

LA INSERCIÓN COMO MODELO DE INTERVENCIÓN

Xavier Orteu

Director Técnico en Insercoop (España).

¿Qué aporta la inserción laboral para la atención de chicos/as con trastornos de comportamiento? Anticipándonos podemos decir que aporta un nuevo espacio de convivencia y aprendizaje desde el que poder transformar algunas conductas en nuevos lazos con lo social.

ALGUNAS PRECISIONES

A pesar de los numerosos cambios sociales y económicos de las últimas décadas, el trabajo sigue siendo un elemento clave para tener un lugar en el mundo. La incorporación en él, es una transición fundamental para los jóvenes. Es un momento en el que se inicia otra modalidad de vínculo con el entorno que estará marcada por nuevas cotas de autonomía personal.

Antes de analizar las posibilidades de actuación desde el campo de la inserción laboral con jóvenes con trastornos de comportamiento, es conveniente aclarar algunos aspectos.

Es cierto que hablar del trabajo supone hablar de un elemento que actúa como factor de integración social y no sólo por ser una norma, sino también por ser una modalidad de aprendizaje que ha perseguido un cierto equilibrio entre la obligación de trabajar y la satisfacción de hacerlo.

Esto ha hecho del trabajo un espacio en el que el ser humano puede realizarse y conseguir un lugar en lo social (Castel, 1997). Un lugar desde el que construir, a su vez, otros vínculos con el entorno. Ahora bien, se tiende a pensar que el chico que no aprende en la escuela podrá hacerlo en la fábrica. Y esta afirmación no siempre es cierta. Cada vez nos encontramos con más jóvenes con fracaso escolar que rechazan las propuestas de orientación profesional e inserción laboral. Lo común de estos rechazos tiene que ver con las dificultades para construir una cierta proyección de futuro. Entre otros colectivos nos encontramos con el de los jóvenes que presentan trastornos del comportamiento.

Se trata de jóvenes que establecen otro tipo de vínculos con el hecho de trabajar. Podemos decir que para ellos el trabajo no es un espacio de socialización. Encuentran trabajo de baja calificación cuando quieren y lo necesitan. Dejan el trabajo con la misma facilidad con que acceden a él pero esto no les preocupa especialmente.

Vemos en estas conductas una actitud descomprometida con los valores tradicionales del trabajo. Hay quien habla de una actitud de instrumentalización del trabajo (Albargés, 2003). Una idea que se contrapone a la de entender el trabajo como fuente de realización personal y columna vertebral de un proyecto vital para la autonomía.

La instrumentalización hace referencia a un uso muy acotado del trabajo que sólo sirve para disponer de dinero cuando se necesita. Un uso que en ningún caso se plantea una progresión profesional, continuidad, trayectoria,... o cualquier otra forma de pensar en una linealidad que se proyecte al futuro. Se trata de una actitud muy acorde con los nuevos tiempos de la modernidad líquida en los que uno tiene una visión fragmentada de su propia historia (Bauman, 1999). La creencia que el trabajo en sí mismo socializa, choca con esta actitud y tropieza una y otra vez con la misma negativa de estos jóvenes.

De acuerdo con esta idea se piensa que el problema es la falta de ofertas de trabajo o la falta de dispositivos para la capacitación profesional. Estas afirmaciones no son falsas. Es cierto que se debe mejorar y en algunos casos de manera urgente, los soportes y recursos para la formación y la contratación de algunos colectivos. Pero también es cierto que hemos visto nacer algunas iniciativas que buscan acercar el mundo del trabajo a estos colectivos en clave de disciplinamiento. En ellas el mercado de trabajo es un nuevo amo que viene a ocupar el lugar de la autoridad perdida por el adulto. En estas propuestas parece que la función educativa sólo pueda sostenerse en la medida que se la vincula a cumplir con las exigencias del mercado de trabajo. Los efectos de estas prácticas muestran los límites de tal propuesta y generan nuevos lugares para la exclusión.

Aquello sin lo que no se puede iniciar ningún proceso de inserción laboral es sin tener un proyecto de futuro (Sennett, 2007). La pregunta a responder es: "Inserción laboral: ¿Para qué?" La falta de un sentido vital impide a los jóvenes proyectarse al futuro o ser capaces de sostener el esfuerzo personal que supone cualquier proceso de formación.

Se trata de un aspecto previo al hecho de formarse o de incorporarse a un trabajo. Se trata de un verdadero obstáculo que hay que conocer antes de realizar una propuesta para la inserción laboral con estos colectivos.

Estos chicos sienten que no tienen un espacio propio desde el que proyectarse, un lugar desde el que sostener un ideal de futuro a medio o largo plazo. Lo inmediato parece ser lo único en lo que se puede pensar. Son chicos que están mal, están intranquilos. No encuentran una explicación que dé sentido a ese malestar, a ese sentimiento de “desposesión” que finalmente se expresa a través de conductas agresivas y desafiantes.

Para que los jóvenes con trastornos del comportamiento puedan acceder a una inserción laboral y a una normalidad de época, hace falta algo más que un lugar de trabajo vacante. Hace falta construir un escenario de oportunidad para que ese lugar de trabajo le permita hacer lazo con el mundo. No se trata por tanto, de una oportunidad para trabajar, sino una oportunidad para hacer lazo con el mundo a través del trabajo. Sin tener en cuenta este aspecto, las propuestas de inserción laboral con este colectivo están destinadas al fracaso.

La inserción puede ser un marco para el trabajo con estos jóvenes en la medida que ofrezca la posibilidad de construir nuevos vínculos con el saber y permita nuevos vínculos con el entorno. Pero para ubicar el marco de esta posibilidad debemos tener en cuenta tres aspectos relativos a sus dificultades (Bolea, 2007).

En primer lugar hay que tener en cuenta que se trata de chicos con una gran rigidez en lo relativo a las ideas sobre sí mismos y sobre la vida. Les cuesta pensar y hablar sobre cualquier aspecto relativo a su futuro o a su vida. Se intranquilizan cuando el adulto les convoca a reflexionar sobre aquello que quieren ser.

Por lo tanto y en segundo lugar, apuntar que tienen una manera de relacionarse con el entorno que no deja un espacio para la palabra. Se trata de una modalidad de relación que rechaza la conversación y el diálogo. Y en tercer lugar, se trata de chicos con dificultades para adquirir nuevos conocimientos. Tienen problemas para procesar e incorporar la información que se les ofrece. Les cuesta apropiarse de nuevos aprendizajes y elaborar conclusiones.

EL EJEMPLO DE LAS ESTANCIAS EN ENTORNOS LABORALES

Para explicar esta propuesta vamos a exponer de manera sintética el proyecto estancias en entornos laborales para alumnos de secundaria¹. Se trata de una propuesta para facilitar que algunos jóvenes de 15 y 16 años pasen una parte de su tiempo de aprendizaje en un entorno de trabajo real. El objetivo de esta estancia no es que trabajen sino

1. Insercoop es una entidad que se dedica a la gestión de programas de orientación profesional y de inserción laboral. Actualmente está desarrollando esta experiencia en diversos institutos de secundaria de Cataluña.

que aprendan a vincularse con el mundo del trabajo y por extensión que construyan nuevas modalidades de vínculo con los otros y con el saber.

Es una propuesta que nace dentro del marco académico y que busca provocar nuevos espacios de oportunidad a través de la intersección con el mundo del trabajo y el mundo de los adultos. Una oferta educativa que hace del mundo del trabajo una oportunidad para generar nuevos vínculos con el entorno y con el saber. En definitiva: hacer del entorno laboral un espacio de aprendizaje.

Los adolescentes a quienes se dirige son aquellos que habitualmente encontramos en grupos con el currículum adaptado. Alumnos con dificultades de aprendizaje y alumnos que presentan conductas que distorsionan el ambiente y el ritmo de trabajo de las aulas.

Se trata de una propuesta que no se dirige a eliminar unas determinadas conductas, sino a transformarlas en nuevos comportamientos más ajustados a la pauta social. Entendemos que un lugar de trabajo es más que las tareas propias de esa actividad. Es un espacio simbólico. Un lugar desde el que se puede establecer nuevos vínculos.

Así, realizar una estancia en un lugar de trabajo, puede ser una posibilidad de construir nuevas relaciones con el entorno y nuevas relaciones con los aprendizajes. Se trata, por tanto, de una propuesta educativa que aprovecha las atribuciones de lugar que ofrece el marco laboral para generar efectos de cambio en los jóvenes. Un lugar desde el que vincularse con el mundo adulto, pero también con la comunidad. El orden que ofrece el trabajo no es un orden únicamente disciplinario, es también un ordenamiento, es dar un lugar. Un espacio en el que producir nuevas identificaciones que permitan nuevas articulaciones entre las significaciones personales de cada joven con las demandas y exigencias de lo social.

La posibilidad de un trabajo educativo a través de ocupar este nuevo lugar simbólico se ve acrecentada por la motivación que genera la propuesta entre las diferentes partes implicadas. Por un lado, la disponibilidad de los jóvenes. Se trata de una propuesta muy atractiva para ellos por lo que tiene de experiencia iniciática. Una experiencia que les va a permitir una apertura nueva al mundo y a su autonomía. El entorno laboral además de hacer posible esta conexión entre las competencias básicas y los marcos sociales en donde tienen valor de uso, es un espacio que en el imaginario social de los adolescentes, abre su vida a nuevos retos en su autonomía personal y social. Para el instituto, se trata de un itinerario en el que se proponen nuevas estrategias para aquellos alumnos con más dificultades para sostenerse dentro del aula. Una estrategia para relanzar a estos jóvenes a una posibilidad de futuro en la que poder centrar sus

esfuerzos. Finalmente, para la familia, es una oportunidad para la motivación de unos hijos que ven abocados al absentismo y al fracaso escolar irremediable.

Son muchas las voces que se aprestan a apuntar la necesidad de que el sistema educativo deje de pensarse como un sistema autónomo, fuera de la influencia de las demandas sociales (García de la Barrera y Rodríguez, 2007). Está claro que la realidad social ha cambiado y las necesidades formativas y de socialización de niños y adolescentes también. El debate hay que situarlo en relación a qué tipo de propuestas se deben introducir para actualizar la educación. Hay que insistir en la urgencia de pensar propuestas de trabajo dentro del marco de los institutos de secundaria para dar respuesta a la gran conflictividad y dificultades con las que se encuentran. Este es el caso de los trastornos del comportamiento, pero no es el único.

La nueva Ley Orgánica de Educación (LOE) define el currículum más allá de lo que proponía la LOGSE y la LOCE y apuesta por la incorporación de las competencias básicas como parte del currículum. Esto tiene sus consecuencias ya que los contenidos curriculares dejan de depender exclusivamente de las áreas de conocimiento, para depender también de estas competencias. Es fácil comprobar las múltiples oportunidades que nos ofrecen los contextos sociales para relacionarlas con situaciones concretas y especialmente con situaciones del mundo del trabajo. Existe un peligro: pensar que ésta es la única formación que van a necesitar estos chicos. Sería una visión de precarización de la oferta educativa. Ésta no es nuestra propuesta.

El objetivo de las estancias en entornos laborales si bien plantea un vínculo entre el entorno laboral y la adquisición de competencias básicas, no propone reducir a esto la formación de estos jóvenes. A lo que se apunta es a que a través del aprendizaje de competencias básicas en un entorno laboral, puedan realizar nuevas conexiones entre esta experiencia y los aprendizajes que deberán realizar para sostenerla. Una nueva relación que permita a su vez otras y nuevas inscripciones en relación al saber.

Se trata de una oportunidad de vincularse con el mundo, a través de la adquisición de competencias básicas aplicadas a entornos laborales y al aprendizaje de pequeños conocimientos de carácter pre-laboral que facilitaran su orientación.

En estas estancias el objetivo es aprender “qué es trabajar” y esto no debe confundirse con “aprender un oficio”. Enseñar un oficio supone dar la preparación a través de conocimientos teóricos y prácticos para poder desarrollar una determinada actividad. En este tipo de formación, uno debe aprender aquello relativo a las tareas, los materiales, las herramientas que se utilizan, las medidas y operaciones a realizar, etc. Por

su parte, enseñar a trabajar supone transmitir aquellas habilidades sociales y aquellas conductas funcionales para ocupar un lugar en el mundo del trabajo. No un lugar concreto de trabajo, sino un lugar en el mundo del trabajo.

Por ejemplo, nos estamos refiriendo a habilidades como la capacidad para relacionar-se o de trabajar en grupo; a conductas adaptativas como las conductas adecuadas o el control de los impulsos, la aceptación de la autoridad o el seguimiento de las órdenes; a la interdependencia con el entorno a través de un adecuado ritmo en el trabajo, la tolerancia a la presión, la adaptación a los cambios o la resistencia a la monotonía; nos estamos refiriendo a aspectos como la autonomía que tienen su repercusión en la necesidad de ser supervisado, el margen para la iniciativa, la responsabilidad, el orden o la organización. En definitiva, se trata de una propuesta que se vincula claramente con las competencias básicas.

Pero para que tal propuesta sea efectiva no es suficiente con la existencia de un marco como el laboral. En él hay que introducir pautas para el aprendizaje. Tal y como hemos apuntado anteriormente, tres son los aspectos a tener en cuenta para que la experiencia pueda tener efectos en los colectivos de jóvenes con trastornos del comportamiento: la dificultad en pensar sobre si mismo, los problemas para relacionarse con el mundo y las dificultades para procesar nuevos aprendizajes. Las condiciones para hacer de un entorno laboral un espacio de aprendizaje son que:

I. Permita reflexionar sobre la propia vida.

Cada joven debe poder situar la experiencia en el marco de una narrativa vital. Hay que facilitar la posibilidad de pensar sobre su vida. Su vida pasada, su vida presente y su vida futura.

II. Facilite la relación con el entorno.

La experiencia debe hacer posible un nuevo marco de relaciones con el entorno. Nuevas posibilidades de convivencia guiadas por nuevas expectativas.

III. Favorezca el procesamiento de los aprendizajes.

La incorporación en el mundo del trabajo debe promover nuevas estrategias para procesar los aprendizajes y para apropiarse de los conocimientos. Se debe facilitar la conexión entre experiencia y aprendizaje.

REFLEXIONAR SOBRE LA PROPIA VIDA: LAS EXPECTATIVAS DE LA EXPERIENCIA.

¿Qué se imagina cada chico que es trabajar? En relación al mundo del trabajo se dan una serie de expectativas muy interesantes para el joven. Se cierra una etapa y

se inaugura otra. La imaginación los lleva a construir una perspectiva en la que ellos estarán presentes, de una manera u otra. Se trata por tanto del inicio de una nueva etapa fuera del contexto escolar en la que les invitamos en este primer momento a pensar en clave de futuro.

Con chicos con trastornos del comportamiento nos encontramos con una gran rigidez en sus ideas y en relación a sí mismo y su vida. Vemos que les cuesta pensar sobre su vida: sobre qué harán cuando dejen el instituto, sobre el hecho de hacerse mayores, sobre las posibilidades de trabajar, sobre el otro sexo,... Pensar en todo esto les intranquiliza. Es como si no pudieran pensar sobre el propio malestar que les supone.

Nuestra propuesta permite introducir esta reflexión en el marco concreto del mundo del trabajo. No se trata de una elección profesional, sino de pensar en qué tipo de actividad laboral le gustaría tener una experiencia. Pensar en términos de 'experiencia' permite darle un tratamiento mucho más liviano y volátil y permite reducir la tensión de tal elección. Se trata de un tipo de propuesta que pasa por el cuerpo antes de simbolizarse. Propuestas que facilitan la participación del joven y le permiten reflexionar sobre su historia a partir del significante 'trabajo'.

Esta actuación se lleva a cabo a través de dinámicas en grupo en las que los jóvenes realizan un trabajo de valoración de diferentes propuestas visuales (anuncios, pequeñas filmaciones,...) en las que surgen elementos relativos a lo que se espera de uno en cada lugar. Esto les permite reflejarse o no en ellas y a partir de aquí vincularlo con las exigencias del mercado de trabajo.

Paralelamente se desarrollan entrevistas individuales en profundidad con la finalidad de ir acotando el sector laboral en el que promover la experiencia. Una vez realizado este trabajo, se buscan las empresas y se preparan para que puedan ser un entorno de aprendizaje para el alumno. Se analizan tanto las condiciones físicas y las tareas a desarrollar, como los interlocutores y los estilos de comunicación que allí se encontrarán. Se establecen protocolos de enlace y de resolución de incidencias.

Facilitar la relación con el entorno a través de la incorporación en la empresa. En este segundo momento, el alumno sale fuera del instituto e inicia su experiencia en una empresa. Sabemos que estos chicos presentan mucha rigidez en la manera de relacionarse con su entorno. En este sentido es fácil observar como en muchos casos la desconfianza puede anticiparse al diálogo. Podemos decir que se trata de una comunicación cortocircuitada que afecta de manera clara a todo tipo de relaciones interpersonales (Bolea, 2007).

El entorno laboral puede ofrecer un espacio nuevo para las relaciones a condición de que esto se sepa. Se trata de un espacio en el que las relaciones quedan vehiculizadas por las tareas. Esto facilita mucho la incorporación de estos jóvenes. Es decir, la posibilidad de enlaces mediados por el trabajo en los que el chico puede sentir que tiene un valor, que puede realizar la tarea, que sirve, le permite ocupar otro lugar simbólico.

En este nuevo espacio encuentra otro tipo de compañeros, unas determinadas tareas a realizar; una normativa,... en definitiva: encuentra pautas que regulan y otorgan sentido. Se trata de nuevos anclajes en los que cada alumno puede sentir que tiene valor para el adulto, que es posible tener un lugar para el otro.

Después de la presentación formal con el responsable de la empresa, se formaliza el tipo de tareas a desarrollar, horarios, etc. y se deja al joven a cargo de la empresa. A partir de este momento, el alumno queda vinculado con ese lugar de trabajo a través de una serie de tareas encomendadas y dispone de un referente para resolver las pequeñas incidencias que puedan suceder. Paralelamente, se realiza un seguimiento tutorial para revisar aquellos aspectos no sólo relacionados con las tareas que hacen, sino también de cómo las hacen y cómo resuelven las dificultades y dudas que surgen. En definitiva: qué creen que se espera de ellos y como responden a estas expectativas.

Favorecer el procesamiento de los aprendizajes dando valor a la experiencia. En el tercer momento, a la experiencia finalizada, se le da un formato de presentación formal ante sus compañeros. Explican qué han hecho, qué les ha supuesto, con qué dificultades se han encontrado y cómo las han resuelto. En el curso de su estancia, cada alumno ha ido identificando aquellos aspectos que tenían que ver con su manera de enfrentarse a la dificultad de ocupar un lugar en un entorno laboral. Sabemos que los chicos con trastornos del comportamiento, con frecuencia, presentan mucha rigidez en la manera de procesar y apropiarse del conocimiento. Parece como si el malestar y el aprendizaje se excluyeran mutuamente. Es por eso que este momento es especialmente importante. Ha sido interesante comprobar como a través de la experiencia de participar en la vida de una empresa son capaces de construir nuevas relaciones entre conocimientos, aprendizajes y experiencia (Puiggrós y Gagliano, 2004).

Se habla en primera persona de las dificultades, las dudas y los conflictos surgidos en las experiencias, vinculándolos a las soluciones particulares encontradas. En los debates surgen otros ejemplos de situaciones donde también se espera algo de ellos tanto dentro como de fuera del instituto y en las que se vislumbra la apertura de nuevos interrogantes en relación al futuro.

A MODO DE SÍNTESIS

Tal y como hemos ido planteando, no se trata de que los jóvenes con trastornos del comportamiento trabajen. Se trata de ver cómo la inserción laboral puede ser un modelo de actuación para mejorar su circulación social. En esta remarcar los elementos que son de nuestro interés desde esta perspectiva:

- a) Se trata de una actividad que por su carácter iniciático logra despertar una cierta disponibilidad del alumno, un consentimiento a realizar un trabajo personal.
- b) Es una propuesta que puede abrir una discontinuidad respecto a la trayectoria conflictiva de estos adolescentes en el instituto. Ofrecer un entorno en el que ocupar un lugar diferente lo favorece.
- c) Es un modelo en el que se incorporan nuevas figuras adultas, con otro rol y con otras expectativas. Esto da la oportunidad de construir nuevos lazos de relación y nuevos resortes en los que sostenerse.
- d) Es una estrategia en la que se establecen nuevas relaciones entre conocimientos, aprendizajes y experiencia.
- e) Y finalmente, es una propuesta que permite ubicar el papel de acompañamiento que también requieren estos jóvenes.

Finalmente apuntar que la condición para poder aprovechar la inserción laboral como una oportunidad para el trabajo con jóvenes que presentan trastornos del comportamiento es entender que se trata de una propuesta de un nuevo marco en el que tener experiencias de convivencia y de aprendizaje que introduzcan.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBAIGÉS, Bernat (2003): *Crisi del treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves*. Premio Juventud 2001, Generalitat de Catalunya, Barcelona.
- BAUMAN, Z. (1999): *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- BOLEA, E. (2007): *“Els trastorns de la conducta a l'escola: és possible acollir i acompanyar a l'alumnat que presenta una problemàtica conductual als centres?”* Jornadas Escuela Inclusiva. Una Escuela para Todos. Mataró, 11, 18 i 25 d'abril de 2007.
- GARCIA DE LA BARRERA, N. i RODRIGUEZ, X. (2007): *Exit escolar per a tothom*. Ed. Octaedro, Barcelona.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós
- PUIGGROS, A. y GAGLIANO, R. (dirección) (2004): *La fábrica del conocimiento*. Ed. Homo Sapiens, Santa Fe (Argentina).
- SENNETT, R. (2007): *La Cultura del nuevo capitalismo*. Ed. Anagrama, Barcelona.