

El desenvolupament dels Itineraris Personals d'Inserció (IPI)

Projecció des de la Psicologia de la Intervenció Social

Practicum II
Psicologia de la Intervenció Social

Sònia Costa Garrido
Facultat de Psicologia
Universitat Oberta de Catalunya
Gener 2005

Consultora: Marisela Montenegro

© Sònia Costa Garrido

Reservats tots els drets. Està prohibida la reproducció total o parcial d'aquesta obra per qualsevol mitjà o procediment, compresos la impressió, la reprografia, el microfilm, el tractament informàtic o qualsevol altre sistema, així com la distribució d'exemplars mitjançant lloguer i préstec, sense l'autorització escrita de l'autor.

INDEX

1. Introducció	2
1.1 Àmbit de treball	2
1.3 Proposta de treball	3
2. Els Itineraris Personals d'Inserció	4
2.1 Definició	4
2.2 Història i justificació	5
2.3 Objectius	5
2.4 Tipus de col·lectiu	5
2.5 L'expedient individual	6
2.6 Metodologia	7
2.6.1 Bloc d'atenció personalitzada	8
2.6.1.1 Entrevista personal inicial (EPI)	8
2.6.1.2 Tutoria personalitzada per a l'ocupació	10
2.6.1.3 Informació i motivació per a l'autoocupació	11
2.6.2 Bloc d'actuacions complementàries amb metodologies grupals	12
2.6.2.1 Desenvolupament d'aspectes personals per a l'ocupació (DAPO)	12
2.6.2.2 Recerca activa d'ocupació (RAO)	14
2.7 Material	16
3. La projecció dels IPI des de la Psicologia de la Intervenció Social	16
3.1 La Psicologia de la Intervenció Social	16
3.2 El rol del psicòleg de la intervenció social com a orientador professional	18
3.3 Marc teòric de la intervenció social en els processos formatius IPI	19
3.4 Tècniques de treball i procediment d'actuació	22
3.4.1 Tècniques individuals	22
3.4.2 Tècniques grupals	24
4. Conclusions i reflexions personals	26
4.1 Sobre el valor del treball	26
4.2 Sobre el context econòmic i laboral	28
4.3 Sobre les polítiques socials	28
5. Valoració del pràcticum	32
Referències	33
Bibliografia	33

El desenvolupament dels Itineraris Personals d'Inserció (IPI). Projecció des de la Psicologia de la Intervenció Social.

1. Introducció

La integració social de les persones amb discapacitats és una problemàtica latent en el context actual de la societat espanyola i, si bé en els darrers anys s'ha avançat en el disseny de polítiques d'inserció, queda una gran part del camí per recórrer per poder parlar de normalització. El nombre de persones que presenten algun tipus de discapacitat arriba actualment als 3,5 milions, gairebé una desena part de la població espanyola.

La inserció laboral del col·lectiu amb discapacitats continua sent escassa i registra la taxa més baixa de tots els països de la Unió Europea. En la nostra societat, només un 24% de les persones amb discapacitat en edat laboral accedeixen a una feina remunerada. D'altra banda, la reserva de places que estableix la llei com a forma de discriminació positiva cap a aquest col·lectiu, s'incompleix de manera sistemàtica tant per part de les empreses privades com de l'administració pública.

L'exclusió del mercat laboral d'un 76% de persones amb discapacitats en edat de treballar continua sent un percentatge extremadament elevat, sobretot quan els experts coincideixen que la principal via de normalització social d'aquest col·lectiu resideix en les seves possibilitats d'inserció laboral.

El Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme com a organisme competent en la gestió de les polítiques actives a Catalunya, impulsa tot un seguit d'actuacions adreçades a afavorir la màxima integració i promoció laboral dels/de les treballador/es i la competitivitat de les empreses, basada en el desenvolupament de les capacitats dels seus recursos humans.

Durant el pràcticum II, he treballat a fons una d'aquestes actuacions, els IPI o Itineraris Personalitzats d'Inserció, l'objectiu dels quals és la inserció laboral del demandant a través d'un procés d'atenció personalitzat que implica un diagnòstic detallat de les necessitats individuals des del punt de vista ocupacional i un estret seguiment dels demandants mentre duguin a terme l'itinerari d'orientació a l'entitat.

Però l'abordatge d'aquesta qüestió s'ha de dur a terme necessàriament no solament amb polítiques actives, sinó també amb un canvi de mentalitat. Sovint, les limitacions es troben més en la nostra imaginació que en les persones amb determinades discapacitats.

1.1 Àmbit de Treball

La meua proposta de treball per a realitzar el Pràcticum II de Psicologia és la de continuar el pràcticum I però en aquesta ocasió participant també en les actuacions d'Itineraris Personals d'Inserció que el SIL (Servei d'Integració Laboral), de la comarca de l'Anoia, que la Federació ECOM duu a terme.

El fet de realitzar les pràctiques I en aquest centre, em va proporcionar una visió pràctica de tot el què he après al llarg dels meus estudis, alhora que em va

aproximar a la vessant d'intervenció social de la Psicologia de la qual vaig quedar fascinada. Durant el pràcticum II, he tingut la oportunitat d'aprofundir en el tema de les discapacitats i dels possibles problemes d'integració als que es troben diàriament les persones afectades. He participat en les actuacions d'Itineraris Personals d'Inserció (IPI) que duu a terme el SIL, unes actuacions individualitzades, basades en l'atenció personalitzada dels usuaris demandants d'ocupació, destinades a la consecució de la construcció del itinerari personal per a la inserció, que s'ajusti a les característiques i necessitats concretes dels usuaris del programa.

La Federació ECOM és una entitat sense ànim de lucre, subvencionada pels Fons Social Europeu, a través de la Fundació Luis Vives, que treballa per a les persones discapacitades. Des de l'any 1972, la Federació ECOM recull i potencia els passos de les Associacions que la formen. L'objectiu és clar: aconseguir que les persones afectades per qualsevol tipus de discapacitat puguin participar, lliurement, en totes les activitats socials.

Per tal d'assolir resultats concrets, la Federació ECOM concentra els seus esforços en aquells àmbits en els que és més urgent avançar. Comissions de treball especialitzades en cadascuna d'aquestes àrees programen, coordinen i duen a terme accions i campanyes.

En aquests moments la Federació està formada per 125 entitats, totes elles dedicades a l'atenció de les persones amb discapacitat.

Entre les seves àrees d'activitat es troba l'estimulació de la creació de llocs de treball i l'acompliment de la normativa legal. Mitjançant els Serveis d'Integració Laboral (SIL) informa, selecciona, assessora i fa un seguiment personalitzat de casos individuals, en el camí de la competitivitat laboral i l'autonomia personal. És en aquesta darrera àrea on se centra el meu àmbit de treball, ja que he realitzat les pràctiques al SIL-ANOIA, junt a la coordinadora-orientadora del centre, la Carola Ribaudí (Psicòloga Social i tutora de la UOC), que ha estat la persona responsable de la tutorització de les meves pràctiques, tal i com ho va fer durant el pràcticum I.

Com a treball general del SIL-ANOIA podem descriure la seva activitat com a un Servei especialitzat de suport a la incorporació al treball de persones amb discapacitat. Com a treball específic, podem descriure el SIL com un servei que intenta donar suport a les persones amb discapacitat que volen incorporar-se al món laboral, alhora que coopera amb les empreses perquè contractin treballadors i treballadores amb discapacitat amb garanties d'èxit, beneficiant-se de les ajudes oficials, i que orienta i informa sobre les possibilitats de formació existents en la zona.

1.2 Proposta de treball

Com activitats i accions que han permès assolir els objectius en el treball al SIL-ANOIA, podria descriure:

- D'una banda totes aquelles ja conegudes durant el pràcticum I, com ara realitzar les entrevistes de recollida d'informació, redactar d'informes sobre els resultats de les entrevistes i realitzar valoracions personals sobre les capacitats i possibilitats de les persones entrevistades, guiar al treballador a adaptar el seu currículum a les necessitats de les empreses i animar-lo a seguir els mètodes i les indicacions del SIL, informar i assessorar a les persones amb discapacitat

sobre temes laborals, i sobre les possibilitats de formació existents en la zona, gestionar la borsa de treball i les candidatures, difonent les ofertes als candidats que millor s'adaptin al lloc de treball, realitzar un seguiment de la participació i motivació dels candidats en els processos de selecció proposats.

- D'altra banda, participar activament en totes les accions dissenyades per al desenvolupament dels IPI, com ara, la selecció dels possibles participants, les entrevistes individuals, les accions grupals, el seguiment de les accions, les avaluacions, etc.

Després de dissenyar un pla de treball del practicum II, vaig anar elaborant un diari de treball sobre les 90 hores d'activitats realitzades presencialment al SIL-Anoia, que es van distribuir segons la meua disponibilitat i la de la tutora del centre durant els mesos de setembre, octubre, novembre i desembre del 2004.

Objectius Generals:

- Aproximar-me, com a estudiant, al món professional del psicòleg per tal que pugui aplicar els coneixements teòrics adquirits al llarg dels meus estudis.
- Projectar-me una visió de les metodologies emprades per part d'un psicòleg en el camp aplicat de la psicologia de la intervenció social.
- Conèixer i saber aplicar els principis ètics i professionals dels psicòlegs.
- Conèixer les habilitats, actituds i funcions pròpies de la tasca professional del psicòleg en el camp de la psicologia de la intervenció social.

Objectius Específics:

- Obtenir una projecció del desenvolupament dels Itineraris Personals d'inserció (IPI) des de la Psicologia de la Intervenció Social.
- Aproximar-me al marc teòric de la psicologia de la intervenció social que serveix com a guia en el desenvolupament dels Itineraris Personals d'Inserció.
- Conèixer el rol del psicòleg de la intervenció social com a orientador professional d'aturats amb dificultats d'inserció (habilitats, actituds i funcions pròpies)
- Conèixer i aplicar les tècniques de treball i procediments d'actuació més habituals en el context individual i grupal en el desenvolupament de les accions IPI.

2. Els Itineraris Personals d'Inserció (IPI)

2.1 Definició

L' Itinerari Personal d'Inserció (IPI) es defineix com un conjunt d'actuacions que, articulades a partir de l'atenció personalitzada de cada usuari/ària, tenen com a objectiu oferir les eines i l'assessorament necessaris per tal d'assolir-ne la inserció laboral mitjançant la seva cerca activa d'ocupació, tenint en compte que els instruments que es facilitin s'han d'orientar a fomentar la seva autonomia per afrontar aquesta tasca d'inserció o reinserció en el mercat de treball amb una probabilitat d'èxit més gran.

2.2 Història i justificació

L'experiència que ha obtingut el Departament de Treball i Indústria en l'aplicació de les accions d'informació i orientació professional per a l'ocupació (IORO) des de l'any 1998 ha posat de manifest que el descens de les xifres d'atur registrat a Catalunya repercuteix majoritàriament en els perfils ocupacionals que més possibilitats d'inserció ofereixen al mercat de treball, és a dir, aquells demandants d'ocupació que han estat capaços de construir un itinerari professional adequat a les necessitats d'actualització, formació i adaptació professional que el mercat laboral requereix. Aquesta realitat fa que, des del Serveis d'Ocupació de Catalunya, s'incideixi cada cop més en la necessitat d'actuacions individualitzades, basades en l'atenció personalitzada dels ciutadans demandants d'ocupació, destinades a la consecució de la construcció de l'itinerari personal per a la inserció que s'ajusti a les característiques i necessitats concretes dels usuaris del programa i millor tant l'ocupabilitat com l'empleabilitat.

2.3 Objectius

L'objectiu principal d'aquestes accions és la inserció laboral del demandant per mitjà d'un procés basat en l'atenció personalitzada, cas per cas de cadascun dels demandants, que, seqüencialment, s'inicia amb un diagnòstic detallat de les necessitats individuals des del punt de vista ocupacional, punt de partida per tal de desplegar l'itinerari d'actuacions necessàries per afrontar un procés de cerca activa amb garanties i, de manera transversal, un estret seguiment personalitzat de les actuacions que la persona demandant faci per tal d'assolir l'objectiu esmentat.

Es plantegen dos reptes bàsics: actuar de forma preventiva (de les situacions d'atur de llarga durada) i actuar de forma eficient sobre les necessitats dels nostres demandants d'ocupació, d'acord amb les seves característiques i necessitats individuals.

2.4 Tipus de col·lectiu

En tractar-se d'una actuació finançada per fons transferits des de l'Estat, prevista al Pla nacional d'acció per a l'ocupació (PNAE), el marc de la Llei 56/2003 d'ocupació i de l'estratègia europea per a l'ocupació i l'Agenda 2000, on es concreten els objectius prioritaris dels FSE (2000-2006), per al 2004, es preveu l'atenció prioritària dels col·lectius següents:

- Com a mesures preventives:
 - Menors de 25 anys abans dels 6 mesos d'inscripció com a aturats
 - Majors de 25 anys abans dels 12 mesos d'inscripció com a aturats
- Com a col·lectius amb més pes sobre l'atur registrat:
 - Perceptors de prestació en proporció al percentatge que suposen sobre el conjunt d'aturats
 - Dones en proporció al percentatge que suposen sobre el conjunt d'aturats
 - Persones amb discapacitat en proporció al percentatge que suposen sobre el conjunt d'aturats

2.5 L'expedient individual

L'entitat té l'obligació de crear un expedient individual que acompanya el demandant durant tot el procés de l'itinerari, que facilita la intervenció dels/les tècnics/ques que actuen amb el demandant en les diferents accions i contribueix a una informació detallada a l'/la usuari/ària respecte dels compromisos d'accions que cal desenvolupar, els objectius específics i les pautes que ha de seguir el demandant per assolir aquests objectius.

Cal tenir en compte que aquest expedient constitueix un conjunt de documents cabdals, no sols a escala tècnica o metodològica, sinó també a escala de justificació administrativa de l'execució del programa.

L'expedient es començarà a elaborar des del primer moment en què l'usuari iniciï la seva participació en el programa subvencionat (IPI), i ha de constar, com a mínim de la documentació següent:

- La còpia del currículum (CV a partir d'ara) del demandant, les dades relatives als serveis ocupacionals en què ja ha participat el demandant, com també qualsevol altra informació rellevant relacionada amb el perfil laboral i professional de l'usuari.
- Informe diagnòstic inicial del/de la tècnic/a sobre la primera presa de contacte de l'usuari dins el seu IPI, on s'especificarà amb detall les valoracions efectuades a partir de les potencialitats i mancances detectades que siguin rellevants per al seu procés d'inserció laboral.
- La portada del document té com a objectiu la presentació del programa subvencionat, la situació lògica d'aquesta presentació és en el marc de l'acció d'inici de l'IPI de l'/la usuari/ària. A la part de sota, s'indicarà el nom i els cognoms de l'/la usuari/ària i també el seu NIF o NIE.
- Pla d'actuacions: a partir del diagnòstic realitzat (amb l'informe tècnic preceptiu corresponent, indicat al paràgraf anterior), es relacionaran amb detall les diferents accions a les quals ha estat derivat l'usuari, tot indicant el nom de l'acció, el seu contingut, l'objectiu que pretén aconseguir el/la tècnic/a amb aquesta derivació, la temporalització de l'acció, el nom, cognom i NIF del/de la tècnic/a que la realitza (si és una acció dins el marc de l'IPI), la valoració del/de la tècnic/a respecte a la participació del demandant a cadascuna de les accions (pautes que s'han donat al demandant i grau d'acompliment) i altres dades complementàries que el/la tècnic/a cregui oportú adjuntar-hi. Hi distingim tres continguts diferents :
 - *Situació actual:* es farà un breu i entenedor resum de la situació de partida de l'/la usuari/ària, en relació amb la seva inserció o reinserció laboral, informació derivada de l'actuació diagnòstica feta pel/per la tècnic/a. Els aspectes més tècnics del perfil sociolaboral de l'/la usuari/ària s'explicitaran a través d'un informe elaborat pel/per la tècnic/a que hagi desenvolupat l'actuació, i s'adjuntarà a l'expedient individual de l'/la usuari/ària.
 - *On volem arribar?:* en aquest apartat es relacionaran els objectius que es pretenen assolir amb la participació de l'/la usuari/ària en el programa subvencionat.
 - *Com arribar-hi?:* en aquest punt és on s'acorden amb l'/la usuari/ària les diferents accions a les quals es pot derivar per tal d'assolir els

objectius marcats. En el cas que es recomanin altres actuacions diferents de les pròpies que ofereix el programa subvencionat, s'especificaran quines.

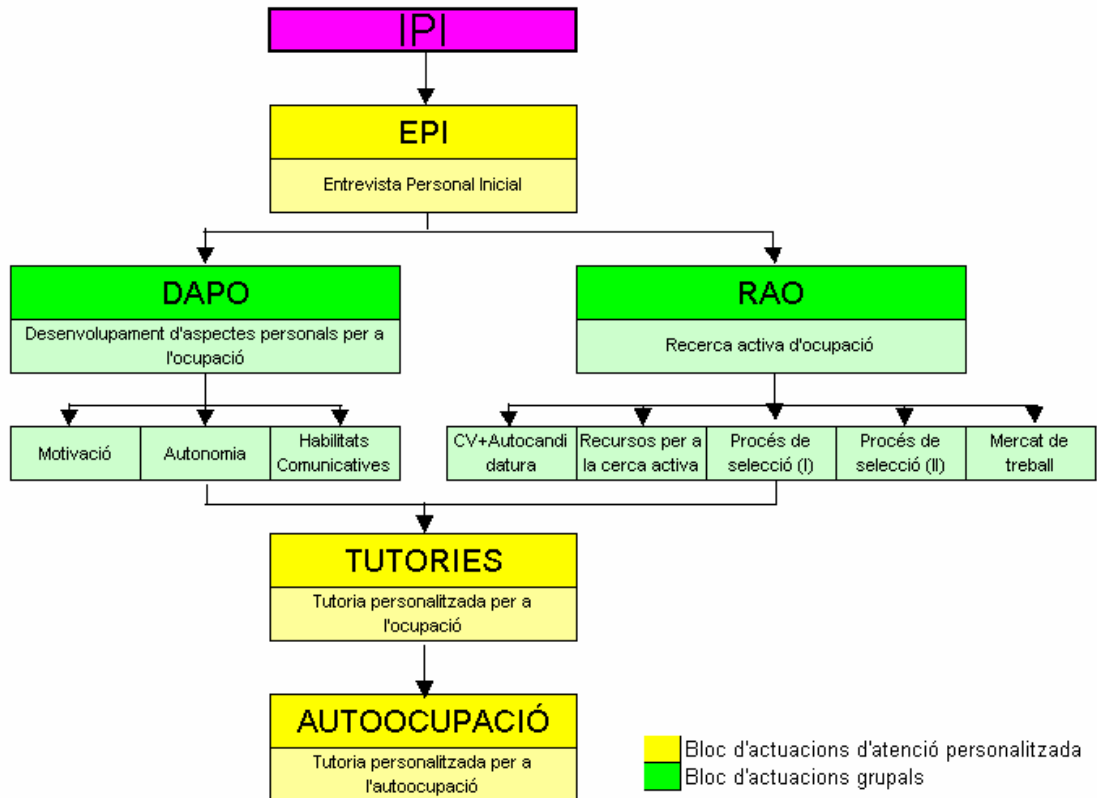
- A l'expedient es fa constar en quin moment de tot l'itinerari l'usuari abandona l'acció i els motius d'aquest abandonament. Arribat aquest moment, el/la tècnic/a efectua una valoració de la participació global de l'usuari en les accions dins el seu IPI, tot assenyalant la contribució de la participació en les accions en relació amb la seva situació de partida.
- L'agenda de visites és la part del document en què es relacionen les diferents actuacions realitzades, per ordre d'assistència de l'/la usuari/ària a l'entitat. S'indica el codi d'acció/ons que s'hagin realitzat en la mateixa data, la data en què es duu a terme l'actuació, i l'hora en què l'/la usuari/ària comença l'actuació. És imprescindible que l'/la usuari/ària signi la seva conformitat. Fet això, el/la tècnic/a lliurarà la còpia de les actuacions recomanades a l'/la usuari/ària. El/la tècnic/a hi farà constar el temps invertit en el desenvolupament global de l'actuació, tenint en compte les limitacions indicades a les especificacions tècniques del programa. A més, es farà un breu i entenedor resum de les qüestions treballades a la sessió i que són importants que l'/la usuari/ària retengui. Els aspectes més tècnics de la participació de l'/la usuari/ària a la sessió s'explicitaran a través d'un informe elaborat pel/per a tècnic/a que hagi desenvolupat l'actuació i s'adjuntarà a l'expedient individual de l'/la usuari/ària.

Aquest expedient individual ha de restar en possessió de l'entitat col·laboradora a disposició de la Direcció General d'Ocupació durant tot el període de desenvolupament del programa, tenint en compte que l'entitat ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir la seguretat de les dades de caràcter personal i evitar-ne l'alteració, la pèrdua i el tractament o l'accés no autoritzat, d'acord amb el que estableix la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, i d'acord amb l'article 29 d) de l'Ordre de 10 de desembre de 2001, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització d'accions d'orientació professional. L'entitat està obligada al secret professional i aquesta obligació subsisteix fins i tot en cas de pèrdua de la condició d'entitat col·laboradora del Servei d'Ocupació de Catalunya.

2.6 Metodologia

Des del Servei d'Ocupació de Catalunya, i tenint en compte les característiques i necessitats dels col·lectius prioritaris que es determinen al Pla nacional d'actuacions per a l'ocupació (PNAE), es vol incidir cada cop més en una metodologia d'actuació basada en l'atenció personalitzada dels ciutadans demandants d'ocupació, amb la convicció que només així és possible oferir un servei útil i de qualitat.

El marc metodològic gira al voltant de dos blocs d'accions concretes, el bloc d'atenció personalitzada (EPI, Tutories i Autoocupació) i el Bloc d'actuacions complementàries, desenvolupades mitjançant metodologies grupals (DAPO i RAO).



2.6.1 Bloc d'atenció personalitzada

2.6.1.2 Entrevista Personal Inicial (EPI)

Definició

Es recomana que els/les usuaris/àries que inicien el procés de les accions d'orientació professional per a l'ocupació comencin l'itinerari a través de l'entrevista personal inicial, que es defineix com un procés personalitzat que consisteix en l'elaboració del perfil sociolaboral de l'/de la usuari/ària a través del passament de proves psicotècniques, si escau, i l'elaboració d'un informe sobre el resultat de les mateixes. Aquest conjunt d'actuacions permetrà la revisió de les actuacions realitzades pel demandant per trobar feina i la detecció de les necessitats individuals per tal de determinar quines accions d'orientació requereix el/la demandant per a la seva inserció.

Objectius

Aquesta acció indaga mitjançant una entrevista personal la realitat laboral del demandant de feina. Amb aquesta finalitat el/la tècnic/a disposarà de la informació següent:

- Currículum del/de la demandant.
- Dades relatives als serveis ocupacionals en què ha participat el/la demandant (cursos de formació ocupacional, orientació, etc.).
- Situació actual del/de la demandant.

L'objectiu fonamental d'aquesta acció bàsica és conèixer l'/la usuari/ària demandant d'ocupació, tot establint una estreta relació individualitzada amb el/la tècnic/a de l'entitat de naturalesa bidireccional i consensuada. És el coneixement en profunditat del perfil sociolaboral de l'/la usuari/ària i el seu nivell d'ocupabilitat el

que permetrà a l'entitat fer el diagnòstic precís de les seves potencialitats, requisit indispensable per acordar, juntament amb l'/la usuari/ària, l'itinerari d'orientació més adient per al seu cas en concret.

Continguts

- 1- Informar el demandant de manera expressa i amb claredat del programa en el qual participa, com també quin és l'objectiu que es persegueix amb les accions d'orientació professional per a l'ocupació: en què consisteixen i els avantatges d'aquestes en el seu procés d'inserció laboral. L'entitat s'haurà d'assegurar que aquesta informació ha estat perfectament tramesa a l'/la usuari/ària.
- 2- Fer una primera identificació dels recursos personals i professionals a partir de la informació recollida de les seves dades personals, formació i experiència laboral, com també la clarificació de les potencialitats de l'/la usuari/ària.
- 3- Passament de les proves psicotècniques, si escau. Posteriorment el/la tècnic/a realitzarà l'informe d'aquestes proves, que adjuntarà al seu expedient.
- 4- Disseny de l'IPI. La definició de l'itinerari es farà de manera pactada entre el/la tècnic/a i l'/la usuari/ària a través del Pla d'actuacions (el/la tècnic/a haurà d'explicar el funcionament de les accions proposades, els seus objectius i també la seva utilitat per a l'/la usuari/ària), i s'especificarà l'acció o les accions d'orientació en què l'/la usuari/ària participarà prioritàriament. Aquest itinerari es materialitzarà en un document escrit que l'/la usuari/ària signarà per donar constància de la seva conformitat. Aquest document s'haurà d'adjuntar a l'expedient individual i servirà com a agenda d'atenció de l'/la usuari/ària. Cal tenir en compte que aquest document constitueix la justificació de la realització efectiva de les accions a través de l'agenda de visites a l'entitat signada per l'/la usuari/ària.

Metodologia

Entrevista individual amb l'/la usuari/ària en la qual es comentaran els resultats de les proves psicotècniques, si escau, i també qualsevol altra qüestió que l'/la usuari/ària, com demandant d'ocupació, vulgui posar de manifest. Aquesta acció requereix una situació física de privacitat, en un ambient tranquil i distès.

- És una situació interpersonal que demana un estil cooperatiu, en què el temps de diàleg i profunditat de les indagacions estan sota el control de l'entrevistador/a.
- No és un interrogatori. Es basa en intervencions de l'entrevistador/a, resposta de l'entrevistat/ada i comentaris de l'entrevistador/a a les respostes.
- Es facilitarà aclariments dels dubtes i/o les expectatives dels/de les demandants abans que comenci la sessió.
- El/la tècnic/a, a més de valorar aspectes com la manera de saludar, l'exposició dels temes, la gesticulació, la forma d'expressió, el domini gramatical i la fluïdesa verbal, ha de detectar les necessitats reals del demandant i, en funció d'aquestes necessitats, ha de derivar-lo cap a una acció o una altra.

Usuaris/àries

La sessió serà individual. Com que es tracta d'una acció bàsica per al desenvolupament del programa, tant pel que fa al disseny de l'itinerari com per aconseguir la implicació del/de la demandant en les accions, serà útil el seu passament per a tot demandant d'ocupació.

Temporització

Es considera que davant els/les usuaris/àries que requereixin proves, la temporització màxima recomanada és de 4 hores

2.6.1.2 Tutoria Personalitzada per a l'ocupació

Objectius

La tutoria constitueix l'acció transversal, és a dir, el seguiment i/o l'acompanyament dins del conjunt d'accions d'orientació professional per a l'ocupació que persegueix la inserció laboral d'aquest, atès que l'objectiu últim de tot l'itinerari d'orientació és justament la inserció laboral.

Es durà a terme una tutoria de seguiment en els casos que no sigui convenient la inclusió de l'usuari en una acció grupal, en el cas de fer un seguiment de les accions grupals, quan l'/la usuari/ària no requereixi l'aprofundiment que suposa l'acció EPI, i finalment, quan sigui necessari fer un seguiment dels/de les usuaris/àries que han estat derivats/des a polítiques ocupacionals a partir de l'acció diagnòstica.

Quan ja s'han treballat els aspectes personals i les tècniques de recerca de feina, es realitzaran tutories d'acompanyament per tal de posar en contacte l'/la usuari/ària amb el mercat de treball tot realitzant un pla d'actuació en què hi haurà un suport a la inserció per part del/de la tècnic/a.

És convenient que el tutor sigui el/la mateix/a tècnic/a durant tot el procés tutorial per tal de crear una relació basada en la confiança que afavoreixi un espai en què es puguin detectar motivacions, actituds, problemes, inquietuds, un espai per escoltar, orientar i ajudar a decidir.

A fi de donar eines de suport per al desenvolupament d'aquesta acció i atès que la finalitat última dels IPI és la inserció, és necessari que les entitats col·laboradores amb el programa facin una tasca de recerca de possibles ocupadors.

Continguts

Aquestes accions consistiran en l'acompanyament i/o seguiment individualitzat del/de la demandant en el procés de recerca de feina per part d'un/a tècnic/a especialitzat/ada. Aquest/a tècnic/a farà la seva tasca mitjançant una actuació tutorial recolzada des de l'inici on tindrà en compte les propostes següents:

1. S'informarà l'/la usuari/ària sobre l'objectiu que es persegueix amb l'acció de la tutoria.
2. Es farà una anàlisi de les competències de l'individu. El tutor contrastarà les característiques de l'/la usuari/ària amb el seu expedient individual (la seva trajectòria laboral, així com la seva situació actual en relació amb el mercat de treball, ja constarà a l'expedient de l'/la usuari/ària que es va fer en l'entrevista personal inicial).
3. Es tindran en compte els recursos dels quals disposa l'/la usuari/ària i la seva valoració.
4. Es tindran en compte els recursos del mercat de treball, els perfils professionals més demandats...

Treball conjunt del/de la tècnic/a i l'/la usuari/ària en la **tutoria de seguiment**:

1. Aclarir i/o reformular aspectes desenvolupats en les accions grupals.
2. Fer un seguiment de les derivacions que s'han produït en el marc de l'IPI cap a altres polítiques ocupacionals: formació ocupacional, escoles taller...

3. Revisar i actualitzar, si escau, les dades personals de l'/la usuari/ària amb les quals ja compta el centre (cas de persones de les quals l'entitat ja coneix el perfil).
4. Incidir en aquells aspectes personals referents a la recerca de feina que optimitzin la inserció de l'/la usuari/ària.

Treball conjunt del/de la tècnic/a i l'/la usuari/ària en la **tutoria d'acompanyament**:

1. Reflectir per escrit el perfil personal i professional.
2. Definir objectius clars i reals d'ocupabilitat.
3. Confeccionar una agenda de contactes, anotacions i observacions personals respecte a la seva recerca de feina.
4. Elaborar una llista de possibles ocupadors per sectors i zona geogràfica i, segons el mitjà emprat, se li planificarà la recerca de feina per a cadascun dels ocupadors.
5. Realitzar un inventari d'estratègies, recursos personals, professionals, formatius i eines per tal d'afrontar de manera individualitzada les diferents candidatures.
6. Ajudar a valorar al demandant quins són els seus punts forts per a una determinada candidatura.
7. Treballar tècniques de màrqueting personal: eines de què es disposa i com utilitzar-les correctament. Exemple: es farà trucar directament a l'/la usuari/ària (davant del/de la tècnic/a) a alguna empresa on pugui presentar la seva autocandidatura. Se li donaran pautes per ajudar-lo i ensenyar-lo a arribar a parlar amb la persona que el pot entrevistar.

Metodologia

S'utilitzarà una metodologia dirigida i individualitzada per tal d'optimitzar l'aprofitament de la participació de l'/la usuari/ària en l'acció.

El tutor podrà aconsellar la participació del/de la demandant en altres accions de formació i d'orientació professional.

El tutor podrà determinar tantes accions d'assessorament personalitzat per a l'ocupació com es consideri oportú per al/a la mateix/a usuari/ària.

Usuari/àries

Acció individual i adreçada a tots els/les demandants d'ocupació que ho requereixin.

Temporització

La temporització i la periodicitat de la tutoria serà fixada entre el /la tutor/a i l'/la usuari/ària i variarà atenent a les necessitats individuals dels demandants.

2.6.1.3 Informació i motivació per a l'autoocupació

Definició

Acció encaminada a informar sobre l'autoocupació i la cultura emprenedora als demandants d'ocupació que mostrin interès en la creació d'una empresa.

Objectius

- Adquirir informació suficient sobre l'autoocupació com a via d'accés al mercat laboral.
- Conèixer aspectes que conflueixen en l'elaboració d'un pla d'empresa, com també les ajudes i subvencions per a la creació d'empreses.

Continguts

La sessió s'articularà al voltant dels continguts següents: l'autoocupació, l'emprenedor i la idea. Elaboració del pla d'empresa: formes jurídiques, ajuts, subvencions i tràmits de constitució i posada en marxa, com també l'adreçament de l'/la usuari/ària als organismes de suport i assessoria per als projectes d'autoocupació.

Metodologia

Expositiva amb un constant i fluid *feedback* entre el/la tècnic/a i l'/la usuari/ària.

Usuaris/àries

L'acció es desenvolupa en sessions preferentment individuals, tot i que és possible fer-la de manera grupal.

Adreçada a demandants d'ocupació amb dificultats d'inserció laboral en el mercat per compte d'altri i amb interès o inclinació personal cap al treball per compte propi amb manca de motivació i/o formació necessària per emprendre una activitat empresarial.

Temporització

La temporització màxima recomanada és de 3,5 hores per usuari.

2.6.2 Bloc d'actuacions complementàries amb metodologies grupals

2.6.2.1 Desenvolupament d'aspectes personals per a l'ocupació (DAPO)

Definició

Acció encaminada a incidir sobre els aspectes personals que faciliten la posada en marxa i el manteniment d'activitats en un procés d'inserció professional.

Objectius

I. Generals:

- Desenvolupar i adquirir habilitats i recursos que permetin superar les barreres autoimposades.
- Assumir responsabilitats en el desenvolupament i ajustament d'un projecte personal d'inserció professional.

II. Específics:

- Identificar els recursos personals que faciliten la realització d'activitats per a la seva inserció professional.
- Aprendre a reformular de manera positiva les expectatives negatives de recerca d'ocupació.
- Generar noves expectatives i incrementar la seguretat personal davant el mercat de treball.
- Identificar les situacions dels seu entorn que faciliten el desenvolupament dels seus recursos personals.
- Incrementar la seva capacitat d'adaptació a les circumstàncies canviants que presenta el mercat laboral, mantenint o ajustant el seu projecte personal d'inserció professional i ampliant les seves alternatives.

Continguts

Acció grupal que es pot impartir de manera global o articular-la en tres mòduls bàsics que són complementaris i independents:

1. **DAPO- Motivació vers l'ocupació:** analitzar i potenciar les motivacions personals vers la recerca activa d'ocupació. Durada màxima recomanada: 10 hores.
2. **DAPO- Suport a l'autonomia:** desenvolupament i adquisició d'habilitats i recursos que permetin superar les barreres que dificulten afrontar un procés de recerca activa d'ocupació amb autonomia. Durada màxima recomanada: 5 hores.
3. **DAPO- Habilitats comunicatives:** adquisició de recursos i habilitats tècniques de comunicació que ajudin a la millora de la recerca d'informació i faciliti la superació, amb èxit, d'una entrevista de selecció. Durada màxima recomanada: 5 hores.

Nombre de participants: la naturalesa eminentment pràctica del grup i la metodologia activa que l'ha de regir fan que no sigui adient el desenvolupament de l'acció per sota de 3 participants ni per sobre de 10.

Atès que l'objectiu d'aquesta actuació gira al voltant de la modificació d'actituds de l'usuari davant la recerca activa de feina i que, amb aquesta finalitat, el suport del grup és d'importància cabdal per assolir aquest canvi de comportament, és imprescindible que el tècnic/a aconsegueixi una bona cohesió grupal que permeti un bon desenvolupament dels continguts dels mòduls a partir de la participació activa dels usuaris.

A partir de les aportacions dels usuaris del grup, el tècnic/a ha d'identificar i potenciar aquells aspectes que ajuden a millorar l'ocupabilitat de l'usuari, alhora que es minimitzen o s'intenten reconduir els aspectes que la dificulten. En aquest punt, també és molt important que el tècnic/a reconduïxi les intervencions dels usuaris que transcendeixin de l'objecte de l'actuació o que en dificultin l'objectiu (mitjançant diferents tècniques com relativitzar la intervenció, qüestionar-la fent notar les seves incongruències, etc.).

En aquest context, resulta molt interessant que el tècnic/a estimuli les aportacions personals positives sobre les experiències en la recerca activa de feina amb l'objectiu de generar un efecte multiplicador sobre tot el grup.

Metodologia

S'utilitzarà una metodologia activa, de tal manera que l'/la usuari/ària esdevingui l'eix de tota l'activitat. Per tant, se cerca estimular la motivació i el descobriment de les seves potencialitats a través de les diferents tècniques grupals, com ara *role-playing*, discussió grupal semidirigida, estudi de casos...

En definitiva, la metodologia tractarà de respectar la diversitat dels/de les usuaris/àries participants en l'acció.

Usuaris/àries

Grups formats per un nombre mínim de 3 persones i un màxim de 10.

Demandants que tenen dificultats especials per a la seva inserció professional a causa de barreres que han assumit o desenvolupat i que mostren:

- Desànim per a la recerca d'ocupació.
- Falta de confiança en les seves possibilitats per trobar una feina.
- Resistències en la decisió i en la recerca de solucions a la seva situació de desocupació.
- Sentiments que són incapaços de responsabilitzar-se del seu propi projecte personal d'ocupació i formació.

- Que no tenen definit el seu projecte personal per a l'ocupació.

Temporització

El temps màxim per al desenvolupament dels aspectes personals per a l'ocupació, si l'usuari participa en tots els mòduls que l'integren, serà de 20 hores.

2.6.2.2 Recerca activa d'ocupació: taller d'entrevistes i grup de recerca (RAO)

Definició

S'entén per **grup de recerca** la posada en marxa d'un grup de treball, en què de manera voluntària el/la demandant es compromet a portar a terme una recerca activa amb l'ajut del/de la tècnic/a, el/la qual li oferirà un conjunt de recursos i eines ocupacionals necessaris per a la inserció en el mercat de treball.

El **taller d'entrevistes** és un entrenament en grup de les habilitats i conductes necessàries per afrontar amb més garanties d'èxit l'entrevista de selecció, però anant més enllà de la simple informació i de les meres recomanacions de com superar entrevistes, per insistir a exercitar-se d'una manera conductual.

Aquest és el motiu pel qual l'acció es denomina "taller", perquè en ressalta el caràcter pràctic. El taller d'entrevista és una acció complementària al grup de recerca, que s'emmarca dins del que són les tècniques o habilitats per buscar ocupació. Sorgeix de la necessitat d'ampliar i completar la preparació sobre entrevistes de feina que reben els/les usuari/àries dels grups de recerca activa d'ocupació. Els continguts que es treballen en aquesta acció (recursos per a la recerca, taller d'entrevistes, etc.) són complementaris i tenen sentit per ells mateixos per separat.

Partint del funcionament real del mercat de treball, l'entrevista laboral ha arribat a ser la tasca decisiva per a l'èxit en la recerca d'ocupació. No hi ha dubte que l'entrevista és l'instrument de selecció utilitzat més sovint i amb més pes en la decisió de contractar o no. Per aquest motiu, per als oferents d'ocupació, l'actuació del candidat en l'entrevista és el més important.

Objectius

La recerca activa d'ocupació és una actuació que engloba diferents àrees temàtiques relacionades: la localització de les ofertes de treball que siguin adients, la manera d'accedir a aquestes ofertes (autocandidatura, CV, etc.) i la totalitat del procés de selecció de personal a les empreses (des de les proves psicotècniques fins a l'entrevista de treball). Es pretén incrementar els coneixements teòrics bàsics i els recursos personals (conductes i habilitats) dels demandants d'ocupació, a fi que afrontin l'entrevista de treball i els diferents processos de selecció amb més possibilitats d'èxit, és a dir, ensenyar-los les conductes que necessiten per causar una impressió positiva en l'entrevistador, partint d'un coneixement previ de les possibles casuístiques que es pot trobar el demandant immers dins aquests processos.

Cal que el demandant conegui els instruments i adquireixi les habilitats necessàries que li possibilitin dur a terme una recerca d'ocupació de manera activa, organitzada i planificada.

Continguts

Acció grupal que es desenvolupa com a taller i que es pot impartir de manera global o articular-la en cinc mòduls bàsics que són complementaris i independents:

1. RAO CV + autocandidatura: disseny i elaboració del CV dels usuaris i de la carta de presentació.

En aquesta sessió resulta molt interessant que l'entitat disposi de plantilles informatitzades, de manera que cada usuari/ària pugui fer aquests documents amb un PC amb el suport del/de la tècnic/a. Prèviament, el/la tècnic/a haurà analitzat amb l'usuari la informació que cal potenciar en aquests documents (aquí pren gran importància el resultat de l'actuació diagnòstica: fer conscients dels propis recursos personals: formatius, laborals i de capacitats, habilitats i actituds).

La durada màxima recomanada és de 5 hores.

2. RAO Recursos per a la recerca activa: la recerca d'ofertes de treball mitjançant diaris, internet, etc.

Al marge de les vies de publicació tradicionals d'ofertes de treball (diaris, serveis públics d'ocupació, etc.), que és important que els/les usuaris/àries coneguin, també resulta molt interessant que l'entitat disposi de PC connectats a Internet per tal que els mateixos usuaris/àries coneguin aquesta manera de recerca d'ocupadors, en què el/la tècnic/a facilitarà les adreces d'Internet més interessants.

En aquest mòdul és molt important que el/la tècnic/a expliqui als/a les usuaris/àries com trobar les ofertes de treball que s'ajusten als seus perfils concrets, com identificar les ofertes que siguin més interessants per tal de triar les que siguin adients, les instruccions bàsiques de la recerca activa mitjançant Internet, etc.

La durada màxima recomanada és de 5 hores.

3. RAO Procés de selecció (I): l'entrevista de treball (simulacions, pautes, etc.).

Els continguts a tractar són els següents: la naturalesa i definició de l'entrevista, els errors de l'entrevista, el model del procés d'aprenentatge de l'entrevista, l'entrevista dins del procés de selecció de personal, el tipus d'entrevista, els objectius en l'entrevista, les fases en l'entrevista, les preguntes en l'entrevista, la preparació de l'entrevista (ABANS DE), DURANT l'entrevista, conductes o habilitats bàsiques, DESPRÉS de l'entrevista: sinopsi de les dades més significatives per tal de fer un seguiment òptim, els tres estils d'afrontar entrevistes (assertiu, passiu i agressiu).

La durada màxima recomanada és de 10 hores.

4. RAO Procés de selecció (II): superació de les proves de selecció (tipus de proves, com superar-les, etc.).

La durada màxima recomanada és de 4 hores.

5. RAO Informació sobre el mercat de treball: aspectes formals del vincle contractual (tipus de contractes, drets i deures dels treballadors, etc.).

La durada màxima recomanada és de 4 hores.

Nombre de participants: la naturalesa eminentment pràctica del grup i la metodologia activa que l'ha de regir fan que no sigui adient el desenvolupament de l'acció per sota de 3 participants ni per sobre de 10.

Metodologia

S'utilitzarà una metodologia activa que inclourà diferents tècniques grupals per tal d'afavorir l'adquisició d'habilitats que afavoreixin afrontar amb èxit un procés de selecció.

S'utilitza el mètode expositiu acompanyat d'assaigs pràctics. El/la tècnic/a fomenta l'adquisició de conductes mitjançant l'ús d'exercicis o simulacions d'entrevistes seguides de retroalimentació.

Usuaris/àries

Grup de com a mínim de 3 persones i com a màxim de 10.

Demandants que, estant en disposició personal i professional d'incorporar-se a una feina, requereixin l'adquisició d'alguna d'aquestes tècniques i/o habilitats que els permetin complementar el seu procés d'inserció en el mercat de treball.

Temporització

L'acció es realitzarà en un temps màxim de 28 hores si l'/la usuari/ària participa en tots els mòduls que integren l'actuació.

2.7 Material

La determinació dels programes detallats de cadascuna de les accions, com també l'elaboració del material didàctic, correspon a les entitats col·laboradores, que han de tenir en compte, en qualsevol cas, els col·lectius específics objecte de les accions. Aquest material ha de ser lliurat a la Direcció General d'Ocupació juntament amb la memòria de sol·licitud de subvenció en forma d'annex, tenint en compte que cal adjuntar tant el material tècnic com el material lliurat als usuaris durant la seva participació en les diferents accions. Qualsevol modificació o actualització del material lliurat haurà de ser prèviament presentada al Servei d'Orientació de la Direcció General d'Ocupació per dur-ne a terme la comprovació i validació.

3. La projecció dels IPI des de la Psicologia de la Intervenció Social

3.1 La Psicologia de la Intervenció Social

La Psicologia de la Intervenció Social és una activitat professional d'una de les branques de la psicologia que en la seva evolució històrica sorgeix com resposta a la necessitat d'analitzar i actuar sobre els problemes de les interaccions personals en els seus diversos contextos socials. La seva contínua acció, reflexió i investigació té com principal marc de referència la Psicologia Social, l'Antropologia, la sociologia i altres disciplines afins. Els problemes que afronta tenen a veure amb els múltiples nivells i amb els processos complexos que tanca la relació entre l'individu i el seu context social, especialment amb els processos que tenen a veure amb la forma que les necessitats individuals i col·lectives són satisfetes en aquest mitjà social.

Lluny de definir els problemes des d'una anàlisi individual, la Psicologia de la Intervenció Social ha anat desenvolupant procediments i instruments per a tractar d'avaluar i intervenir sobre processos socials complexos i dinàmics que abordin no

només el component individual i/o grupal sinó també les estructures socials, polítiques, econòmiques, etc., que ho emboliquen i li donen sentit.

Al llarg del seu desenvolupament podríem afirmar que els models de competència social i ecològic han estat els quals major repercussió han tingut en la metodologia d'aquest àmbit. Encara que històricament el desenvolupament de la Psicologia de la Intervenció Social està estretament lligat al dels serveis socials, en l'actualitat l'enfocament es dirigeix cap a nous i més amplis conceptes. En aquest sentit cap dir que aquest nou àmbit busca millorar la qualitat de vida i el benestar de les persones, superant l'ancoratge conceptual que venia sofrint la Psicologia de la Intervenció Social pel que fa a termes com marginació, inadaptació, pobresa, etc. Com ha succeït en altres àmbits professionals, on s'han anat superant enfocaments centrats en la manca, el dèficit i la patologia, per a passar a una intervenció proactiva, preventiva i de millora de la qualitat de vida, en el cas de la intervenció social els esforços es dirigeixen cap a enfocaments que busquen el desenvolupament en persones, grups i comunitats de les necessàries habilitats i competències per a analitzar millor la seva realitat social i buscar les solucions més adequades. En aquest sentit cap parlar dels objectius de la intervenció social com aquells que consisteixen a reduir o prevenir situacions de risc social i personal, ja sigui mitjançant la intervenció en la solució de problemes concrets que afecten a individus, grups o comunitats aportant recursos materials o professionals, o mitjançant la promoció d'una major qualitat de vida. Aquestes situacions de risc estan referides, quan vam parlar d'intervenció social, a la falta de cobertura de necessitats humanes molt bàsiques que es troben directament condicionades per l'entorn social: necessitats de subsistència, convivència i integració social, participació, accés a la informació i als recursos socials, igualtat d'oportunitats, no discriminació, no exclusió social, etc.

Per la complexitat dels objectius de la intervenció social s'ha de destacar que aquesta requereix un abordatge interdisciplinari en el qual les relacions del psicòleg amb els treballadors socials, advocats, sociòlegs, economistes, i altres professionals es converteixen en un factor essencial per a l'abast dels seus objectius.

Dins la Psicologia de la Intervenció social, aquest Pràcticum se centra en el sector de les deficiències, discapacitats i minusvaleses. Es tracta d'un dels sectors amb major trajectòria en la Psicologia de la Intervenció Social i es compon de molt diverses problemàtiques en les quals el denominador comú és la discapacitat del subjecte i la seva repercussió social quant a la igualtat d'oportunitats i la integració social.

En aquest àmbit el psicòleg ha buscat la integració a l'entorn familiar, social i laboral, desenvolupant al màxim les capacitats del subjecte i, al mateix temps, dissenyant i executant programes que fomenten l'acceptació, sensibilitat, flexibilitat i relació d'ajuda de la societat pel que fa a tot tipus de discapacitats.

Tant en el cas de discapacitats físiques, com en el de les psíquiques o sensorials, els psicòlegs tenen una funció de diagnòstic molt important. Bé entès que aquest diagnòstic, en l'actual orientació teòrica del sector, transcendeix de bon tros la valoració de la patologia individual, que ha de ser completada amb una rigorosa valoració de les repercussions socials que comporta. És necessari valorar les condicions socials de l'entorn del subjecte, els seus recursos personals i familiars, l'impacte de la seva discapacitat sobre les seves possibilitats educatives, laborals o de relació, etc.

Quant a la intervenció, realitza orientacions i tractaments per a la superació dels problemes personals associats a la discapacitat. Participa en programes d'estimulació primerenca des d'un enfocament més preventiu amb els nens i en

programes de rehabilitació, l'auge de la qual en l'actualitat va obrint pas cap a l'anomenada psicologia de la rehabilitació com una disciplina orientada a la superació dels citats problemes mitjançant programes concrets d'intervenció tant individual com grupal.

També desenvolupa un paper molt important en les residències i centres per a discapacitats on el psicòleg a més d'avaluar i intervenir amb els individus o amb el grup, realitza una tasca de suport al personal d'atenció directa del centre (educadors, monitors, etc.).

Precisament, els centres ocupacionals i la inserció sociolaboral configuren un altre important context d'activitat professional en aquest sector, en el qual el psicòleg busca l'adaptació òptima entre les capacitats i habilitats de cada persona, tenint en compte el grau de discapacitat, i les tasques i llocs de treball.

Entre moltes altres activitats mereix destacar-se el paper del psicòleg en el seu treball amb associacions com les de familiars de discapacitats, la iniciativa dels quals està impulsant nous projectes i recursos. El paper de suport a aquests moviments associatius combina el coneixement del sector de les discapacitats amb les tècniques de grup i dinamització d'activitats.

Igualment és de destacar la forta presència d'algunes organitzacions no governamentals en aquest sector, des de les quals treballen nombrosos psicòlegs.

Finalment no ha d'oblidar-se el paper del psicòleg en l'engegada de programes de canvi d'actituds de la persona no discapacitada, programes que pretenen possibilitar la integració en els distints nivells laboral, escolar, comunitari, etc., de la persona amb algun tipus de discapacitat.

3.2 El rol del Psicòleg de la Intervenció social com a orientador professional

L'orientació professional es pot entendre en un sentit restringit, és a dir, quan parlem de l'elecció de professió i del pas de l'escola al món laboral. Aleshores els continguts propis de l'orientació són l'exploració de les professions, les tècniques de recerca de feina, etc. Aquest és el model d'ajust al treball. Però també es pot entendre en un sentit més ampli, en què el continguts, a més dels descrits, recullen allò que fa referència a les competències requerides en la nova configuració de les professions. Aquesta visió més àmplia del terme inclou els aspectes formatiu i els de desenvolupament personal. Des d'aquesta concepció s'incideix en els valors del treball i en el possibilitat d'autorealització mitjançant aquest.

Sota aquesta concepció més àmplia del terme, l'orientació professional es defineix com un procés de mediació continuat, sistemàtic i intencional, que tendeix a desenvolupar la capacitat d'autodeterminació de les persones, per tal que siguin capaces d'identificar i elegir les alternatives ofertes pel seu entorn, i assumir finalment la més adequada amb el seu potencial i la seva trajectòria vital.

Segons l'article I del Conveni de 1975 de l'OIT, l'orientació professional té com a funció "*ajudar totes les persones en igualtat i sense discriminació a desenvolupar i utilitzar les seves aptituds per al treball en el seu propi interès i d'acord amb les seves aspiracions, tenint presents, al mateix temps, les necessitats de la societat*".

Aquesta definició menciona dos aspectes fonamentals del concepte d'orientació professional: el coneixement de les característiques, possibilitats i limitacions de

l'individu, i el coneixement de les possibilitats i limitacions del seu medi, amb la finalitat de fer possibles eleccions i decisions adequades i afavorir el desenvolupament professional de l'individu i el seu ajust al medi laboral.

L'orientador en aquest sentit ha d'actuar com a mediador, posant en contacte una part amb l'altra; també té una funció integrador, en el sentit de capacitat per a la valoració dels determinants personals i socials, que permeti elegir alternatives i prendre decisions adequades.

3.3 Marc teòric d'intervenció social en els processos formatius IPI

Durant la realització del pràcticum, he intentat enfocar les accions formatives IPI com una intervenció psicològica, en el sentit en què s'apliquen principis i tècniques psicològiques per part d'una persona entrenada com és el tècnic/a d'orientació professional amb l'objectiu de construir un itinerari personal per a la inserció que s'ajusti a les característiques i necessitats concretes dels usuaris i de les usuàries del programa i millorar tant l'ocupabilitat com l'empleabilitat d'aquests.

Sens dubte, la relació establerta entre l'orientador/a professional i l'/la usuari/ària en concret resulta un element essencial en la intervenció social, ja que l'establiment d'una relació adequada facilitarà el canvi i/o la millora de l'/la usuari/ària. En aquest sentit, és necessari que l'orientador/a i l'/la usuari/ària arribin a un acord en la relació amb els objectius i les tasques del programa. Aquest serà l'objectiu principal de l'entrevista personal inicial, que com hem vist es defineix com un procés personalitzat l'objectiu del qual és conèixer l'/la usuari/ària demandant d'ocupació, tot establint una estreta relació individualitzada amb el/la tècnic/a de l'entitat de naturalesa bidireccional i consensuada. És el coneixement en profunditat del perfil sociolaboral de l'/la usuari/ària i el seu nivell d'ocupabilitat el que permetrà a l'entitat fer el diagnòstic precís de les seves potencialitats, requisit indispensable per acordar, juntament amb l'/la usuari/ària, l'itinerari d'orientació més adient per al seu cas en concret.

En quan al marc teòric, m'he inclinat per dur a terme una **integració teòrica àmplia** fent referència a la integració de moltes teories i fent un esforç per articular diferents aspectes del funcionament humà, com ara els emocionals, conductuals, cognitius i interpersonals. Com què prefereixo no identificar-me amb una escola concreta, els mètodes d'intervenció dependran de quin sigui el conflicte que s'hagi d'afrontar, escollint els que resultin més adequats pels coneixements, l'experiència o especialització del/de la tècnic/a, i –sobretot– perquè serveixin d'estímul per a la seva pròpia creativitat.

En aquest sentit, per exemple, cal fer referència a la intervenció des de la **teoria conductual** que es fonamenta en els principis, les estratègies i tècniques derivats dels principis de l'aprenentatge, que s'apliquen d'una manera sistemàtica per a modificar el comportament inadaptat. En el cas de la intervenció en les accions IPI, els usuaris participen en els tallers d'entrevistes amb entrenament d'habilitats i conductes, i en els grups de recerca amb assaigs pràctics i simulacions. Des de la perspectiva conductual es considera que, en essència, no hi ha diferències entre la conducta adaptada i la desadaptada. En efecte, totes dues estan regulades pels mateixos principis d'aprenentatge. La teoria conductual té una visió optimista del canvi: de la mateixa manera que es va aprendre, la conducta desadaptada també es pot desaprendre. Així, és factible reduir o eliminar conductes inadaptades i promoure l'adquisició de noves conductes més adaptades al medi i al context en què es viu i treballa. El canvi es promou tractant els símptomes, en el nostre cas, per exemple, amb la modificació d'actituds de l'usuari davant la recerca activa de

feina, que són conductes desadaptades apreses; s'han de tractar directament, sense preocupar-se de suposades causes subjacents intrapsíquiques. Aquest precepte no implica que es rebutgin els esdeveniments privats o la mediació cognitiva, els sentiments o les emocions, sobretot en els desenvolupaments actuals de la teràpia de conducta. Aquest canvi es basa en l'estudi acurat de les conductes problema, i de les seves característiques, dels seus antecedents i conseqüents, i també dels factors orgànics que les determinen.

Així mateix, també serveixen de guia d'intervenció en els IPI els **models cognitius** que emfasitzen la importància de les cognicions enteses com a "patrons complexos de significat en què participen emocions, pensaments i conductes" (Bruner, 1990) tant en la gènesi dels trastorns psicopatològics com en el canvi terapèutic. Per tant, la intervenció cognitiva en general parteix de la base que les cognicions influeixen en la conducta de les persones i en el seu estat emocional. D'aquesta manera, podem apreciar que els pensaments tenen un paper central com a mitjancers en la gènesi de conductes i emocions.

Igualment, dins el marc de les intervencions cognitives, s'ha desenvolupat una **tendència constructivista** que es contraposa a les concepcions purament racionals de l'ésser humà. Al seu torn, qüestiona severament la possibilitat d'accedir al coneixement objectiu de la realitat. L'ésser humà pren un paper central en la construcció de la realitat per mitjà de les experiències viscudes des del naixement, i influit pels patrons culturals, socials, psicològics i de gènere, sense deixar de banda les pròpies limitacions sensorials provocades per les estructures del sistema nerviós central. D'aquestes teories cognitivoconstructivistes és important per a la intervenció en les accions IPI la concepció de l'ésser humà que és considerat proactiu quant al coneixement (i no reactiu davant el seu entorn), com un que dona significat a les seves experiències amb un sentit particular i d'acord amb un patró coherent amb el sentit que té de si mateix. Això li permet de reconèixer-se a través del temps, malgrat els múltiples canvis que viu al llarg de la vida, per exemple trobar-se amb la discapacitat. Des d'aquesta perspectiva, els pensaments, les emocions i conductes són fenòmens psicològics que s'esdevenen en el procés de donar significat a l'experiència. Aquest procés també és acompanyat per estructures tàcites, difícils d'explicitar, però que solen ser centrals per al sentit d'identitat de la persona. El reconeixement del paper de les emocions en l'activació de les estructures tàcites és important, ja que per mitjà d'aquestes emocions es pot accedir al coneixement de les estructures centrals. Tanmateix, les emocions desafidores per a aquestes estructures d'identitat se solen viure amb estranyesa. Aquestes emocions, els símptomes i la resistència al canvi són part de la manera que té la persona de donar significat a les experiències. Per tant, tenen sentit i són comprensibles des del sentit d'identitat de l'individu. Hi ha diverses teories psicològiques que estan influïdes parcialment o totalment per aquesta posició epistemològica. És el cas de les teories de Piaget i Vigotsky, la concepció de la memòria de Barlett, el construccionisme social de Gergen, les perspectives narratives i hermenèutiques, la teràpia postracionalista de Guidano, la teoria dels processos de canvi de Mahoney, i la teoria dels constructes personals de Kelly. En el nostre cas aplicaríem aquestes teories a la identificació dels recursos personals que faciliten la realització d'activitats per a la seva inserció professional, en l'aprenentatge de reformulació positiva de les expectatives negatives de recerca d'ocupació, en la generació de noves expectatives i l'increment de la seguretat personal davant el mercat de treball, en la identificació de les situacions de l'entorn del/la usuari/ària que faciliten el desenvolupament dels seus recursos personals, etc.

D'altra banda, les **intervencions experièncials** són modalitats d'intervenció que pretenen potenciar en les persones la capacitat de decidir lliurement i

responsablement qui són i com es posicionen davant la realitat, sense que el passat, el futur, les normes o les expectatives interfereixin en la decisió. Els models experiencials donen molt de valor a l'experiència i a tot el que l'acompanya, percepció, sensació, emoció, cognició i conducta, i concedeixen (a diferència d'altres models que tenen més en compte els pensaments i la conducta) la mateixa importància a tots aquests elements. És important comprendre la concepció psicològica que tenen de l'ésser humà els seguidors d'aquesta perspectiva, que té com a principis l'autonomia i l'autorealització en l'home, la recerca de sentit en l'existència i la concepció global de l'ésser humà (Feixas i Miró, 1993)¹, aspectes molt importants per a la intervenció amb els discapacitats. Hem de tenir en compte que aquests models accepten que l'individu no reacciona davant la realitat, sinó davant la percepció que en té; aquesta experiència subjectiva no pot ser coneguda per una altra persona, només es pot inferir empàticament o comprendre per mitjà de la narració del mateix subjecte. El món interior de la persona és un camp en què interactuen tots els elements, i en què resulta difícil, sinó impossible, identificar una causalitat concreta. De fet, la creença fonamental per a aquests models és que "l'individu està subjecte a un procés de creixement anomenat *maduració*, que consisteix a passar del suport de l'ambient a l'autosuport" (Pantinat, 1983)², ja que l'ésser humà sembla dirigir la seva vida cap a un procés creixent d'autonomia i independència. Aquest procés de maduració transcorrerà d'una manera adequada si l'individu és capaç de discriminar quines són les seves necessitats i els seus límits a l'hora d'aconseguir-les ("tendència actualitzant" de les necessitats, Rogers, 1975)³. Les teories experiencials descriuen les persones que funcionen bé com les capaces de viure i integrar plenament les experiències, i les que no funcionen d'una manera flexible, com les que tenen dificultats per a experimentar, utilitzen compulsivament els mecanismes de defensa i, per això, es queden bloquejades sense poder evolucionar. En aquest sentit és important que amb les accions IPI s'incrementi la capacitat d'adaptació dels/de les usuari/es a les circumstàncies canviants que presenta el mercat laboral, mantenint o ajustant el seu projecte personal d'inserció professional i ampliant les seves alternatives.

El **model sistèmic** que va néixer al mateix temps que la teràpia familiar, avui en dia té moltes més aplicacions. Això no és estrany, ja que la seva unitat d'anàlisi és la família. Per a entendre-la no n'hi ha prou amb els models tradicionals centrats en l'individu. Aquest nou focus requereix una nova conceptualització, una nova manera de pensar, en què l'objecte d'anàlisi no sigui l'ens individual sinó el sistema. És la noció de sistema la que crec important tenir en compte en la intervenció de les accions IPI, ja que implica que un tot organitzat és més que la suma de les parts, i se situa en un ordre lògic diferent del dels components. Es defineix per les seves funcions, estructura, circuits de retroalimentació i relacions d'interdependència. Aplicat a la societat, significa entendre-la com un tot organitzat en què cada membre social compleix una funció, i amb les seves accions regula les accions dels altres al mateix temps que en resulta afectat. Formen part d'una dansa o patró interaccional en què les accions de cada membre són interdependents de les dels altres. L'enfocament sistèmic pretén identificar els patrons d'interacció en què hi ha el problema i alterar-los d'una manera global, dirigint els esforços a qüestionar i buscar formes alternatives en la participació de cada un en aquest patró perquè es generin pautes alternatives més saludables (en el nostre cas, la discapacitat i la inserció laboral està molt relacionada amb el mercat laboral, les polítiques d'intervenció, la mentalitat dels empresaris, etc.).

¹ Feixas, G., i Miró, M. T. (1993). *Aproximaciones a la psicoterapia: Una introducción a los tratamientos psicológico*. Barcelona: Píadós.

² Pantinat, L. (1983). Introducció a la Psicologia de la Forma de Fritz Perls. *Revista de Psiquiatria y Psicología Humanista*, 5, 3-8.

³ Rogers, C. R. (1975). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires: Píadós.

Com suggereixen Feixas i Miró (1993)⁴, es pot veure el tema de la integració com una evolució des de la pluralitat cap a l'exploració d'un avenç comú. Altres autors (per exemple, Norcross, 1986)⁵ entenen la integració com un repte evolutiu cap a estadi de desenvolupament més madurs, i passen d'un simplisme absolutista i dogmàtic ("el meu enfocament és el millor, per definició, i la resta estan equivocats") a un relativisme ("els enfocaments funcionen segons els casos"). Així, la meua intenció és projectar el desenvolupament de les accions IPI des de la Psicologia de la intervenció social, sense tractar d'eliminar la pluralitat i establir un model únic de psicoteràpia, sinó aprofitant la rica diversitat actual i la varietat de perspectives que ens ofereix, deixant en segon terme la "lluita d'escoles" i fomentant un context cooperatiu orientat a elaborar propostes integradores més evolucionades que els models que ja hi ha.

3.4 Tècniques de treball i procediments d'actuació

3.4.1 Tècniques individuals

Per a l'entrevista personal individual (EPI) caldrà recopilar una sèrie de dades pertinents que ens ajudin a delinear el seu itinerari. Normalment, aquesta recollida d'informació es du a terme amb el que s'anomena *tècniques d'ampli espectre*, és a dir, tècniques que permeten d'obtenir informació variada i interactiva.

La tècnica estel·lar d'aquest primer pas és **l'entrevista personal inicial o de recollida**, que pot tenir diverses modalitats. L'entrevista semiestructurada té l'avantatge sobre les més tancades (o estructurades) que es dona més llibertat d'expressió al subjecte; l'entrevistat pot anar parlant del que li interessa, sense tenir la impressió que l'interroguen. L'avaluador va traient els temes que cal tractar aprofitant que l'individu toca temes adjacents. És una situació interpersonal que demana un estil cooperatiu, en què el temps de diàleg profunditat de les indagacions estan sota el control de l'entrevistador/a. No ha de ser un interrogatori i s'hauria de basar en intervencions de l'entrevistador/a, resposta de l'entrevistat/ada i comentaris de l'entrevistador/a a les respostes.

En aquesta primera fase de recollida d'informació àmplia, una altra tècnica metodològica molt emprada és **l'observació directa** de la conducta de l'individu que ens pot donar informació important sobre el cas. El/la tècnic/a, a més de valorar aspectes com la manera de saludar, l'exposició dels temes, la gesticulació, la forma d'expressió, el domini gramatical i la fluïdesa verbal, ha de detectar les necessitats reals del demandant i, en funció d'aquestes necessitats, ha de derivar-lo cap a una acció o una altra.

Per tal de fer un diagnòstic precís de les potencialitats de l'/la usuari/ària també podem fer ús del passament de proves psicotècniques que avaluin paràmetres com la intel·ligència, les aptituds específiques, la memòria, l'atenció, els trets de personalitat normal, les psicopatologies de la personalitat, i, sobretot, les motivacions professionals.

Intel·ligència general: entesa com a supracapacitat per a resoldre problemes siguin de l'índole que siguin. És el que Spearman anomenava *factor G*. La intel·ligència és una capacitat cognitiva indispensable per a desenvolupar de forma correcta la majoria de treballs que requereixen capacitat d'anàlisi, de síntesi i de

⁴ Feixas, G., i Miró, M. T. (1993). *Aproximaciones a la psicoterapia: Una introducción a los tratamientos psicológico*. Barcelona: Paidós.

⁵ Norcross, J. C. (comp.). (1996) *Handbook of Eclectic Psychotherapy*. Nova York: Brunner Mazel.

reflexió. Per a avaluar el factor G o intel·ligència general es poden escollir, per exemple, dues proves molt clàssiques i d'àmplia difusió, i que tenen dispositius de validesa i fiabilitat força acceptables: **D-48**⁶ i factor **G3A**⁷ de Cattell.

Aptituds específiques: a banda d'aquesta capacitat general, la majoria de persones presenten punts forts i més febles en el seu perfil cognitiu. És el que Thurstone va descriure com a aptituds mentals primàries i s'inclouen les habilitats de comprensió verbal, fluïdesa expressiva i atentivitat. Per a mesurar el perfil d'habilitats específiques i diferencials es pot optar per un altre clàssic: el DAT; en aquest cas, en la seva darrera versió **DAT-5**⁸. L'objectiu fonamental se centra a esbrinar els punts forts i febles del perfil aptitudinal de cada usuari/ària. Es tracta d'una bateria molt completa que explora diversos factors mentals diferencials: factor de raonament verbal (VR), factor de raonament numèric (NR), factor de raonament abstracte (AR), factor de raonament mecànic (MR), factor de relacions espacials (SR), ortografia (OR) i factor de rapidesa i exactitud perceptiva (PSA). Si fa falta avaluar la capacitat d'expressió verbal i fluïdesa expressiva, es pot administrar el factor **FV** (fluïdesa verbal) del **PMA**⁹, ja que el DAT-5 no explora aquesta aptitud mental.

Memòria: estranya és la professió o activitat humana que no requereix una certa dosi de memòria. La memòria és la base de qualsevol aprenentatge. És la capacitat que ens permet de processar, emmagatzemar, rescatar i elaborar informació rellevant. Hi ha nombrosos tipus de memòria; les que s'avaluen més habitualment són la visual o icònica i l'auditiva o ecòlica. La memòria és una funció cognitiva indispensable per a qualsevol tipus d'estudis i per al desenvolupament professional correcte. En el mercat existeixen nombrosos testos de memòria, però molts d'aquests són per a nens en edat escolar, i fins a l'adolescència, i s'utilitzen bàsicament en orientació escolar. També s'han ideat testos de memòria des del context clínic, però la seva finalitat és avaluar deterioraments o anormalitats mnemòniques. Normalment formen part de llargues bateries neuropsicològiques. Atès que la nostra exploració no s'inclou en el context clínic, s'hauria d'administrar un test ideat per a poblacions normals i amb barems per a gent adulta.

Atenció: és la capacitat per a concentrar la energia vers un determinat estimul. L'atenció és un mecanisme indispensable per a qualsevol tasca, però especialment per a aquelles que comporten certa monotonia i la detecció ràpida d'elements de dissonància. Estats psicològics alterats (per exemple, ansietat, depressió) comporten una disminució important de la capacitat atentiva. La capacitat de centrar l'interès i concentrar-se en un determinat punt concret de la informació que tenim a l'abast i mantenir-la durant els temps necessari, és una funció cognitiva d'una importància cabdal, ja que possibilita dur a terme les tasques, siguin del tipus que siguin. De fet, el DAT-5 ja inclou un subtest que explora l'atentivitat, però, a fi de contrastar dades, se li pot administrar el **quadrat de lletres (QL)**¹⁰ perquè es tracta d'una prova curta (10 minuts) i molt aplicada en orientació i selecció de personal.

Trets de personalitat normal: les característiques personals són indispensables per a aconseguir l'èxit professional; cada tasca requereix unes certes habilitats

⁶ Anstey, E. (1993) 10a. edició. *Test de capacitat cognoscitiva: dominos D-48*. Madrid: TEA.

⁷ Cattell, R. B. i Cattell, A. K. S. (1994) 7a. edició. *Test de factor G d'intel·ligència de Cattell: escala 3*. Madrid: TEA.

⁸ Bennett, G. K., Seashore, H. G. i Wesman, A. G. (2000). *Test d'aptituds diferencials: DAT-5*. Madrid: TEA.

⁹ TEA a partir de Thurstone, L. L. i Thurstone T. G. (1989). *Test d'aptituds primàries: PMA*. Madrid: TEA.

¹⁰ Secció d'estudis TEA, a partir de Thurstone, L.L. i cols. (1990) 4ª edició. *Test de quadrats de lletres*. Madrid: TEA.

psicològiques que, si no es posseeixen, poden ser motiu de conflictes i tensions. La prova més típica, sòlida i paradigmàtica que aconsegueix aquestes funcions: el **16 PF**¹¹ de Cattell.

Testos de psicopatologia de la personalitat. Els tests de psicopatologia se solen administrar en contextos clínics i quan la demanda formulada al psicòleg els fa necessaris i adients. Rarament s'administren en casos d'orientació professional. Però en el nostre cas potser és adient al tractar-se d'usuaris/es amb discapacitats. L'última versió del test més paradigmàtic i amb dispositius de bondat més adients d'avaluació clínica de personalitat és el **MMPI-2**¹².

Motivacions professionals: en un cas de demanda d'assessorament professional es fa inevitable passar alguna prova d'aquest tipus que ens determini el perfil de preferències vocacionals del subjecte. Cal, per tant, analitzar cap a quines àrees d'interès s'adrecen les motivacions de l'/la usuari/ària i si hi ha alguna àrea per la qual, potser, es decanti amb una intensitat més gran que la inicialment expressada. El **KUDER-©**¹³ és un test ben adaptat a la població i explora grans àrees d'interès professional.

3.4.2 Tècniques grupals

En les últimes dècades, treballar amb grups és un recurs de treball present en pràcticament totes les orientacions d'intervenció psicològica. Fins i tot les orientacions cognitives, conductuals i cognitivoconductuals han assolit aquesta modalitat i la utilitzen en nombrosos àmbits d'intervenció, com, per exemple, els grups d'autocontrol per a addiccions, els grups d'entrenament per a pares o els grups constituïts per persones amb ansietat davant de situacions socials, entre d'altres.

L'element definidor del grup de treball és la seva finalitat. En el nostre cas, el grup és un instrument que permet fenòmens experiencials diferents d'una relació tècnic/a-usuari/ària, amb la qual cosa, en certs casos, permetrà una millor consecució d'objectius determinats o la satisfacció d'unes necessitats específiques.

Les persones que componen el grup exerceixen una influència destacable que és utilitzada com a eina de treball. Tots els components construeixen la realitat i, a més, comparteixen els sentiments (va més enllà de la transferència i la contratransferència de la relació diàdica entre tècnic/a i usuari/ària). El grup presenta determinades forces no controlades (per exemple, els estats d'humor) que en les sessions individuals no es produeixen. A partir de les aportacions dels/de les usuaris/es del grup, el tècnic/a ha d'identificar i potenciar aquells aspectes que ajuden a millorar l'ocupabilitat de l'/la usuari/ària, alhora que es minimitzen o s'intenten reconduir els aspectes que la dificulten. En aquest punt, també és molt important que el tècnic/a reconduïxi les intervencions dels/les usuaris/es que transcendeixin de l'objecte de l'actuació o que en dificultin l'objectiu (mitjançant diferents tècniques com relativitzar la intervenció, qüestionar-la fent notar les seves incongruències, etc.). En aquest context, resulta molt interessant que el/la tècnic/a estimuli les aportacions personals positives sobre les experiències en la recerca activa de feina amb l'objectiu de generar un efecte multiplicador sobre tot el grup.

¹¹ Cattell, R. B. *Test de personalitat: 16 PF*. Barcelona: TEA.

¹² Hathaway, S. R. i McKinley, J. C. (1940). *Inventari Multifàsic de personalitat de Minnesota: MMPI-2*. Versió adaptada per TEA. Espanya.

¹³ Kuder, G. F. (1980). *Test d'interessos professionals de Kuder*. Madrid: TEA.

S'utilitzarà una metodologia activa, de tal manera que l'/la usuari/ària esdevingui l'eix de tota l'activitat. Per tant, se cerca estimular la motivació i el descobriment de les seves potencialitats a través de les diferents tècniques grupals, com ara *role-playing*, discussió grupal semidirigida, estudi de casos...

Per a la presentació del grup:

- *Autopresentació*: Aquesta és una forma de presentació individual, on el grup seu en cercle i cadascú/una explica el seu nom i un detall sobre si mateix. S'utilitza al començament del grup i el/la tècnic/a ha de presentar-se primer, i així obtenir un clima psicològic més relaxat. Permet provocar una primera experiència de participació.
- *Entrevista a binas*: És una tècnica de presentació on els participants es distribuïen per parelles fent-se una entrevista mútua de cinc coses cadascú. Després cada participant explica al grup el resultat de l'entrevista feta. S'utilitza al començament i provoca menys ansietat que l'autopresentació. Permet trencar el gel, augmenta la confiança i fomenta la participació.
- *Cadena de noms*: És una eina de comunicació. El grup se situa en cercle. Cada participant dirà el seu nom i el dels seus predecessors. S'utilitza al començament del grup. Permet trencar el gel, genera confiança al grup, augmenta la comunicació i el sentiment de pertinença al grup.

Per a l'acció:

- *Brainstorming o pluja d'idees*: és l'expressió d'idees sense la inhibició del control lògic, sense límit de temps i es fa a un ritme ràpid. Cal explicar clarament les regles i el/la tècnic/a ha d'anotar les idees. S'utilitza per assolir la participació activa per la presa de decisions. Permet l'enriquiment en la recerca d'idees i crea seguretat i confiança.
- *Role-playing*: és la dramatització d'una situació real de forma senzilla i espontània. S'utilitza quan hi ha disposició per a la representació, la vivència d'emocions. Permet trencar les resistències, adonar-se dels fets de forma vivencial i mostrar noves conductes.
- *Estudi d'un cas*: són lectures de situacions reals davant de les quals el participant exposa la seva opinió. Es pot dividir el grup gran en subgrups. Al finalitzar, el/la tècnic/a farà una síntesi. S'utilitza per aprendre a analitzar objectivament els fets, expressar opinions, ... Permet acollir obertament i comparar amb objectivitat situacions vivencials.
- *Syndicates*: és una tècnica on es creen subgrups per tal que cadascun d'ells treballi un tema diferenciat, els coneixements del qual després hauran de ser compartits amb el grup. Permet el treball en equip i optimitza els recursos humans. Permet afavorir l'adquisició de coneixements.
- *Pannell integrat*: és una tècnica d'expressió oral i treball en equip. Després de crear-se subgrups que treballen diferents temes es configuren nous grups on els participants han de poder explicar al nou subgrup el que s'havia treballat al primer. Permet afavorir l'adquisició de coneixements.
- *Mosaic*: és una tècnica similar al Pannell Integrat però les conclusions han de poder ser exposades per escrit. Permet afavorir l'adquisició de coneixements.

- *Equip-joc-competició*: Tècnica de competitivitat, on diferents grups competeixen per un objectiu, establint-se com a guanyador el subgrup que obtingui major puntuació segons un criteri de valoració.

Per al debat:

- *Discussió a Binas*: és un diàleg entre dues persones, durant 2-6 minuts per després exposar-ho al grup. S'utilitza quan hi ha poca participació en moments de tensió.
- *Discussió dirigida*: són debats dirigits pel/la tècnic/a on tots intervenen breument una sola vegada. El tema ha de ser exposat clarament. El/la tècnic/a haurà de procurar que participi tothom, sense forçar ningú a participar, i que ningú jutgi a la resta. S'utilitza quan el grup està relaxat i expressa la necessitat de donar solucions. Permet estimular, motivar i desenvolupar el sentiment d'igualtat.
- *Tècnica de les dues columnes*: és la tècnica consistent a traçar una línia vertical a la pissarra i contraposar els conceptes segons una columna d'aspectes negatius i altra d'aspectes positius. Permet estimular, motivar i desenvolupar el sentiment d'igualtat.
- *Phillips óxó*: és una tècnica de discussió (grups de 6 persones x 6 minuts per parlar), que designen un informant que exposa la seva opinió al grup. S'utilitza per omplir la comunicació i la participació. Permet assegurar la identificació amb el problema, i que el grup treballi sense fatigar-se.

Per a l'autoconeixement:

- *Inversió de rols*: és una dramatització desenvolupant el rol de la postura enfrontada. S'utilitza quan hi ha enfrontament entre dues persones. Permet situar-se en el punt de vista de l'altre i comprendre'l millor.
- *Imaginaris*: són viatges imaginaris; el/la tècnic/a llegirà un text, de forma pausada i clara. S'utilitza quan el grup està tens i per facilitar la comunicació entre els participants. Permet reflexionar i prendre consciència sobre aspectes personals.

El fet d'utilitzar una intervenció de grup no significa necessàriament descartar la intervenció individual, sinó que, com hem vist, serà necessari portar a terme totes dues modalitats.

4. Conclusions i reflexions personals

4.1 Sobre el valor del treball

L'ocupació no solament compleix una funció instrumental com és la de proveir d'uns recursos econòmics necessaris per a la subsistència, sinó que també compleix una funció expressiva, central en la definició de nosaltres mateixos i, per tant, de la nostra identitat i individual i social. Aquesta afirmació no és contradictòria amb la constatació d'una creixent precarització i deshumanització de moltes ocupacions, situacions que comporten conseqüències per al benestar personal tan negatives

com les provocades per una situació de desocupació. Psicòlegs com Marie Jahoda¹⁴ (1982/1987) i la seva *Teoria de la privació*, o Peter Warr¹⁵ (1987) amb la seva *Teoria del Model Vitamínic*, ens han explicat com l'atur apareix associat a un deteriorament en el benestar psicològic i les conseqüències que això comporta.

Treballar és un dels millors instruments que disposem els éssers humans per a realitzar-nos com persones i per a manifestar operativament la nostra necessitat i la nostra obligació de servir als altres. Després vindran la satisfacció que l'ocupació reporta, la creativitat del treball que es realitza, el salari que per ell es percep i que ens permet cobrir necessitats i gustos personals, motius tots ells lícits i legítims que acreixen i engrandeixen la realitat humana del que implica treballar. Un valor d'aquesta categoria no pot quedar aliè al món de la persona amb discapacitat. Però la realitat llarg temps viscuda és que resulta extraordinàriament difícil ocupar i donar treball a qui té una discapacitat.

Durant la meua participació a les activitats del SIL-Anoia, he pogut comprovar com el treball és un valor, sempre que estigui al servei de les persones; és a dir, treballem per a servir als altres però, al mateix temps, ha de servir-nos per a enriquir la nostra personalitat. En el cas de les persones amb discapacitat i en funció del grau que es manifesti, el treball amplia el seu camp d'autonomia personal, les seves relacions, la seva capacitat adquisitiva, el seu sentiment d'identitat i de satisfacció. Però el treball no és una fi en si mateixa sinó un mitjà per a complir la seva funció vital dins de la societat que es viu i a la qual es pertany. Col·locar a aquesta persona en el món del treball com únic i últim objectiu, o deixar-la a la intempèrie de les forces laborals, de vegades desintegradores, és fer-li un flac servei. En conseqüència, aconseguir la integració de la persona amb discapacitat en el món del treball ordinari és un magnífic i desitjat desafiament.

Però aquest servei ha de ser realitzat amb un suport adequat. Suport per a ajudar a aquesta persona a aprendre i realitzar la tasca encomanada; per a adaptar la seva vida a la nova realitat: caps, companys, horaris, desplaçaments, drets, deures; suport perquè els companys s'acomodin també a la seva presència, i ni la subestimin ni la sobreprotegeixin; suport per a solucionar els problemes que puguin sorgir; suport a la família perquè s'adapti a la nova realitat que aquest membre amb discapacitat amplia, de cop, l'extensió de la seva autonomia vital. I finalment, qualsevol que sigui el tipus de dinàmica laboral en la qual s'incorpori, suport perquè el treball no es converteixi en l'únic interès i activitat.

La persona amb discapacitat ha de seguir formant-se, mantenint-se en bona forma física, obrint-se pas a altres realitats vitals que enriqueixen la seva personalitat. Per a això necessita hores. Per això, l'horari i tipus d'ocupació hauran de ser compatibles i flexibles amb la realització d'aquestes altres activitats que li ajuden a trobar, dia a dia, el sentit de la seva rica existència. Hem d'obrir, doncs, les nostres portes al treball de les persones amb discapacitat, siguin algunes hores setmanals o jornada completa, segons les circumstàncies personals i les possibilitats reals de l'empresa. Es tracta, en definitiva, d'aconseguir aquest ideal que tots desitgem: humanitzar el treball perquè sigui font de gratificació i no objecte de desesperança i frustració.

4.2 Sobre el context econòmic i laboral

¹⁴ M. Jahoda (1987) *Empleo y Desempleo: Un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata.

¹⁵ P. Warr (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Editorial Oxford Science Publications.

Les transformacions produïdes per les tecnologies de la informació i la comunicació en els sistemes productius al costat de l'avançat procés de globalització que en l'actualitat defineix els mercats, han fet que ens trobem avui davant d'un nou escenari laboral, marcat per la incertesa i la inestabilitat. La situació actual de l'economia dificulta greument la integració laboral de qualsevol col·lectiu que, des del seu punt de vista, no s'adapti fil per randa al perfil ideal del treballador.

Les pròpies discapacitats representen una barrera i són el principal motiu de la discriminació que es pateix al mercat de treball. Durant aquests mesos, he pogut comprovar la confirmació dels resultats de tots els estudis que coincideixen en el fet que la majoria dels empresaris estan plens d'estereotips i prejudicis cap a les persones amb discapacitat. D'una banda, l'empresari els atribueix certes limitacions: escassa polivalència, difícil reciclatge i indefensió davant el canvi tecnològic i, d'altra banda, apel·la als costos que suposen les adaptacions tècniques: posar rampes, adequar lavabos, etc. A més d'això, l'empresari ignora i incompleix sistemàticament l'obligació legal de tenir a els seves plantilles un 2% dels treballadors minusvàlids. Aquest desconeixement està provocat pel desinterès, si no directament pel rebuig, de l'empresari cap a aquest tipus de treballadors. Un cop coneguda l'obligació legal, qualsevol intent de fer-la efectiva pateix un rebuig absolut per part del col·lectiu empresarial. En un moment en que la tendència és desregularitzar el mercat de treball, la possibilitat que algú els imposi aquest tipus de contractacions els sembla intolerables.

D'altra banda, en un futur no gaire llunyà, la major part de les feines disponibles no les podran efectuar persones amb discapacitat, sinó que seran feines que es consideren de caràcter general, darrera de les quals hi ha majoritàriament persones sense discapacitat. L'evolució del mercat de treball durant les darreres dècades s'ha caracteritzat per un increment de la competitivitat i la segmentació entre els treballadors, que tendeix a marcar les diferències entre els candidats més i menys capacitats. Aquest últim sector ha augmentat des de mitjan anys vuitanta, com ho testimonia el creixement combinat de l'atur i la contractació temporal. En aquest context cal situar-hi les altres taxes d'inactivitat, desocupació i atur de llarga durada entre les persones amb discapacitat, així com la seva major dificultat per accedir al mercat ordinari de treball en condicions d'estabilitat i promoció professional.

Convé tenir en compte que els discursos i les polítiques sobre la inserció social i laboral de les persones amb discapacitats no es poden plantejar al marge de les condicions del mercat de treball; més aviat, cal considerar el disseny d'una política laboral que faciliti a tots els sectors de la societat, incloent-hi els més fràgils, l'exercici del dret a un treball digne com l'eix vertebrador de qualsevol estratègia d'inserció social i laboral.

4.3 Sobre les polítiques socials

L'experiència europea posa de manifest que un dels factors que influeixen de forma més decisiva en els processos d'integració social és la inserció laboral, ja que permet transformar el subjecte no actiu en un element positiu i dinàmic de la comunitat, alhora que li permet sentir-se, en definitiva, útil i integrat en la societat on viu. Per això, no solament cal crear ocupació, sinó que cal distribuir les oportunitats d'ocupació mitjançant mesures dissenyades per afavorir aquells que es troben en una situació de desavantatge en el mercat de treball; mesures que els permetin superar els obstacles que es puguin trobar.

El Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme com a organisme competent en la gestió de les polítiques actives a Catalunya, impulsa tot un seguit d'actuacions adreçades a afavorir la màxima integració i promoció laboral dels/de les treballador/es i la competitivitat de les empreses, basada en el desenvolupament de les capacitats dels seus recursos humans.

Les actuacions que, a aquest respecte, promou el Departament citat, s'emmarquen dins dels objectius fixats per la Unió Europea, especialment les directrius per a les polítiques d'ocupació, que tenen com a finalitat potenciar l'ocupació tan de les persones que estan a l'atur com de la millora de la qualificació professional de les que estan en actiu.

Entre els col·lectius amb dificultats especials de col·locació s'inclou el col·lectiu de persones amb disminució. En aquesta línia, el Programa Operatiu de Catalunya del Fons Social Europeu, Objectiu 3, eix 7: Integració laboral de les persones amb especials dificultats, pel període 2000-2006, considera entre les seves mesures prioritàries el recolzament dels processos d'inserció sociolaboral del col·lectiu de persones amb disminució.

Per la seva banda, i de la mateixa manera, el Plan Nacional de Empleo, en el seu pilar I, incideix en el recolzament de les persones amb especials dificultats d'inserció laboral.

En relació amb la promoció d'accions de formació i inserció sociolaboral adreçades al col·lectiu de persones amb disminució cal dir que Catalunya disposa d'un model d'integració sociolaboral fonamentat en la personalització, la qualitat i la coordinació de recursos que ha anat evolucionant des de l'any 1983, any en el que s'estableix la col·laboració de les dues parts en la presentació de projectes d'ocupació i d'accions formatives en el marc del Fons Social Europeu.

Amb la voluntat d'integrar al màxim possible aquests col·lectius, s'intenta potenciar la seva inclusió en accions ordinàries. Per a les persones que, per raó de la seva disminució, sinó no és possible s'han previst les accions específiques.

En el cas concret de les persones amb disminució, les variables que es tenen en compte en els processos d'inserció laboral són diverses i complexes i exigeixen la participació d'equips tècnics capaços d'integrar i donar resposta a diferents problemàtiques que es plantegen per facilitar la inserció d'aquestes persones en el mercat ordinari de treball, i quan això no sigui possible, en l'entorn del treball protegit.

Les accions integrades per a col·lectius amb especials dificultats d'accés al mercat laboral constitueixen una modalitat de programes específics de formació ocupacional i d'inserció laboral adreçats al col·lectiu de persones en risc d'exclusió. L'objectiu d'aquestes actuacions és dotar a aquestes persones dels coneixements, de les destreses i de les habilitats necessàries per millorar la seva capacitat laboral. Així mateix, en la intervenció s'inclou el treball de les competències socials i aptitudinals bàsiques per aconseguir la plena integració sociolaboral.

Els nous dispositius d'inserció sociolaboral permeten l'articulació d'itineraris individualitzats a partir de la combinació de diverses accions: diagnòstic de l'ocupabilitat, l'orientació, la motivació, la formació tècnica, la formació instrumental, la formació laboral, la formació complementària, les tècniques de recerca d'ocupació, la tutoria, les competències transversals i l'acompanyament a la inserció. Això permet el disseny d'itineraris individualitzats flexibles i adaptats a cada participant, considerant simultàniament les seves necessitats, interessos i capacitats, a més de tenir en compte les possibilitats que li ofereix el mercat laboral.

La inserció laboral de les persones amb discapacitat s'ha d'aconseguir amb polítiques actives interinstitucionals de foment de l'ocupació i amb plans d'acció. Al mateix temps s'ha de preparar mitjançant la formació professional i els programes de transició, els quals han de facilitar aquest pas entre la realitat escolar i la integració social. Per tal d'optimitzar els dispositius d'informació sobre els recursos formatius i laborals s'han de tenir previstos diversos centres especialitzats en el col·lectiu de persones amb disminució que ofereixen aquest servei als demandants o als empresaris, tenint en compte que es potenciï la coordinació entre els diversos recursos destinats a aquests objectius. En aquest sentit, també s'haurien de promoure tasques conjuntes de sensibilització del món laboral, en les quals s'estableixi la col·laboració de les administracions públiques, les entitats més representatives del col·lectiu de persones amb disminució i els agents socials.

Però el cert és que la política social dirigida a les persones amb discapacitats manté una posició ambivalent entre l'enfocament normalitzador, descentralitzador i participatiu, que ha experimentat un gran avanç en les últimes dècades, i una pràctica etiquetadora heretada del passat, en la qual el paper actiu correspon a l'administració i el passiu a la persona amb deficiències.

L'inici d'aquesta relació s'estableix mitjançant un *certificat de minusvalidesa*, al qual accedeixen tan sols una tercera part de les persones en edat laboral amb discapacitats, que té generalment caràcter estable, acostuma a conferir identitat social als subjectes i els fa dependents de les prestacions corresponents (especialment de les pensions).

En l'àmbit sanitari, es contraposa aquest etiquetatge que comporta el sistema oficial d'assignació de minusvalideses i incapacitats laborals (tramitades per les administracions autonòmiques i per l'Institut Nacional de la Seguretat Socials) amb altres mesures que intenten afavorir la rehabilitació funcional i laboral.

En l'àmbit educatiu, tot i que es mantenen més de 200 centres d'Educació Especial, amb el consegüent risc de segregació i etiquetatge, s'ha avançat en el procés d'integració escolar en centres ordinaris d'Educació Primària, Secundària i Formació Professional, però moltes vegades sense implementar-hi els recursos i suports específics que requereixen els alumnes amb diversos tipus de discapacitat (especialistes en pedagogia terapèutica, audició-llenguatge, intèrprets de llengua de signes, etc.), la qual cosa ha provocat el fracàs escolar de molts d'ells.

Pel que fa a les ajudes econòmiques i pensions, la pretensió de les quals era proporcionar una primera base de recursos per incorporar-se activament a la societat, tenen a vegades l'efecte de passivitzar els subjectes i cronificar-los en la dependència de les institucions.

D'altra banda, cal tenir en compte l'evolució general de la política social a Espanya, que tendeix a reduir l'àmbit d'intervenció del sector públic. Fins fa pocs anys, en el context de l'anomenat *Estat del benestar*, l'administració pública es caracteritzava per assumir el paper de *principal protagonista*, de manera que desplaçava la tradicional centralitat de la família i de les institucions de caritat. Actualment, tanmateix, en el context dels països occidentals, s'observen diverses tendències en la direcció oposada, que tornen a posar el pes de l'atenció en les famílies i en la iniciativa social, a través de l'anomenat "tercer sector". Es refermem, en aquest nou marc, les grans organitzacions no governamentals, subsidiàries de l'estat, i en part recolzades en aquest (a través de les subvencions), que basen la seva activitat en el treball "voluntari" dels seus membres.

Des del punt de vista ideològic, la defensa de mesures públiques de *discriminació positiva*, que van inspirar les directrius de l'Estat social, compromès a l'aplicació universal dels drets socials, dona pas ara en amplis sectors d'opinió a la *defensa de la igualtat d'oportunitats i la lliure concurrència entre els individus*, amb resultats ambivalents ja que, si bé persegueixen superar les barreres i prejudicis que pateixen certs col·lectius (lluita contra l'exclusió), per una altra banda redueixen al mínim les polítiques de suport o discriminació positiva, les quals, enfocades de manera activa, poden ser imprescindibles per aconseguir la seva inclusió social en termes d'igualtat.

Una forma de discriminació positiva a favor de les persones amb discapacitat que busquen feina és l'obligació legal que tenen les empreses, públiques i privades, amb més de 50 empleats fixos de reservar el 2% dels llocs de treball per aquest col·lectiu. Segons estimacions del Consell Econòmic i Social, i tenint en compte l'estructura del mercat de treball espanyol, l'aplicació efectiva d'aquesta mesura només garantiria al voltant de 80.000 llocs de treball a tot Espanya, ja que els treballadors assalariats en establiments amb més de 50 treballadors no arriben a 4 milions¹⁶. Això no obstant, segons la dada recollida a l'apartat anterior, tan sols 11.500 treballadors amb discapacitat reconeixen haver accedit a l'ocupació per aquesta via, la qual cosa és deguda al fet que la reserva de places és sistemàticament incomplida tant per les empreses privades com per l'administració.

Pel que fa al sector privat, disposem d'una enquesta aplicada a Barcelona a 734 empreses amb més de 50 treballadors, que pot ser indicativa de les tendències del sector, si més no a les mitjanes i grans empreses d'hàbitat urbà¹⁷. Segons els resultats, sembla que la immensa majoria dels empresaris reconeixen tant el dret a la igualtat que tenen les persones amb minusvalia com el fet que són tractats per la societat de manera discriminatòria; dues terceres parts pensen que la seva millor via d'inserció laboral és la integració en empreses ordinàries, mentre que el 22% considera que val més orientar-los a tallers i centres especials de treball i el 15% opina que la solució depèn del tipus i grau de discapacitat. Però els plantejaments anteriors xoquen amb la pràctica duta a terme a les seves empreses, ja que en el moment en què es va aplicar l'enquesta el 80% no tenia cap treballador amb minusvalia (el 74% no n'havia tingut mai) i més de la meitat ni tan sols coneixia la prescripció legal de cobrir almenys un 2% de la plantilla amb treballadors afectats per minusvalideses.

Seguint en aquesta línia, amplis percentatges d'empresaris consideraven que les persones amb minusvalia presentaven desavantatges específics respecte als altres treballadors: "són difícils de tractar" (34%), "la seva imatge física representa un handicap" (50%), "no han rebut la mateixa formació que els altres treballadors" (49%), "la idea que socialment es té sobre ells representa un problema" (51%), etc.

Pel que fa al sector públic, el Reial Patronat de Prevenció i d'Atenció a Persones amb Minusvalidesa realitza des de 1985 un seguiment sistemàtic, encara que no exhaustiu, de l'accés a l'ocupació de persones amb discapacitat a través de les quotes de reserva, segons el qual les places obtingudes per aquestes persones en l'àmbit de l'administració central han estat tots els anys inferiors a la quota establerta¹⁸.

¹⁶ Estimación de la repercusión de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Consell Econòmic i Social: *Informe sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, CES, Madrid 1995, Annex 5, pàgs. 66-69.

¹⁷ Moreno, L. i Valera, S. (1992): *Actitud de l'empresa privada davant la integració laboral de persones amb disminució*. Institut Municipal de Disminuïts, Barcelona.

¹⁸ Patronat de Prevenció i d'Atenció a Persones amb Minusvalidesa (diversos anys): *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público*, Real Patronato, Madrid.

D'aquesta manera, l'enfocament normalitzador, descentralitzador i participatiu que semblava inspirar la legislació espanyola durant els inicis de la transició democràtica (anys setanta i vuitanta del segle passat), s'enfronta a processos socials, nacionals i internacionals, que van en direcció contrària. L'exercici universal dels drets individuals i socials que proclamava el principi normalitzador no casa bé amb les tendències del neoliberalisme econòmic i de l'estat mínim, que tendeixen a justificar l'exclusió i l'estigmatització dels "diferents". Per la seva banda, la descentralització administrativa, com a mitjà per estar més a prop dels ciutadans afectats per discapacitats, dóna lloc a vegades a localismes tancats, encavalcaments i segmentacions, que impedeixen optimitzar els recursos disponibles.

Seguint les orientacions més recents en el camp de les discapacitats, especialment la Classificació Internacional del Funcionament de la salut, caldria orientar les polítiques específiques a *evitar les barreres i restriccions a la participació social de les persones amb discapacitats, en termes d'igualtat amb la resta dels ciutadans*. Això implica fomentar les anomenades *polítiques actives*, a fi d'aconseguir una integració social satisfactòria, des de la clau que les limitacions corporals i funcionals no han de ser considerades com una anormalitat, sinó més aviat una diferència que no necessàriament ha d'impedir una inclusió social normalitzada. Les polítiques socials s'haurien d'orientar, en aquest cas, a corregir les barreres, els prejudicis, i altres factors que tenen com a efecte dificultar o impedir la seva inserció social en termes d'igualtat.

5. Valoració del pràcticum II

Igual que durant el pràcticum I, amb la realització d'aquestes pràctiques he pogut plasmar una gran part de les teories apreses durant la llicenciatura en la pràctica de la Psicologia de la intervenció social. He tingut l'oportunitat de repassar conceptes i continguts apresos en assignatures com Ètica de la Intervenció Professional, Avaluació i Tècniques d'Intervenció Social, Trastorns del desenvolupament i necessitats educatives especials, Avaluació Psicològica, i Tècniques d'intervenció i tractament psicològic entre d'altres. També he pogut conèixer més a prop la metodologia que utilitza un psicòleg dins aquest àmbit (entrevistes individuals, sessions grupals, avaluacions psicològiques, etc.), les habilitats que es requereixen, i les actituds i funcions que li són pròpies.

Però en aquesta ocasió, a més, he pogut fer una tasca de recerca en intentar donar una visió des del punt de vista de la Psicologia de la Intervenció Social als Itineraris Personalitzats d'Inserció (IPI) i el rol del psicòleg com a orientador professional en aquests, trobar quines teories són les més adients per explicar el perquè d'aquests processos formatius en particular, i el perquè de les polítiques socials orientades a la integració social dels discapacitats en general; cercar quina metodologia i quines eines poden servir per intervenir com a orientador professional al servei d'aquest col·lectiu.

És que el fet de realitzar el pràcticum en un Servei d'Integració Laboral per a discapacitats m'ha fet reflexionar sobre les problemàtiques socials a les que dóna resposta l'activitat professional del psicòleg, conèixer les maneres en les que aquestes problemàtiques socials són abordades per part del centre on he realitzat l'activitat, i malauradament adonar-me de les greus incongruències econòmiques, polítiques i socials que envolten el tema de les discapacitats.

Referències

- Anstey, E. (1993) 10a. edició. *Test de capacitat cognoscitiva: dominos D-48*. Madrid: TEA.
- Bennett, G. K., Seashore, H. G. I Wesman, A. G. (2000). *Test d'aptituds diferencials: DAT-5*. Madrid: TEA.
- Cattell, R. B. I Cattell, A. K. S. (1994) 7a. edició. *Test de factor G d'intel·ligència de Cattell: escala 3*. Madrid: TEA.
- Cattell, R. B. *Test de personalitat: 16 PF*. Barcelona: TEA.
- Consell Econòmic i Social: *Informe sobre la situació de empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, CES, Madrid 1995, Annex 5, pàgs. 66-69.
- Feixas, G., i Miró, M. T. (1993). *Aproximaciones a la psicoterapia: Una introducción a los tratamientos psicológicos*. Barcelona: Píadós.
- Hathaway, S. R. I McKinley, J. C. (1940). *Inventari Multifàsic de personalitat de Minnesota: MMPI-2*. Versió adaptada per TEA. Espanya.
- Kuder, G. F. (1980). *Test d'interessos professionals de Kuder*. Madrid: TEA.
- M. Jahoda (1987) *Empleo y Desempleo: Un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata.
- Moreno, L. I Valera, S. (1992): *Actitud de l'empresa privada davant la integració laboral de persones amb disminució*. Institut Municipal de Disminuïts, Barcelona.
- Norcross, J. C. (comp.). (1996) *Handbook of Eclectic Psychotherapy*. Nova York: Brunner Mazel.
- P. Warr (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Editorial Oxford Science Publications.
- Pantinat, L. (1983). Introducció a la Psicologia de la Forma de Fritz Perls. *Revista de Psiquiatria y Psicología Humanista*, 5, 3-8.
- Rogers, C. R. (1975). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires: Píadós.
- Secció d'estudis TEA, a partir de Thurstone, L.L. i cols. (1990) 4ª edició. *Test de quadrats de lletres*. Madrid: TEA.
- TEA a partir de Thurstone, L. L. I Thurstone T. G. (1989). *Test d'aptituds primaries: PMA*. Madrid: TEA.

Bibliografia

- Alonso Seco, J. M., Aznar López, M., et al. (1999). *Políticas para la discapacidad*. Madrid: Real Patronato i SIIS Centro de Documentación y Estudios.
- C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- Casado, D. (1991). *Panorámica de la discapacidad*. Barcelona: INTRESS.
- Consell Comarcal de l'Anoia, www.anoia.net
- Consell Econòmic i Social: *Informe sobre la situació de empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, CES, Madrid 1995, Annex 5, pàgs. 66-69.
- Corominas, A. I Vilà, A. (Coord.). (1993). 10 anys de la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) a Catalunya (2 vol.). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social.
- Federació ECOM, www.ecom.es
- Feixas, G. (Coord.). (2003). *Tècniques d'intervenció i tractament psicològic*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Feixas, G., i Miró, M. T. (1993). *Aproximaciones a la psicoterapia: Una introducción a los tratamientos psicológicos*. Barcelona: Píadós.
- Forns, M. (Coord.). (2001). *Avaluació psicològica*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Garrido, A. (Coord.). (2004). *Sociopsicología del treball*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Guia del pràcticum Estudis Psicologia, UOC (2004)
- Jiménez Lara, A. I Huete García, A. (2002). *La discapacidad en España: datos epidemiológicos*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Moreno, L. I Valera, S. (1992): *Actitud de l'empresa privada davant la integració laboral de persones amb disminució*. Institut Municipal de Disminuïts, Barcelona.
- Organització Nacional de Cegs Espanyols, ONCE, www.once.org
- Patronat de Prevenció i d'Atenció Persones amb Minusvalidesa (diversos anys): *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público*, Real Patronato, Madrid.
- Perfiles profesionales del psicólogo, COP (1998). <http://www.cop.es/perfiles/>

Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució (1998). *Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social.*

Pla integral de les persones amb disminució física a Catalunya (2002). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social.

RESOLUCIÓ TRI/860/2004, d'1 d'abril, ([Pàg. 6490](#)) Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya DOGC núm. 4106 - 05/04/2004

Rodríguez, J. (Coord.). (2004). *Avaluació i tècniques d'intervenció social*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.