a la esfera empresarial y demás organismos que ofertan empleo.

Para ello se inician una serie de entrevistas con los diferentes organismos que engloban y representan a los grupos empresariales (Asociaciones de empresarios, Cámaras de Comercio...) y una prospección directa de las diferentes empresas públicas y privadas de la Comarca.

El primer paso de todo este proceso es la solicitud por teléfono de una entrevista con el director-gerente de la empresa. En esta primera visita, el T.O.L explica al empresario de manera detallada en que consiste el proyecto de Integración socio-laboral que estamos llevando a cabo. Se le entrega un dossier informativo en donde se hace referencia a diferentes aspectos de gran relevancia que el empresario debe conocer con respecto las funciones del Servicio de empleo, Legislación Laboral y características de las personas a las representamos.

A continuación, se solicita información al empresario sobre las características y datos generales de la empresa, su opinión personal acerca de las personas con discapacidad psíquica y/o T.E.A y su capacidad para trabajar, su actitud hacia el proyecto de inserción laboral y su conocimiento o experiencia previa con este tipo de iniciativas.

Toda esta información se registra en un documento que será evaluado posteriormente por todo el equipo de profesionales del Servicio de Empleo.

Cuando el empresario tiene una actitud comprometida y se muestra dispuesto a colaborar con el fin de facilitar la entrada en el mercado laboral ordinario de uno de nuestros clientes, concertamos una segunda visita con el objetivo de valorar e identificar con la ayuda del personal de la empresa aquellas

necesidades y posibles puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas demandantes de empleo.

Llegados a este punto dentro del proceso de búsqueda activa y prospección laboral para personas con T.E.A, es el momento de realiza un análisis ergonómico de los puestos de trabajo ofertados por las empresas.

El T.O.L lleva a cabo el análisis ergonómico de la actividad laboral basándose en los principios de la Ergonomía del trabajo. Este proceso se divide en tres áreas fundamentales:

- Análisis de las tareas a realizar.
- Evaluación de las condiciones del puesto y del medioambiente.
- Estudio y valoración de las capacidades personales

En función de los datos obtenidos y su valoración por todo el equipo de profesionales de la Unidad, podremos actuar de tres formas distintas:

- El trabajo ofertado no es el adecuado para esa persona.
- Las características del puesto se adaptan perfectamente a las capacidades del cliente.
- Las exigencias del puesto no se ajustan del todo al perfil laboral de nuestro candidato (situación mas frecuente).En este caso, es necesario identificar los puntos débiles ,diseñar el apoyo humano, material necesario y potenciar al máximo aquellas capacidades que igualan o superan las exigencias del puesto de trabajo. Al mismo tiempo, el P.L establece la secuencia de pasos que componen la realización de la tarea y planifica sesiones de entrenamiento en situación real y/o artificial antes y durante la incorporación al puesto de trabajo en empresa ordinaria.

•  
Por tanto, toda esta información debe servirnos para conocer a nuestros clientes pero nunca para suscitar en nuestro pensamiento creencias o actitudes que limite el desarrollo socio-laboral de las personas con las que trabajamos. Debemos permitir que sean ellos quienes nos muestren sus propias limitaciones y necesidades de apoyo. Se trata de buscar oportunidades laborales que se adapten a las capacidades de la persona, aportando el nivel de apoyo necesario para poder alcanzar un óptimo rendimiento laboral, el bienestar emocional y la no menos importante integración social y laboral que debemos contemplarla como un proceso lógico, natural y no como una utopía al alcance de unos pocos.

### **ACCIONES DE APOYO**

Aplicación de recursos individualizados para el aprendizaje y desempeño de las tareas asociadas al puesto de trabajo ordinario; con especial incidencia en la búsqueda de apoyos naturales y en la autonomía personal. Supone la formación de personal específico, el acompañamiento y entrenamiento dentro del contexto laboral ordinario y la planificación de la intensidad y retirada gradual del apoyo, así como la estructuración de redes de soporte dentro del contexto de relaciones personales en la empresa.

---

Bayòn, 10 de septiembre de 2004