

## UNA TUTORÍA PARA LA TRANSICIÓN ESCUELA –TRABAJO CON JÓVENES CON NEE's

GRUPO DE TRABAJO:  
Una aproximación empresa-aprendices:  
la mediación sociolaboral

### Introducción

Los continuos cambios económicos, políticos, culturales que se están produciendo en la sociedad actual: cambios en el mundo del trabajo, nuevas formas de organización política y social, desarrollo de nuevas tecnologías, etc., nos demandan una revisión del papel de la formación ante esos nuevos requerimientos sociales, así como de las funciones que los agentes educativos han de desarrollar, ya sean profesionales vinculados a áreas de Orientación, formadores o docentes tanto de la educación reglada como no reglada, y por supuesto, los técnicos dedicados a la Integración Sociolaboral de nuestros jóvenes, donde cobra especial sentido la figura profesional que da nombre a esta comunicación: **EL MEDIADOR LABORAL**.

### Contextualización

Es indudable el importante papel que juegan tanto los centros como los profesionales de los mismos, en la puesta en marcha de nuevas experiencias y prácticas más acordes con los cambios apuntados, permitiendo un avance de la educación en la medida que la formación y las competencias de los profesionales se vayan readaptando a las necesidades que los diferentes escenarios vinculados a las acciones formativas demanden en cada momento.

En el transcurso de esta exposición nos vamos a centrar únicamente en aquellas competencias profesionales que, como alude el

nombre del grupo de trabajo, están inscritas en el ámbito de las relaciones interpersonales: con la particularidad, que lo aquí relatado sólo es una discreta experiencia de la Asociación Pro-minusválidos Psíquicos de la Safor que desde el 1999 se ha dedicado a Orientación, Formación e Inserción de jóvenes con N.E.E.

## APROXIMACIÓN A LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS PROFESIONALES

### El objeto de las relaciones

Quando las destrezas, conocimientos y aspiraciones de un trabajador coinciden con los requisitos inherentes a la realización de una tarea, ésta será bien realizada y dicho trabajador obtendrá una notable satisfacción personal al realizarla. Pero cuando las exigencias de la tarea exceden la capacidad o los deseos del empleado, el trabajo no se realiza bien, produciéndose una frustración personal. Al trabajar con jóvenes con N.E.E. hemos de estar muy atentos ante este fenómeno, que tantas veces ocurre al cambiar algún contenido o fase de la tarea dispuesta, y aprovechar los problemas o conflictos para analizarlos desde perspectivas diferentes, **Comunicación, motivación, responsabilidad y empatía** (temas básicos en las relaciones humanas), que bien articuladas pueden convertir el problema en un elemento generador de aprendizaje significativo.

Los problemas de relaciones humanas obedecen a causas muy diferentes. Nosotros hemos seleccionado de entre los más comunes, los siguientes:

**Habilidades personales.** Cada persona aporta al trabajo una serie de habilidades, ambiciones y experiencia laboral. Estos atributos personales cambian a través del tiempo, a veces como resultado del grado de éxito o fracaso obtenido en experiencias anteriores. Articular este juego único de características a una tecnología norma-

lizada puede ser fuente de problemas.

**Necesidades de la empresa.** Los aspectos organizativos de una empresa tales como su tamaño, situación geográfica, salud económica y grado de automatización, determinan el contexto de trabajo y la actividad de cada departamento. Estas definiciones estructurales, por su carácter arbitrario, siempre causan problemas en las relaciones humanas.

**Crecimiento de la tecnología.** Las innovaciones en la tecnología y en los métodos de producción requieren, por lo general, la reestructuración al alza de las responsabilidades y funciones de los trabajadores. El incremento de tareas a realizar por los trabajadores no cualificados, a cuya formación nos dedicamos, conlleva problemas en nuestras relaciones con los jóvenes al iniciar una fase de cambio en el trabajo (utilizar una herramienta similar a la empleada por él en el curso, incremento del nivel de rendimiento productivo: calidad, rapidez, resistencia a la fatiga, etc.), íntimamente conectados con las dos causas anteriormente citadas.

**Falta de experiencia o juventud laboral.** Los trabajadores jóvenes o sin experiencia, durante el periodo de adaptación, presentan problemas de ajuste con los programas productivos y problemas particulares en las relaciones humanas con sus compañeros y jefes.

Con el intento de reducir tanto como se pueda la influencia de estos factores, desde nuestro Programa de Garantía Social, venimos trabajando unas herramientas (**Ficha entrevista-diagnóstico y ficha diagnóstico**; Anexos 1 y 2) que nos facilitan llevar a buen término la propuesta de acción ejecutada para cada una de las mediaciones socio-laborales iniciadas con nuestros jóvenes. Estas herramientas no son documentos cerrados e inamovibles. A medida que el joven avanza en el proceso de transición, se vuelven útiles para una participación auténtica en la mediación dando lugar a una constatación de los cuatro principios seguidos en nuestra metodología tutorial.

### Propuesta de acción

En este apartado sólo pretendemos exponer desde qué principios han partido nuestras mejores prácticas vinculadas al tema de las

relaciones interpersonales con nuestros jóvenes con N.E.E. La posibilidad de tomar estas líneas como una receta o fórmula mágica a seguir queda muy lejos de nuestra intención debido a las particularidades del contexto donde se ha practicado.

A lo largo de nuestro trabajo con personas con discapacidad, enfocamos las relaciones interpersonales desde cuatro principios de acción:

1. **COMUNICACIÓN.** Existe una necesidad de comunicarse eficazmente con otras personas.
2. **MOTIVACIÓN.** Existe una necesidad de motivarse a sí mismo y a los demás.
3. **RESPONSABILIDAD.** Es necesario ejercer la responsabilidad de forma justa y satisfactoria.
4. **EMPATÍA.** Es necesario empatizar, o comprender y tomar en consideración las necesidades y deseos de los demás.

En la medida que logramos articular los cuatro dispositivos frente a los diferentes problemas (de aprendizaje, de convivencia, etc.) en las relaciones de los jóvenes, podemos ir avanzando en el proceso de enseñanza/aprendizaje de ambos agentes: la persona en formación y el formador. Esto es, la relación fundamental que establecemos con nuestros jóvenes, en términos generales, es la que hace referencia a la globalidad de la acción formativa, y no sólo a la parte de los problemas comunes en la vida diaria del Taller de Aprendizaje.

Aunque pueda parecer necesaria la existencia de una secuencia entre los principios de acción, nosotros tratamos de combinarlos en función de la fase por la que atraviesa el joven (fase de entrada o adaptación; fase de aprendizaje y fase de salida o inserción), incrementando la intensidad y profundidad según las posibilidades de la actividad: medios a nuestro alcance, capacidad de comprensión del joven y requisitos de la tarea. A modo esquemático, podríamos resumir nuestra metodología tutorial de la siguiente manera:

### 1ª Fase: ENTRADA

**Objetivo:** Lograr una adaptación satisfactoria del joven al programa productivo.

**Elementos:** Atender las actitudes, emociones, comportamiento

no verbal y roles en los mensajes de nuestras comunicaciones iniciales. Niveles de comunicación convencional y exploratorio.

Inicio de la Motivación (estímulos, deseos, necesidades y motivos). Se crea la tensión. Explicitación de los impedimentos para lograr el objetivo.

Empatía hacia las habilidades, ambiciones y expectativas del joven.

### 2ª Fase: APRENDIZAJE

**Objetivo:**

Adaptar las capacidades individuales de los jóvenes a los requisitos profesionales de los potenciales puestos de trabajo.

**Elementos:**

Sistema de técnicas de modificación de conducta (niveles de comunicación, programa de motivadores o reforzadores, la resistencia al cambio).

Estilos de aprendizaje (directo o indirecto).

### 3ª Fase: SALIDA O INSERCIÓN

**Objetivo:**

Consolidar al joven en el puesto de trabajo a prueba.

**Elementos:**

La comunicación en las organizaciones: los canales formales. De la motivación extrínseca al Autocontrol.

La responsabilidad ante los problemas personales en el trabajo: tipología, agente de ayuda o consejero, toma de decisiones.