



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Guía Gnosis Labora





Índice

1.	Presentación	05
2.	Objetivos	06
3.	Metodología	07
4.	Descripción del Cuestionario	08
5.	Características Socio-Demográficas	12
6.	Análisis Descriptivo por Escalas	19
7.	Propuestas de Intervención	36

Presentación

La “Red Gnosis” constituye un nuevo proyecto de trabajo sistemático de colaboración y coordinación en red entre distintas asociaciones sin ánimo de lucro especializadas en la rehabilitación de personas que presentan una enfermedad mental grave. Se encuadra dentro del marco de la concesión de subvenciones correspondientes a la Orden 1053/2008 de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad Autónoma de Madrid y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Las tres entidades que conforman la Red Gnosis son: la Asociación Madrileña de Amigos y Familiares de Enfermos con Esquizofrenia, (AMAFE), la Asociación Salud y Ayuda Mutua, (ASAM) y la Asociación de Familiares de Enfermos Mentales 5, (AFAEM 5). El Cuestionario Gnosis-Labora que hemos elaborado ha sido cumplimentado por 27 personas que tienen trabajo en la actualidad y que lo han conseguido con el apoyo y el acompañamiento del los/as profesionales de los Servicios de Inserción Laboral que conforman la red.

El objetivo que se persigue con la creación de esta red es aumentar la eficacia y la eficiencia de los Programas de Inserción Laboral que, desde cada una de las entidades, se vienen desarrollando a fin de combatir la exclusión laboral de las personas afectadas por una enfermedad mental.

Objetivos

El Documento Técnico que a continuación se presenta constituye un estudio de caso de todas las personas que están trabajando y se atienden desde los Servicios de Inserción Laboral de AMAFE, ASAM y AFAEM 5 con el objetivo de apoyarles en el mantenimiento de su puesto de trabajo o, si es el caso, en su proceso de mejora de empleo.

Con su publicación se pretende:

- Proporcionar, tanto a las entidades que integran la Red Gnosis como al público en general, una descripción detallada de las características específicas del colectivo.
- Dar a conocer las variables facilitadoras u obstaculizadoras en el proceso de mantenimiento del puesto de trabajo.
- Proporcionar nuevas líneas de intervención destinadas a minimizar el impacto negativo de las variables obstaculizadoras y potenciar el mantenimiento del puesto de trabajo de los/as usuarios/as atendidos/as a través de las variables facilitadoras.

Metodología

Para alcanzar los objetivos, se ha diseñado un cuestionario de evaluación específico destinado a conocer el posicionamiento de los individuos en diversas categorías de análisis. El proceso que se ha seguido para su confección ha sido el siguiente:

- 1 Recopilación documental sobre las dificultades que tienen las personas que presentan una enfermedad mental en el proceso de mantenimiento del puesto de trabajo.
- 2 Análisis multidisciplinar de la información recopilada para el proyecto elaborada por un Grupo de técnicos expertos en la materia.
- 3 Confección de cuestionario.
- 4 Acuerdo Interjueces.
- 5 Aplicación del cuestionario.
- 6 Dinámica de grupo. Juego de las clasificaciones y clarificaciones.

Posteriormente, y a partir de los resultados obtenidos, se plantean los distintos tipos de estrategias de intervención necesarias para potenciar las probabilidades de éxito de los/as usuarios/as tanto en la consecución como en el mantenimiento del puesto de trabajo.

Descripción del cuestionario

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario Gnosis-Labora, CG-Labora
Autores	Arana N., Santiago P. y Caturla V., 2008
Evalúa	Detectar aquellas variables que determinan el éxito o el fracaso del proceso de mantenimiento del puesto de trabajo de los/as usuarios/as
Nº ítems	95
Administración	Autoaplicada
Duración	60 minutos

Descripción

El CG-Labora es un instrumento diseñado para pronosticar el éxito o el fracaso del proceso de mantenimiento del puesto de trabajo de los/as usuarios/as del Servicio de Inserción Laboral de la Red Gnosis que están trabajando.

Todas las áreas y los ítems que conforman el CG-Labora se han elaborado a partir de las conclusiones obtenidas de la recopilación documental y el análisis de grupo constituido por expertos en la materia.

Una vez confeccionado, se sometió a una decisión interjueces para verificar su comprensión, aplicabilidad, adecuación semántica y validez del contenido.

EL CG-Labora, está estructurado en dos partes diferenciadas. La primera de ellas está constituida por 18 ítems a través de los cuales se recogen los datos identificativos de la muestra (datos socio-demográficos y formativo-laborales). La segunda parte está formada por 95 ítems que se agrupan entorno a 9 escalas:

- Motivación Laboral.
- Asertividad Laboral.
- Competencias Básicas de Trabajo.
- Aspectos de Salud.
- Experiencia Laboral.
- Estigma.
- Habilidades de Búsqueda Activa de Empleo.
- Adaptación al Puesto de Trabajo.
- Satisfacción.

La escala Motivación Laboral se divide a su vez en 4 dimensiones:

- Necesidad de Crecimiento.
- Necesidad de Estima.
- Necesidad de Relación.
- Necesidad Existencial.

El resto de escalas se dividen en 5 dimensiones:

- Personal.
- Familiar.
- Servicio de Inserción Laboral.
- Relaciones Sociales.
- Empresarial.

De los 95 ítems que conforman el cuestionario:

- 87 se puntúan mediante una escala Likert de 5 grados que oscila entre 1 y 5. En unos casos hace referencia a su frecuencia (1: Nunca; 5: Siempre) y en otros a la importancia (1: Nada Importante; 5: Muy Importante) o a la satisfacción (1: Muy Insatisfecho; 5: Muy Satisfecho).
- 8 son preguntas de actitud abiertas.

El marco de referencia temporal es distinto para cada uno de los ítems y está claramente especificado al inicio de los mismos.

Es un instrumento autoaplicado. Su tiempo de administración es de 60 minutos.

Corrección e interpretación

Cada escala proporciona una puntuación total que corresponde a la puntuación media de todas las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems y cinco puntuaciones que corresponden a las medias de los ítems agrupados en función de las dimensiones previamente descritas.

En cada ítem, el valor de las respuestas oscila entre 1 y 5. Para los ítems formulados en sentido negativo la respuesta se cuantifica en sentido inverso. A mayor puntuación, mejor pronóstico.

Características Socio - Demográficas

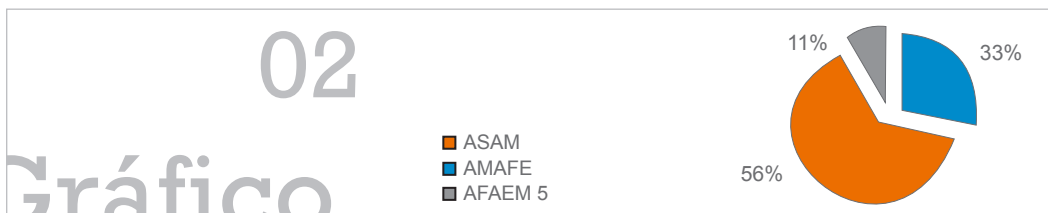
La muestra empleada está constituida por 27 personas, de las cuales 14 son hombres y 13 mujeres, el 48% y 52% respectivamente.

Distribución según el género



La distribución de la muestra por asociaciones es la siguiente: 15 personas de ASAM, 9 de AMAFE y 3 de AFAEM 5.

Distribución según la asociación



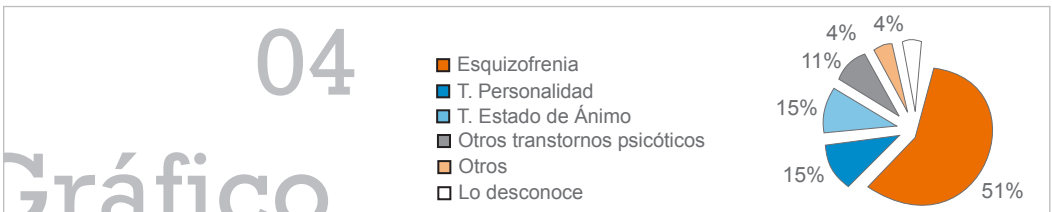
La edad media es de 37 años y la desviación típica de 6,85. Por tanto, se demuestra que la muestra es bastante homogénea en relación a la edad y que dicha edad ronda los 40 años.

Distribución según rangos de edad



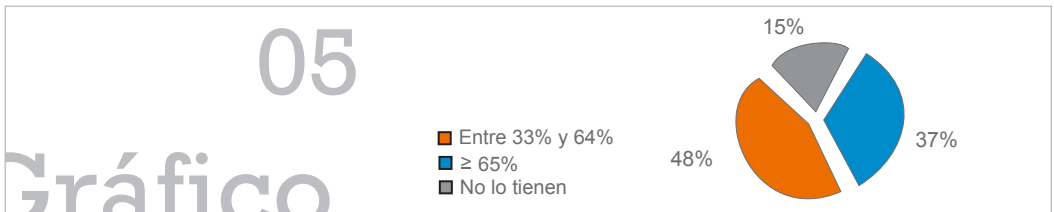
La media de años de evolución de la enfermedad es de 10 años y medio y tan sólo dos personas han sido ingresadas en el último año. El 51% presenta como diagnóstico principal esquizofrenia, el 15% trastorno de la personalidad, el 15% trastorno del estado de ánimo y el resto otro tipo de enfermedad mental.

Distribución según el diagnóstico



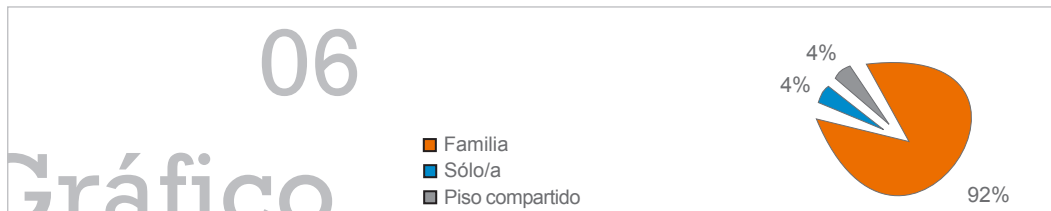
Aproximadamente el 50% presenta entre un 33 y 64% de discapacidad, el 37% tienen 65% o más y, el resto, un 15%, no tienen certificado. Cabe destacar que un 15% tienen otra discapacidad, entre los cuales la mitad presentan una discapacidad física y la otra mitad sensorial.

Distribución según el certificado de discapacidad



Con respecto al estado civil destacan los solteros/as, representando el 93% de la muestra. El resto están separados/as. En cuanto al tipo de convivencia, 25 personas viven con su familia; en la mayoría de los casos con la madre y con otros miembros de la familia, padre o hermanos/as o ambos. Cabe destacar que sólo dos personas tienen hijos/as.

Distribución según su tipo de convivencia



Aspectos Formativo – Laborales

Los tres niveles de cualificación están bastante equiparados aunque el mayor porcentaje lo presentan los de alta cualificación (Gráfico 7). A medida que sube el nivel de estudios aumenta la presencia de las mujeres y disminuye la de los hombres. Consecuentemente, las mujeres tienen, por lo general, un nivel de cualificación más alto que los varones.

El 77% no realizan en la actualidad ningún tipo de formación (Gráfico 8) y, entre los que la realizan, se encuentran las personas con niveles de cualificación más altos.

Distribución según el nivel de cualificación



Distribución según la formación continua



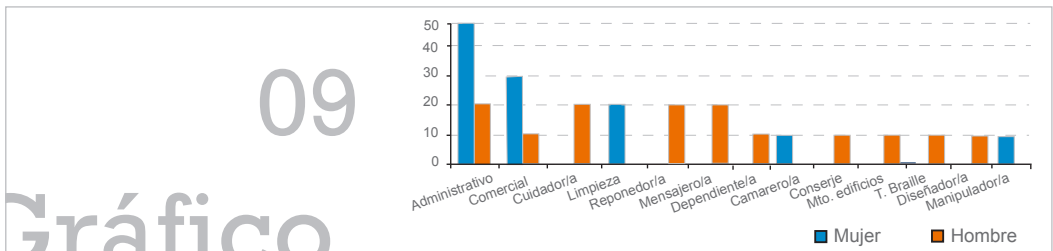
Todas las personas trabajan en el sector servicios. Los perfiles profesionales de los empleos de los/as usuarios/as se exponen en el Gráfico 9. La mayoría ocupan puestos de trabajo de las categorías profesionales bajas, incluso los que presentan niveles más altos de estudios. Consecuentemente, en muchos casos el nivel de cualificación no se ajusta con la categoría profesional, aunque si determina el ámbito laboral ya que la mayoría de estos casos se dan en mujeres que ocupan puestos de trabajo del ámbito administrativo y comercial.

La mayoría de las personas tienen experiencia laboral previa, un 85% aproximadamente; entre las cuales la media es de 5 años y cuatro meses. Los Servicios de Inserción Laboral son el principal medio para encontrar trabajo ya que más del 60% lo han hecho a través de ellos. Concretamente los SIL de la Red Gnosis tienen el porcentaje mayor con un 40%. El resto de medios utilizados con sus porcentajes correspondientes se detallan en el Gráfico 10.

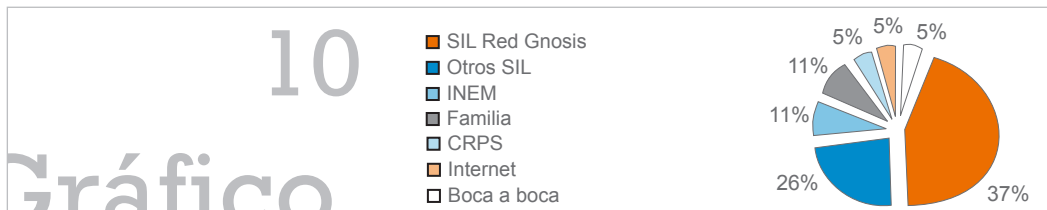
El 52% de las personas trabajan en empleo ordinario, el 44% en CEE (empleo protegido) y tan sólo un 4% en empresa familiar (Gráfico 11). Entre las 14 personas que trabajan en empleo ordinario la mitad han hecho uso del certificado de discapacidad para su contratación.

En relación al contrato comentar que 15 personas tienen contrato temporal y 12 indefinido y que el 63% trabajan jornada completa frente al 37% que tienen jornada parcial.

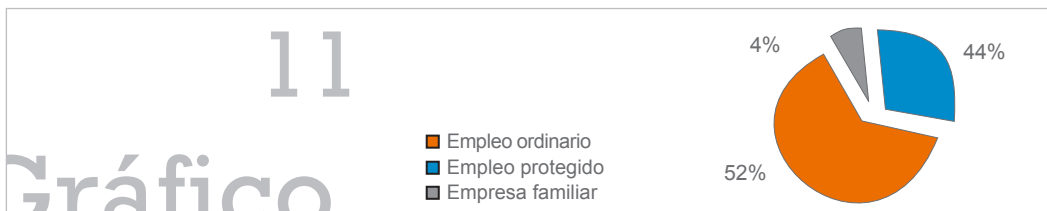
Perfiles profesionales de los puestos de trabajo según el género



Medio a través del cual han encontrado trabajo en términos porcentuales



Tipo de empresa en términos porcentuales



Análisis Descriptivo por Escalas

Motivación Laboral

La motivación laboral constituye uno de los factores de éxito en el proceso de mantenimiento del puesto de trabajo. Se define como aquel conjunto de factores tanto intrínsecos como extrínsecos que dirigen y despiertan la conducta del individuo, su intensidad y persistencia hacia una meta o resultado pretendido. Por factores intrínsecos entendemos las acciones llevadas a cabo por el individuo marcadas por su propia voluntad de conseguir sus metas. Los factores extrínsecos, parten del exterior y constituyen los agentes facilitadores que ponen a disposición del individuo los elementos necesarios para que estos puedan alcanzar sus metas y objetivos.

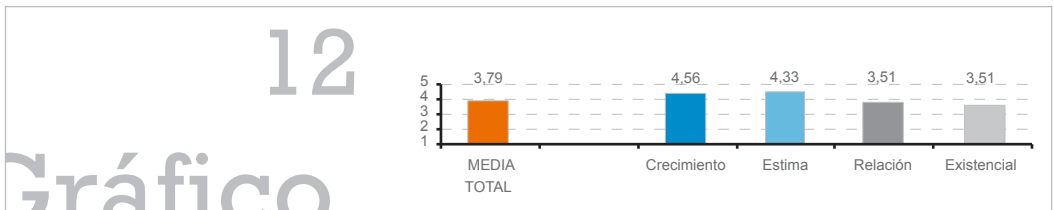
En todos los individuos que conforman la muestra el factor extrínseco lo constituye el Servicio de Intermediación Laboral.

La puntuación media obtenida en esta escala ha sido de 3.79 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.24 lo que implica una alta motivación existente entre los individuos de la muestra en su mantenimiento del puesto de trabajo (Gráfico 12). En lo que respecta a los principales valores o motivos identificados que activan y dirigen las acciones del colectivo

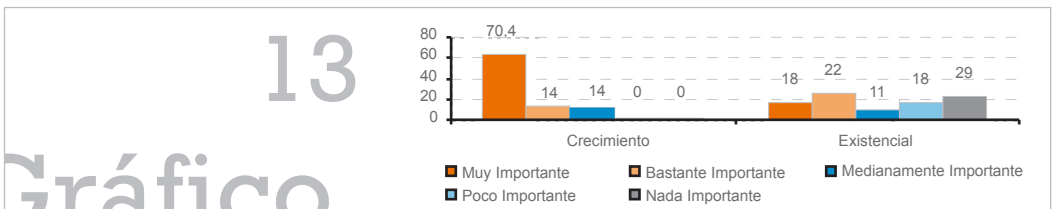
en su mantenimiento del empleo destaca en primer lugar la necesidad de crecimiento seguida de estima y después las otras dos con la misma media (Gráfico 12).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Desarrollarme profesionalmente, catalogado en la necesidad de crecimiento. La media de las respuestas ha sido de 4.56, es decir, entre Bastante Importante y Muy Importante; acercándose más al segundo valor. El ítem con puntuación más baja con una media de 2.81 es Dejar de estar presionado por mi familia para encontrar un trabajo, catalogado en el necesidad existencial en el que la media de respuesta se aproxima a Medianamente Importante (Gráfico 13).

Medias de los distintos tipos de necesidades en la ML



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados



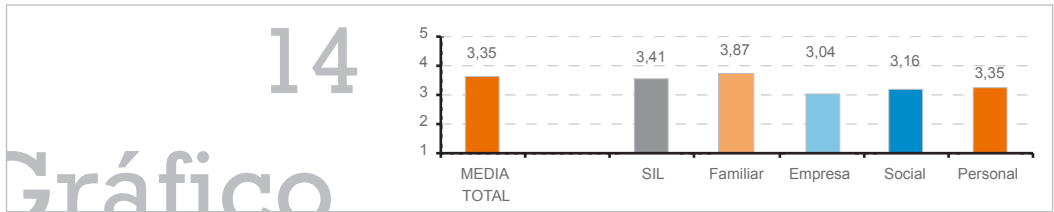
Asertividad laboral

La Asertividad laboral se define como aquel conjunto de habilidades de relación necesarias para desenvolverse de un modo eficaz en un medio social y laboral. La asertividad laboral, de entre todas las variables identificadas es la que mejor predice el éxito laboral. Algunos ejemplos de asertividad laboral son la interacción con compañeros/as y supervisor/a, capacidad para iniciar y mantener conversaciones, para solicitar ayuda, expresar y aceptar críticas.

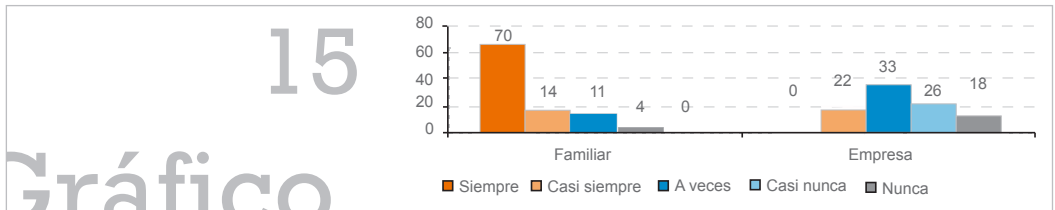
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.35 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.28. Esta media indica una percepción de los usuarios/as en relación a su asertividad bastante alta, sobre todo en el ámbito familiar y en el SIL; a diferencia del ámbito empresarial que presenta la media más baja (Gráfico 14).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Cuando tengo una dificultad en el trabajo llamo inmediatamente a mis padres, catalogado en la dimensión familiar. La media de las respuestas ha sido de 4.52, es decir, entre Casi Nunca y Nunca, acercándose más al segundo valor. El ítem con puntuación más baja con una media de 2.59 es Cuando mi jefe/a me ha hecho una crítica inmerecida le expreso mi opinión con respeto catalogado en la dimensión empresarial en la que la media de respuestas está entre Casi nunca y A veces (Gráfico 15).

Media total y desglose de medias por dimensiones



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados



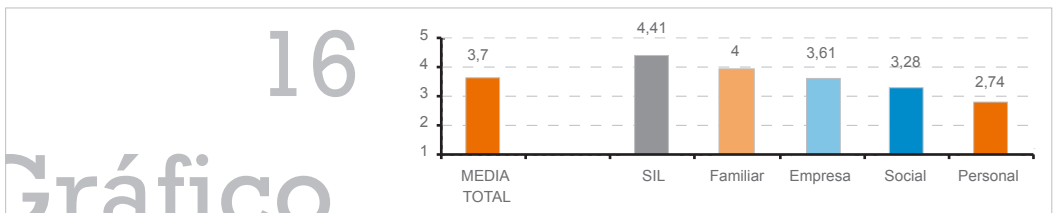
Competencias básicas de trabajo

Las Competencias básicas de trabajo hacen referencia a un conjunto de variables imprescindibles para conseguir y mantener un puesto de trabajo. Engloban habilidades cognitivas tales como la atención, concentración y memoria, habilidades psicomotrices y hábitos básicos de trabajo.

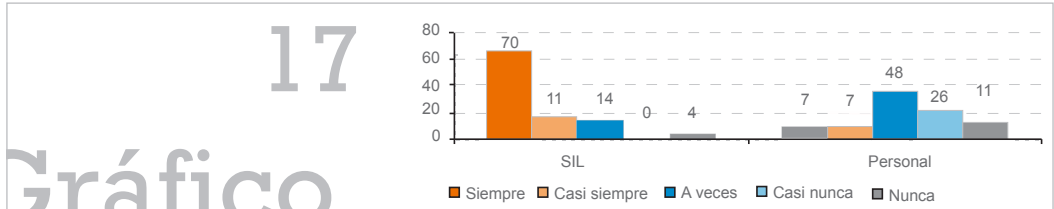
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.70 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.24. Esta media indica que la percepción de los/as usuarios/as en relación a sus competencias es bastante buena; sobre todo en lo que hace referencia al SIL y a la familia. Sin embargo, la percepción media baja mucho cuando se refieren al ámbito personal (Gráfico 16).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Si no puedo acudir a mi cita con mi orientador/a laboral llamo previamente para avisar, catalogado en la dimensión del SIL. La media de las respuestas ha sido de 4.39, es decir, entre Casi Siempre y Siempre. El ítem que ha obtenido puntuación más baja con una media de 2.75 es Ante una nueva tarea me pongo nervioso/a y me cuesta concentrarme, catalogado en la dimensión personal en la que la media de respuestas se acerca a A veces (Gráfico 17).

Media total y desglose de medias por dimensiones



% Respuestas por Ítems mayor/menor puntuación



Aspectos de Salud

La Organización Mundial de la Salud, (OMS), define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social.

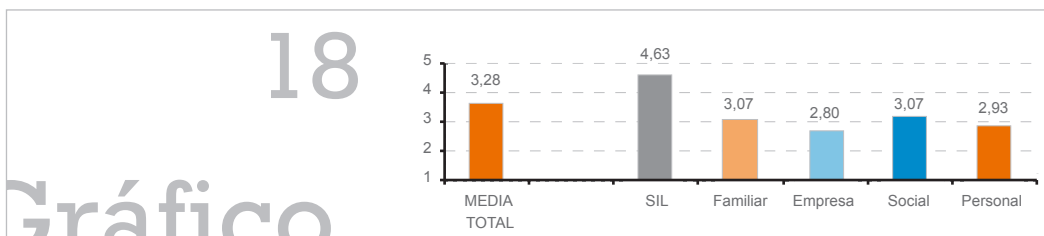
Las personas que padecen un trastorno mental grave, además de sufrir las dificultades propias de la enfermedad mental, presentan una mayor prevalencia de padecer enfermedades cardíacas, metabólicas y neurológicas. Esta pérdida de salud afecta directamente a la calidad de vida de la persona y constituye, tal y como se ha demostrado desde el campo de la rehabilitación laboral, una de las variables que interfiere sobre la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo. Por todo ello, hemos considerado necesario incluir esta escala, formada por ítems que hacen referencia a los diferentes aspectos de bienestar físico y mental planteados desde la OMS.

La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.28 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.38. La percepción que tienen los/as usuarios/as en relación al trato de su enfermedad es mucho mejor en el SIL que en el resto

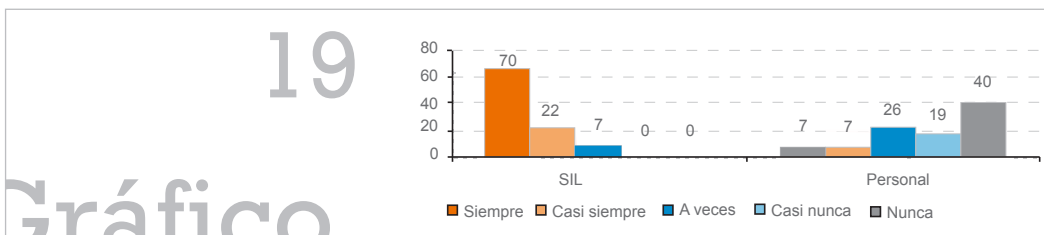
de ámbitos donde la media es altísima. Cabe destacar que en último lugar queda el ámbito empresarial (Gráfico 18).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Mi orientador/a laboral comprende mi enfermedad, catalogado en la dimensión del SIL. La media de las respuestas ha sido de 4.63, es decir, entre Casi Siempre y Siempre, acercándose más al segundo valor. El ítem que ha obtenido puntuación más baja con una media de 2.22 es Tengo miedo de presentar una crisis y que esto afecte negativamente a mi trabajo, catalogado en la dimensión personal en la que la media de respuestas se aproxima a Casi Siempre (Gráfico 19).

Media total y desglose de medias por dimensiones



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados



Estigma

El Estigma se define como “un atributo profundamente desacreditador donde el individuo que lo porta queda reducido, de una persona completa y normal a una cuestionada y de disminuido valor social” (Goffman, 1988).

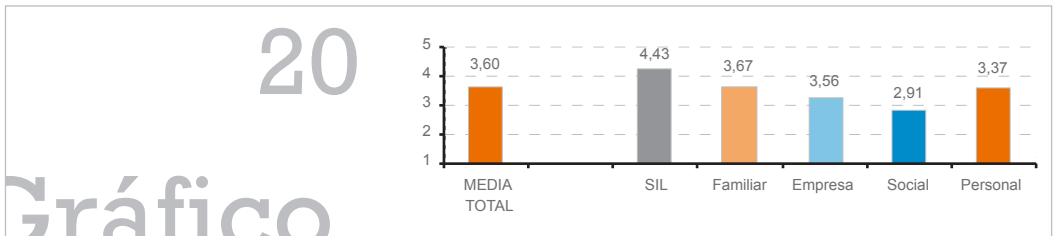
Las personas diagnosticadas de un trastorno mental grave además de padecer las discapacidades y dificultades de integración derivadas directamente de su dolencia, también sufren las consecuencias del estigma asociado a la propia enfermedad.

El Estigma está presente en todos los niveles de la sociedad y contribuye de forma significativa a la discriminación y a la exclusión social del colectivo; impide el acceso a la vivienda, al empleo, e incluso al uso de los recursos disponibles por miedo a que le etiqueten. Constituye el indicador por excelencia de ausencia de bienestar social.

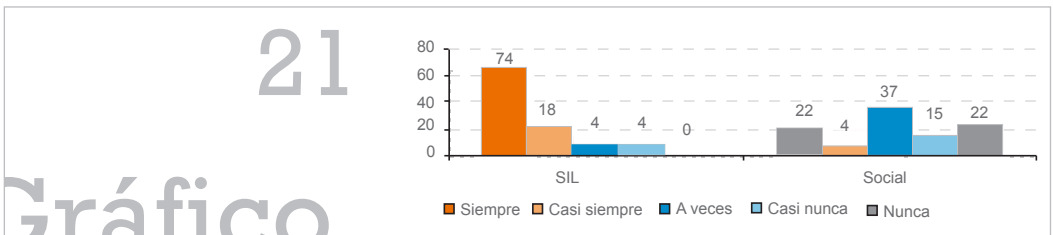
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.59 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.44. Según la percepción de los/as usuarios/as el estigma no se da tanto en el ámbito familiar y en el SIL pero tiene más relevancia en el ámbito social, personal (auto-estigma) y empresarial (Gráfico 20).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Siento que mi técnico/a de orientación infravalora mis capacidades, catalogado en la dimensión del SIL. La media de las respuestas ha sido de 4.39, es decir, entre Casi Nunca y Nunca. El ítem que ha obtenido puntuación más baja con una media de 2.89 es En mi trabajo la gente me evitaría si supieran que tengo una enfermedad mental, catalogado en la dimensión social en la que la media de respuestas se acerca a A veces (Gráfico 21).

Media total y desglose de medias por dimensiones



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados



Adaptación al Puesto de Trabajo

Buscar activamente implica ser consciente de que la obtención de un empleo radica en uno mismo, e implica también asumir que la obtención de un trabajo es el resultado de un proceso laborioso en que hay que invertir mucho esfuerzo; de ahí la insistencia de los/as Técnicos/as en Orientación Laboral en la idea de que “buscar un empleo cuesta mucho trabajo”. Consecuentemente, es necesario realizar un gran esfuerzo personal para desarrollar una serie de habilidades que faciliten este proceso; lo que denominamos Habilidades de BAE.

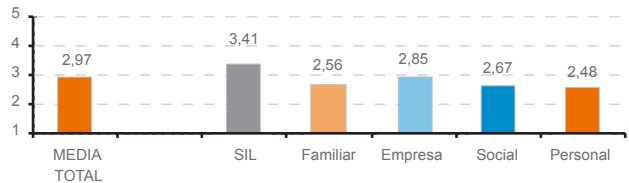
A través de la evaluación de dichas habilidades se pretenden valorar las técnicas y herramientas BAE que conocen y utilizan los/as usuarios/as; así como el grado de utilización de las mismas. La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 2.97 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.34. Los/as usuarios/as perciben el SIL como el agente que potencia más sus Habilidades BAE (Gráfico 22).

El ítem con mayor media es Estoy suficientemente apoyado e informado por mi técnico/a de orientación laboral sobre cursos de formación, catalogado en la dimensión del SIL. La media de las respuestas ha sido de 4.39, es decir, entre Casi Siempre y Siempre. El ítem de menor puntuación con una media de 2.75 es Antes de acudir a una entrevista de trabajo la ensayo con mi orientadora laboral, catalogado en la dimensión del SIL en donde la media de respuestas se acerca a A veces (Gráfico 23).

Media total y desglose de medias por dimensiones

22

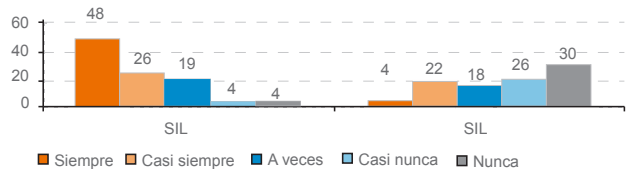
Gráfico



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados

23

Gráfico



Experiencia laboral

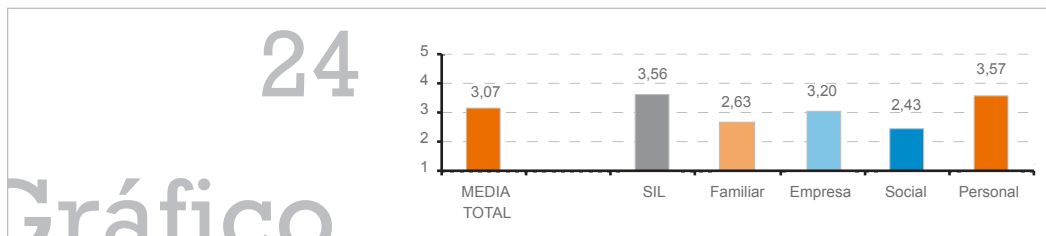
La Experiencia laboral se define como el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos adquiridos por el individuo a través del ejercicio de las diferentes actividades que contribuyen al desarrollo profesional. A priori podríamos considerar que la experiencia laboral facilitarían el acceso al mercado de trabajo, no obstante son muchas las personas que han finalizado sus contratos por no haber podido adaptarse a las exigencias del puesto o por dificultades en la relación con los compañeros o jefes.

Desde los Servicios de Inserción Laboral de la Red Gnosis opinamos que es importante analizar la percepción que tienen los usuarios/as sobre sus experiencias laborales previas ya que pueden estar influyendo negativamente sobre su actitud y autoestima a la hora de buscar y mantener un puesto de trabajo.

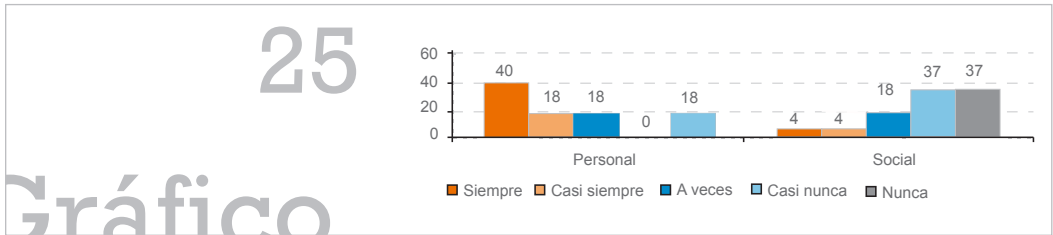
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.07 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.47 (Gráfico 24).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Mi experiencia laboral previa me facilita tener un buen desempeño en mi puesto de trabajo, catalogado en la dimensión personal. La media de las respuestas ha sido de 3.63, es decir, entre A veces y Casi Siempre. El ítem que ha obtenido puntuación más baja con una media de 2.00 es Conservo amigos de mis anteriores trabajos, catalogado en la dimensión social en la que la media de respuestas es Casi Nunca (Gráfico 25).

Media total y desglose de medias por dimensiones



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados



Adaptación al puesto de trabajo

La Ergonomía es el campo de conocimientos multidisciplinar que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando los aspectos que afectan al diseño de productos o procesos de producción. En todas las aplicaciones su objetivo es adaptar los productos, tareas, herramientas, espacios y entorno a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los trabajadores.

La Ley 31/1995 de Prevención Riesgos Laborales establece claramente el marco general de la cultura de la prevención y su aplicación particular a las personas con discapacidad. En su artículo 15, señala, como prioridad, la necesidad de adaptar el trabajo a la persona y, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo. En el artículo 25 se señala la obligación del empresario de garantizar la protección de los trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial.

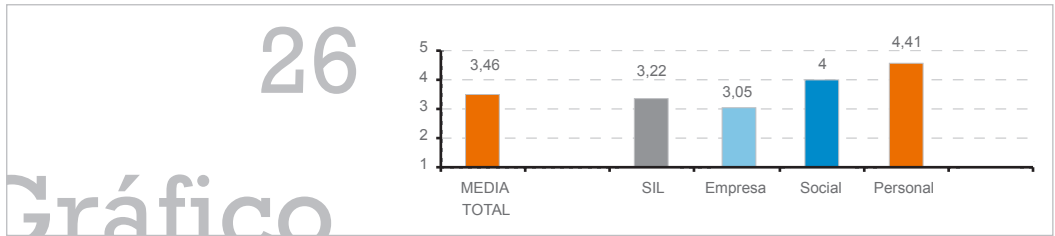
El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde al uso del entrenamiento en entrevistas de trabajo realizado desde los Servicios de Intermediación Laboral ante una oferta de empleo. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a la baja frecuencia de utilización de las relaciones sociales para la búsqueda de empleo.

Existen diferentes métodos para intervenir en la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. La base fundamental, en todos los casos, es la de relacionar los requisitos de la tarea con la capacidad del trabajador para realizarla, con la finalidad de determinar cual es el puesto de trabajo adecuado o las modificaciones que hay que realizar en el puesto.

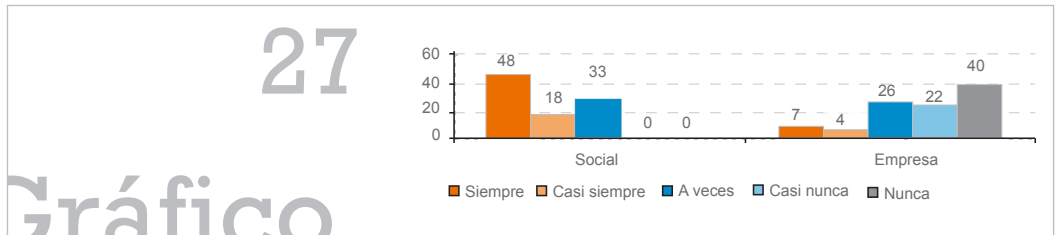
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.46 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.41. Cabe destacar que los usuarios/as perciben que la empresa no realiza adecuadamente la adaptación al puesto de trabajo (Gráfico 26).

El ítem que ha obtenido la media más alta es el siguiente: Me han insultado en el trabajo catalogado en la dimensión personal. La media de las respuestas ha sido de 4.14, es decir, se acerca a Casi Nunca.. El ítem que ha obtenido puntuación más baja con una media de 2.15 es La empresa en la que trabajo flexibiliza mi horario en función de la evolución de mi enfermedad, catalogado en la dimensión social en la que la media de respuestas es Casi Nunca (Gráfico 27).

Media total y desglose de medias por dimensiones



Porcentaje de respuestas de los ítems mayor y menor puntuados



Satisfacción

La RAE (Real Academia Española) define satisfacción como el cumplimiento del deseo o del gusto.

La satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes que representan el nivel de ajuste del sujeto a su medio laboral referidas hacia el trabajo en sí y a las condiciones en que lo realiza.

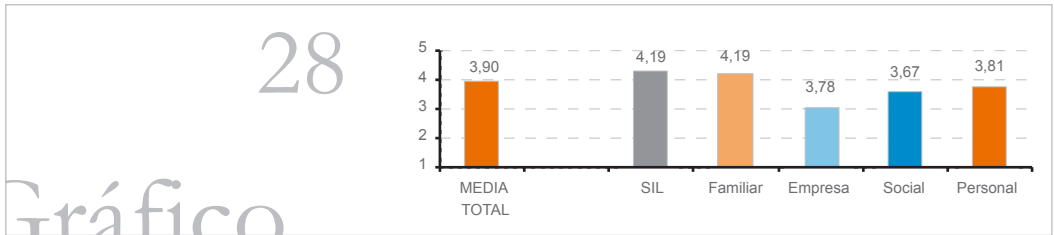
En este apartado se realizan preguntas sobre el grado de satisfacción o insatisfacción a lo largo de su trayectoria profesional en relación a aspectos como el puesto de trabajo y la relación con sus compañeros/as y con sus supervisores/as. Además, hay ítems que analizan el grado de satisfacción que tiene el/la usuario/a sobre el apoyo que ha recibido de parte del SIL y de su familia en su proceso de BAE o de mantenimiento del puesto de trabajo. Por último, comentar que hay un ítem relacionado con el grado de satisfacción personal en dicho proceso.

La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.90 puntos sobre 5, con una desviación estándar de 1.15 lo que refleja un nivel de satisfacción medio bastante alto. Las medias con mayor puntuación se han dado en la dimensión familiar y del SIL con un 4.19 lo que representa un grado de satisfacción medio que se sitúa entre Algo satisfecho y Muy satisfecho (Gráfico 28).

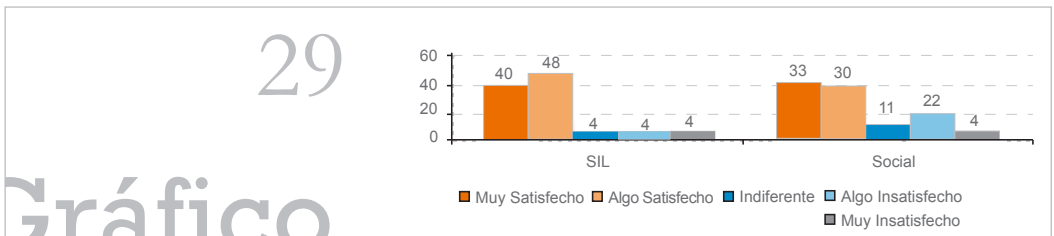
En relación al porcentaje de respuestas contestadas en el apartado del SIL cabe destacar que aproximadamente un 40% están muy satisfechos con el servicio y otro 50% algo satisfechos. Los motivos fundamentales se centran en el trato que les dan los/as Técnicos/as de Inserción Laboral y en el apoyo que sienten en su acompañamiento en el proceso de mantenimiento de trabajo (Gráfico 29).

Las satisfacciones más bajas se encuentran en la dimensión social donde los porcentajes un 40% de los casos se agrupan entre Indiferente y Muy insatisfecho. En la mayoría de los casos los motivos que explican esta insatisfacción hacen referencia a la mala o nula relación que tienen con sus compañeros en el puesto de trabajo.

Media total y desglose de medias por dimensiones



Porcentaje de respuestas de las preguntas mayor y menor puntuadas



Propuesta de Intervención

Las Guía Gnosis BAE y Guía Gnosis Labora se han realizado con la intención de analizar la percepción que tienen los/as usuarios/as sobre las variables que influyen positiva o negativamente en su empleabilidad. Y, teniendo en cuenta que una buena empleabilidad facilita el acceso al empleo la muestra en mantenimiento del puesto de trabajo (Guía Gnosis Labora) puede considerarse como un buen referente para la muestra en BAE (Guía Gnosis BAE). En la misma línea, si consideramos la media de los Ítems más puntuados en cada escala por los/as usuarios/as en mantenimiento como un factor de buen pronóstico para los usuarios en BAE, marcaríamos una primera línea de intervención. Consecuentemente, desde los SIL se debería tratar de potenciar entre los usuarios/as en BAE las variables que han influido positivamente en la empleabilidad de la muestra de mantenimiento del puesto de trabajo.

En líneas generales consideramos importante potenciar:

- Acciones centradas en la persona: fomentar la motivación laboral, concretamente la que tiene relación con el desarrollo profesional.
- Acciones centradas en el entorno: velar por el cumplimiento de la LISMI, difundir campañas de sensibilización de RSC, potenciar la formación de los/as encargados/as de personal de las empresas para fomentar la adaptación del puesto de trabajo a la persona.

Finalmente, destacar que con el fin de complementar este estudio consideramos conveniente realizar estudios posteriores para analizar la percepción de tienen las empresas en relación a la inserción laboral de personas con enfermedad mental.