

¿HACIA DONDE VAMOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL?

MARIA TERESA RUIZ JIMENEZ. Psicóloga. Directora de AMAFE

*ASOCIACION MADRILEÑA DE AMIGOS Y FAMILIARES DE ENFERMOS
CON ESQUIZOFRENIA . Madrid*

I FORO SALUD MENTAL-CIBERSAM. 19 Octubre 2009.-

INDICE

- Agradecimientos.
- Realidad ante la que nos encontramos.
- Contexto en el que se encuadran las reflexiones aportadas. Historia del Servicio de Inserción Laboral en una Asociación. Ventajas del trabajo en este contexto.
- Resultados 2005-2008
- Reflexiones sobre la Búsqueda Activa de empleo.
- Facilitadores de las inserciones a poner en practica por los Departamentos de Recursos Humanos.
- Líneas de Futuro.
- Conclusiones.

Revisión de estudios que relacionan variables con el éxito o fracaso de los programas de apoyo al empleo.



Dx.

Sintomatología.

Variables socio demográficas : sexo, edad, estado civil...



Historia laboral previa.

Menor número y duración de los episodios de hospitalización.

Deseo de trabajar....mayor atención a las dimensiones más subjetivas.


- Coincidencias : elevado nivel de realismo en las expectativas de las personas con enfermedad mental grave interesadas en el empleo.
- Las dimensiones subjetivas cobrarían gran importancia en el ajuste laboral y en el mantenimiento al empleo: **Grado de satisfacción , la adecuación a experiencias previas y las preferencias**



- **10-15% personas con empleo.**

Personas que tuvieron empleo pero lo perdieron por su enfermedad.

Personas que nunca tuvieron empleo. El 72% de las personas con enfermedad mental no han buscado empleo en su vida y casi la mitad valora negativamente la experiencia de esta búsqueda. Fte AMAFE : Calidad de vida y esquizofrenia (Ruiz Jimenez M^aT, Núñez Partido J.P; Jódar Anchía R, Meana Peón R, 2008

- 
- III.- CONTEXTO EN EL QUE SE ENCUADRA EL PROGRAMA QUE PRESENTAREMOS



- **Asociación Madrileña de Amigos y Familiares de enfermos con Esquizofrenia.**
- **En este año se cumple su XX aniversario.**
- **Gestiona un Centro de Día, un Servicio de Ayuda a Domicilio, un Servicio de Información y Orientación, Un programa Formativo a Familiares y **Un Servicio a apoyo a la Inserción laboral.****

- **667 asociados.**
- **Plantilla Fija de 8 personas .**
- **Fuentes de Financiación : cuotas asociados y subvenciones.**

¿ Cómo entendemos la integración laboral desde el Servicio de Inserción laboral de AMAFE?

- Proceso dinámico y continuado en el tiempo, lleno de múltiples acciones .
- Único para cada individuo.
- Que no termina con la integración laboral.
- Que no se considera un fracaso si no se produce la integración buscada pero se movilizó al candidato a un nivel superior del que se partía.

La Metáfora de la Escalera y el área de desarrollo proximal.

Lléñale la mochila
Acompáñalo, dejando que sea el/ ella el protagonista de su camino laboral pero encárgate que va por la dirección adecuada.



AGENTES IMPLICADOS EN EL PROCESO

Una de sus prioridades



EL PROCESO INTERNO. HITOS

2000

- Punto de partida . Se **RECONOCE LA NECESIDAD DEL SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL** . En aquel momento , muy dirigido a la formación ocupacional.
- Principales dificultades detectadas : Resistencias de los familiares y candidatos idóneos a perder los "beneficios" , obtenidos por la enfermedad.
- Supuso empezar a creer desde **DENTRO EN UNA NUEVA POSIBILIDAD NO CONTEMPLADA HASTA ESE MOMENTO.**
- La LISMI (LEY 13/1982) empieza A **COBRAR SENTIDO EN NUESTRA ASOCIACION.**

2005

- **LAS FUENTES DE FINANCIACION GARANTIZAN DURACIONES DE LOS PROYECTOS DE 18 MESES.**

2007

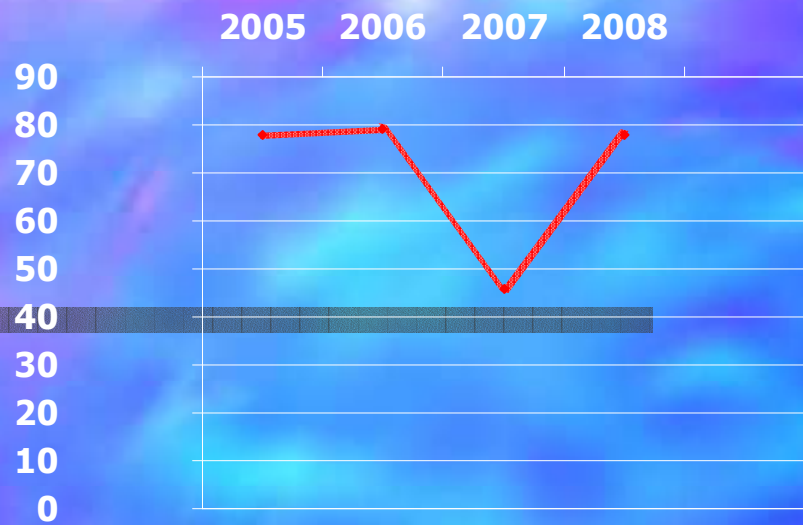
- Se comienza a trabajar en el desarrollo de **Itinerarios integrados de inserción.** Resaltando la individualidad de este proceso y la variabilidad de cada candidato en cada uno de los itinerarios.
- Se identifican 5 Itinerarios: **Búsqueda activa de recursos formativos, Itinerario de formación, Itinerario de prácticas profesionales en empresas, Itinerario de búsqueda activa de empleo, itinerario de inserción laboral.**

2009

- **IMPULSORES DE EXPERIENCIAS LABORALES ANUALES EN PUESTOS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO**
- **DAR EJEMPLO Y APRENDER DEL MISMO.**
- **DISMINUIR LA RATIO EN LA FORMACION**
- **CONTINUIDAD DEL SERVICIO COMO PRESTACION BASICA DE AMAFE CON INDEPENDENCIA DE LAS SUBVENCIONES.**
- **ABRIR NUEVOS CAMINOS.....VOLUNTARIADO.....LA PRACTICA SIN RIESGO.**
- **BUSQUEDA DE INDICADORES DE EFICACIA DEL SERVICIO .**



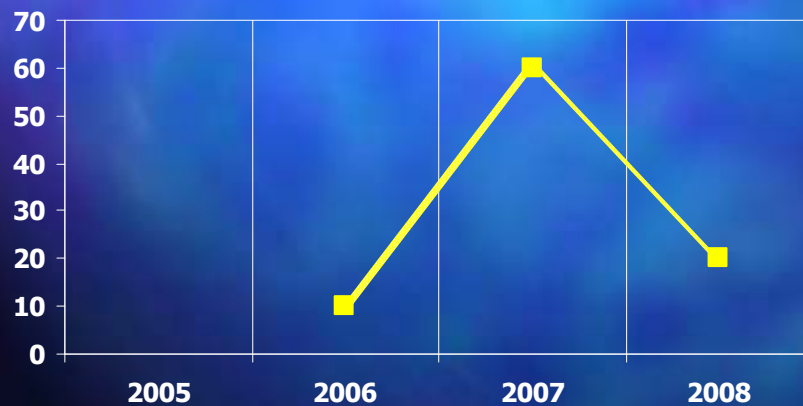
■ **RESULTADOS:**
...AÑO 2005.....2008



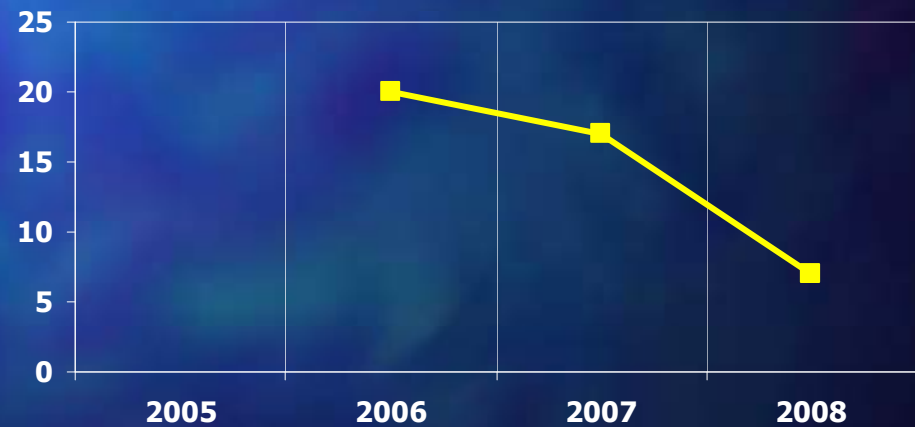
I: Candidatos



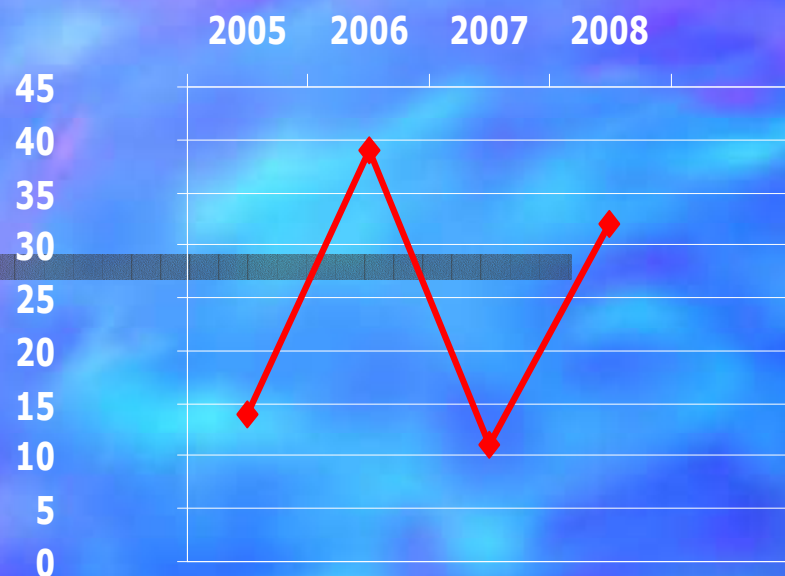
II : Procedencia de los Candidatos



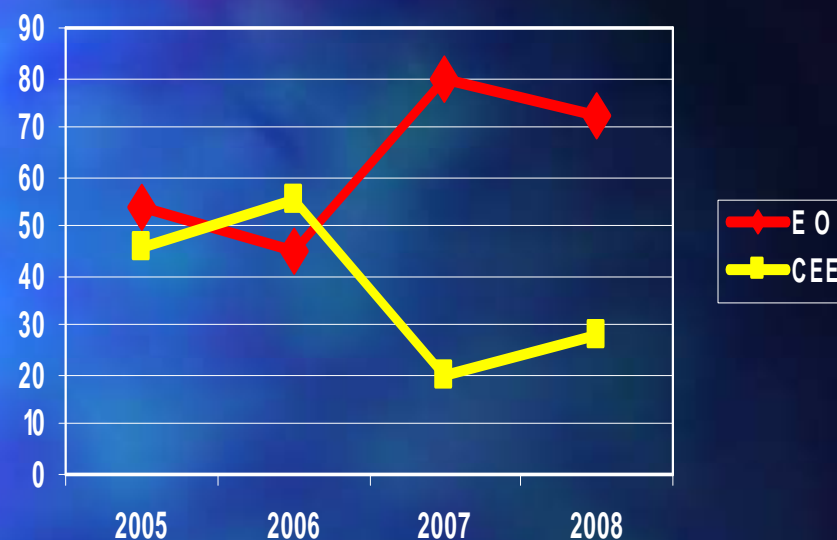
IV: Inserciones por Sexos de los Candidatos, favorable a las mujeres



III : Afluencia por Sexos de los Candidatos, favorable a los hombres



V. % de Inserciones



VI. Inserciones según tipo de Empresa

La tendencia en las inserciones son jornadas laborales completas en contratos temporales (menos de 6 meses).Tendencia que coincide con los datos del Servicio publico de Empleo a 1 de agosto de 2009 , sobre la contratación de personas con discapacidad



- EL PROCESO DE BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

EL ITINERARIO BAE

- La persona ha de estar buscando activamente trabajo y/o dispuesta a ello. Se les proporciona:
 - Asesoramiento en recursos de empleo: se les ha proporcionado recursos de empleo adecuados a su perfil profesional (listados de empresas, bolsas de empleo, direcciones en Internet, etc.).
 - Técnicas de búsqueda activa de empleo: se les orienta en cómo redactar una carta de presentación, cómo cumplimentar una solicitud, el currículum vitae, etc. El proceso de entrevista.
 - Intermediación Laboral : se establece el contacto entre el candidato y la empresa para una oferta concreta, mediante el envío del currículum. Posteriormente se hace un seguimiento con la empresa y el usuario, del proceso de selección en el que está participando para conocer el resultado final y poder detectar posibles dificultades que pudiera encontrar durante el mismo.



- Prospección empresarial: desde el servicio se fomenta la búsqueda de empresas con perfiles profesionales adecuados a los candidatos . Se establece un contacto estrecho con la empresa favoreciendo así la sensibilización y la inserción laboral de las personas con enfermedad mental. .

Algunas Reflexiones



- ¿ Se están utilizando los canales adecuados para la sensibilización al empresario , que es el que puede contratar a personas con discapacidad por E.M?.
- ¿ Cuanto es licito que un candidato esté en búsqueda activa de empleo , sin agotarse y sin que se resienta su autoestima ?
- ¿ Creemos los técnicos en las posibilidades reales de inserción del candidato que tenemos en frente ? Lo cree la Organización, destinando recursos para ello ? Lo creen la familia ?
- Facilitamos experiencias laborales o estabildades en puestos y por tanto en los perfiles ??? Con seis meses de contrato....que se puede hacer ?????...Somos conscientes del tiempo necesario para dominar el PT ????

Facilitadores de las inserciones en las personas encargadas de liderar equipos de trabajo (adaptación Modelo Vygostky)

- Enseñanza de los facilitadores de tareas (conocimientos aprendidos por el propio desarrollo del PT).....**EXPERIENCIA ACUMULADA.**
- Uso de modelos facilitadores (persona que se va, persona que entra).
- Modelado en voz alta para la interiorización de las tareas.
- Anticipación de dificultades.
- Regulación de la dificultad.
- Proporcionar listas de verificación. Que sea el propio trabajador quien se autoregule en la verificación de sus tareas.

LINEAS DE TRABAJO FUTURO

- El acceso al empleo público.
- Las asociaciones son una fuente importante de empleo, al igual que los dispositivos de atención. Se puede generar empleo en la medida que hay sensibilización.
- La sensibilización no ha de ser igual al Proteccionismo,.....Por este camino no se normaliza.
- La comprensión de las dificultades pasa por buenos cumplimientos en las obligaciones que como trabajadores se exigen. Si falla lo anterior, se pone al Empresario en un aprieto y se disminuyen las posibilidades para continuar. Es necesario seguir insistiendo más en los hábitos básicos de buen cumplimiento (LLENAR MOCHILA).
- Las habilidades en el puesto se llevan pero también se adquieren. Los técnicos de Inserción laboral, se tendrán que formar cada vez más en un mayor conocimiento de la empresa y de los puestos a los que los candidatos optan.
- EL MARKETING como herramienta fundamental en los próximos años. Tanto más uso de esta herramienta , a mayor estigma.

- ***" No he tenido necesidad de coger ninguna baja hasta ahora porque me siento a gusto"***

(Entrevista de supervisión anual a los
trabajadores de AMAFE)

Antigüedad en el puesto : 2 meses.

AÑO : 2009



Gracias por su atención