

FACTORES DE ÉXITO EN LA INTEGRACIÓN LABORAL EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS Y LAS PROFESIONALES



Director del estudio:
Natxo Martínez Rueda

Con la colaboración de:
Paula Iturbide
Lon Maturana
Edurne Elorriaga

Financiado por: 

Enero 2006

Indice

1. Introducción.....	6
2. Proceso de integración laboral de las personas con TM en Lantegi Batuak.....	7
2.1. Fundación Lantegi Batuak	7
2.2. Las personas con TM en Lantegi Batuak	9
2.3. Factores clave en la integración laboral de personas con TM.....	15
3. Metodología del estudio	16
4. Muestra	17
5. Resultados	21
5.1. Rendimiento laboral y satisfacción	21
5.1.1. Rendimiento Estimado	21
5.1.2. Rendimiento estimado y variables de los/as profesionales.....	25
5.1.3. Satisfacción Estimada.....	27
5.1.4. Satisfacción general estimada y variables profesionales.....	31
5.2. Factores que facilitan el funcionamiento laboral.....	32
5.2.1. Acciones previas	32
5.2.2. Condiciones laborales.....	35
5.2.2.1. Tipo de Jornada.....	35
5.2.2.2. Tipo de trabajo.....	37
5.2.2.3. Tipo de tareas	38
5.3. Supervisión y apoyo	40
5.3.1. Actitud hacia las personas con Trastorno Mental	40
5.3.2. Intensidad de apoyos	42
5.3.3. Necesidades de las personas con TM	43
5.3.4. Momentos en los que se precisa más apoyo.....	47
5.3.5. Ámbitos de apoyo	48
5.3.6. Actividades de apoyo que facilitan el desempeño laboral.....	48
5.3.7. Pautas de relación	50
5.3.8. Cualidades de los y las profesionales.....	52
5.3.9. Necesidades de los/as profesionales.....	55
6. Conclusiones.....	57
6.1. Rendimiento laboral y satisfacción	57
6.2. Variables que facilitan el funcionamiento laboral.....	58

6.3. Supervisión y apoyo	58
7. Buenas Prácticas y Recomendaciones	60
7.1. Buenas Prácticas	60
7.2. Recomendaciones que se derivan del estudio	61
Anexo: Cuestionario para profesionales	62

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Muestra por Centro de trabajo.....	18
Cuadro 2. Persona que responde al cuestionario	19
Cuadro 3. Nº de personas con las que has trabajado.....	19
Cuadro 4. Años de experiencia	20
Cuadro 5. Centros de Trabajo	21
Cuadro 6. Medias de rendimiento por dimensiones	22
Cuadro 7. Relaciones con profesionales	23
Cuadro 8. No absentismo	24
Cuadro 9. Rendimiento General	25
Cuadro 10. Rendimiento General en Porcentaje según Centro de Trabajo.....	25
Cuadro 11. Anova de rendimiento por centro de trabajo.....	25
Cuadro 12. Rendimiento General en Porcentaje según Tipo de Profesional.....	26
Cuadro 13. Rendimiento General en Porcentaje según experiencia (nº personas).....	26
Cuadro 14. Rendimiento General en Porcentaje según experiencia (años)	27
Cuadro 15. Satisfacción por ámbitos.....	27
Cuadro 16. Medias de Satisfacción con Desplazamientos por Centro de Trabajo	29
Cuadro 17. Satisfacción: Porcentajes de Respuesta en cada ámbito	30
Cuadro 18. Satisfacción General Estimada.....	31
Cuadro 19. Satisfacción General Estimada en Porcentaje según Centro de Trabajo	31
Cuadro 20. Satisfacción General Estimada en Porcentaje según Tipo de Profesional	32
Cuadro 21. Satisfacción General Estimada en Porcentaje según Experiencia (personas)	32
Cuadro 22. Satisfacción General Estimada en Porcentaje según Experiencia (años)	32
Cuadro 23. Acciones previas que facilitan ajuste laboral(medias).....	33
Cuadro 24. Acciones previas (Porcentajes de respuestas).....	34
Cuadro 25. Tipo de Jornada	36
Cuadro 26. Tipo de Jornada según Centro de Trabajo en porcentajes	37
Cuadro 27. Tipo de trabajo en porcentaje	38
Cuadro 28. Tipo de tareas en porcentaje	38
Cuadro 29. Tipo de tarea según tipo de profesional en porcentaje	39
Cuadro 30. Actitud hacia las personas con TM.....	41
Cuadro 31. Intensidad de apoyos.....	42
Cuadro 32. Categorías elaboradas a partir de las respuestas.....	44
Cuadro 33. Necesidades agrupadas en dimensiones.....	45
Cuadro 34. Momentos de apoyo	47

Cuadro 35. Ambitos de Apoyo.....	48
Cuadro 36. Actividades de apoyo que facilitan	49
Cuadro 37. Pautas de interacción	51
Cuadro 38. Las tres Pautas de relación más importantes.....	52
Cuadro 39. Cualidades de los/as profesionales	54
Cuadro 40. Necesidades de los/as profesionales para mejorar su trabajo.....	56

Factores de éxito en la integración laboral en Centro Especial de Empleo de personas con trastorno mental desde la perspectiva de los y las profesionales

1. Introducción

En el año 2002 Lantegi Batuak comenzó la incorporación paulatina de personas con trastorno mental, conscientes de que generar oportunidades laborales para este colectivo, claramente relegado del mercado de trabajo, suponía un reto para la organización.

Actualmente en Lantegi Batuak hay aproximadamente 100 personas con Trastorno Mental trabajando en régimen de Centro Especial de Empleo. Aunque, de manera general, el funcionamiento de los centros y servicios, se considera un marco adecuado para las personas con Trastorno Mental, parece que puede resultar interesante estudiar si conviene realizar ajustes o adaptaciones de cara a responder a las necesidades particulares que pueden presentar estas personas.

En la medida de que existen pocos estudios sobre el proceso de inserción laboral de las personas con TM en unas estructuras concretas como son los Centros Especiales de Empleo y, también, de cara a aprender de su propia experiencia, Lantegi Batuak se plantea realizar un estudio en el que, a partir de la opinión de los/as profesionales que tienen una intervención directa en el proceso de inserción, realizar una evaluación del mismo, pero sobre todo identificar buenas prácticas que facilitan la inserción laboral.

En este sentido es preciso señalar que este estudio no se centra tanto en los factores predictores de la inserción laboral como tipo de diagnóstico, historia laboral, motivación que han sido objeto de investigaciones diversas¹ y que, en general, aportan resultados limitados. Tampoco se exploran otras variables que son de especial importancia, pero que consideramos previas al proceso de inserción y que en muchos programas laborales se consideran requisitos (tratamiento médico, apoyo social, deseo de trabajar) y que

¹ Lopez Alvarez, M. y otros (2004): Actividad productiva y empleo de personas con trastorno mental severo. Algunas propuestas de actuación basadas en la información disponible. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*. Nº 89 pp.31-66. www.asoc-aen.es.

también se han explorado en otros trabajos². Por último, este trabajo tampoco toma como referencia el proceso global de inserción laboral (acceso, evaluación y selección, incorporación,...)³, sino que se centra en el desempeño laboral, es decir, en cómo se desarrolla el funcionamiento laboral cotidiano y en las variables sociolaborales que lo facilitan desde la perspectiva de los y las profesionales que tienen una relación directa con las personas.

También señalar que este estudio tiene previsto completarse con otro que recoja la opinión de las personas con TM sobre su situación en el empleo.

El documento está organizado en diversos apartados. En primer lugar, y de cara a contextualizar el estudio, se describen brevemente la oferta de Lantegi Batuak y el proceso que se sigue en la incorporación de personas con Trastorno Mental. Seguidamente se presentan la metodología del estudio y las características de la muestra que ha respondido al cuestionario. El apartado 5 recogen los principales resultados obtenidos, ordenados según las diversas partes del cuestionario, que se sintetizan en el apartado 6, donde se presentan las principales conclusiones. Para acabar se identifican algunas buenas prácticas y se señalan las principales recomendaciones que se derivan del estudio.

2. Proceso de integración laboral de las personas con TM en Lantegi Batuak

2.1. Fundación Lantegi Batuak

Lantegi Batuak tiene como misión generar oportunidades laborales, lo más normalizadas posible, con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia.

Estas oportunidades son generadas creando y gestionando actividades industriales y de servicios, que posibilitan a las personas seguir un itinerario de inserción sociolaboral, que abarca desde la orientación y la formación, a los centros ocupacionales y especiales de empleo, hasta el empleo ordinario.

² Cortés, M.; Jaca A. (s.f.): *Estudio de la respuesta laboral y de la satisfacción en el trabajo de los trabajadores con discapacidad en razón a un trastorno mental*. Donostia-San Sebastián: Gureak.

³ USOA (2005): *La inserción laboral de las personas con enfermedad mental desde el trabajo protegido. Guía práctica. Aportaciones desde la experiencia de las entidades de EHLABE*. Estudio realizado en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL por la Agrupación de Desarrollo ZABALAN.

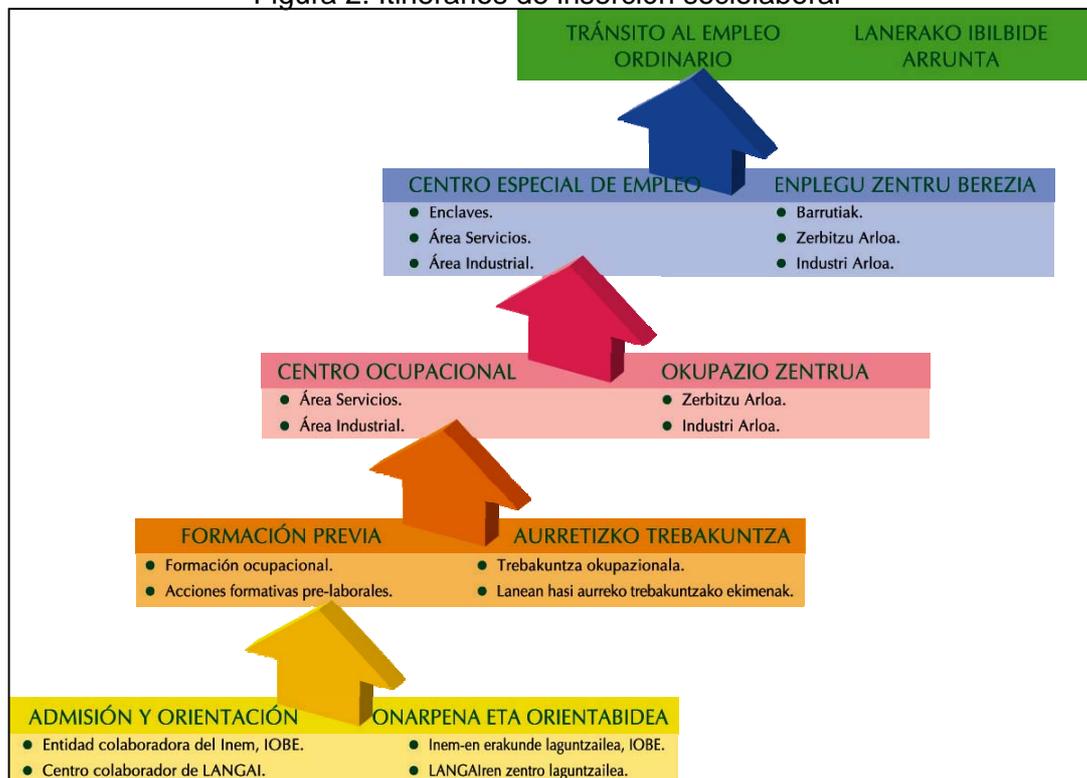
Lantegi Batuak cuenta con 18 centros repartidos por Bizkaia (Figura 1).

Figura 1: Centros de Trabajo de Lantegi Batuak



La oferta de Lantegi Batuak incluye una variedad de opciones que permiten configurar itinerarios personales de inserción sociolaboral (figura 2)

Figura 2: Itinerarios de inserción sociolaboral



La mayor parte de las personas se encuentran en Centro Especial de Empleo, seguido de Centro Ocupacional y de Empleo ordinario (Figura 3). La distribución de las personas por sectores profesionales se resumen en la figura 4.

Figura 3: Personas según modalidades de empleo-ocupación

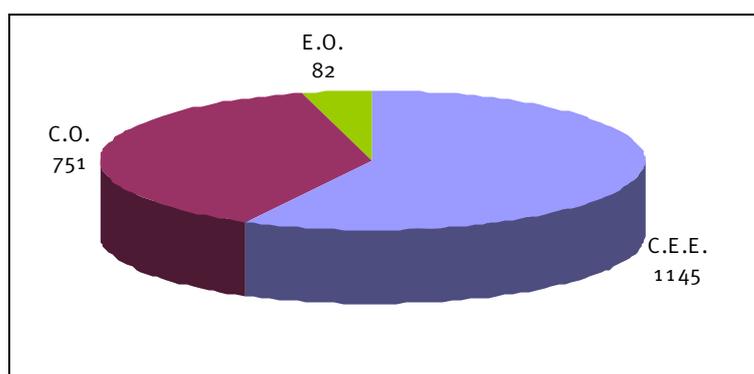
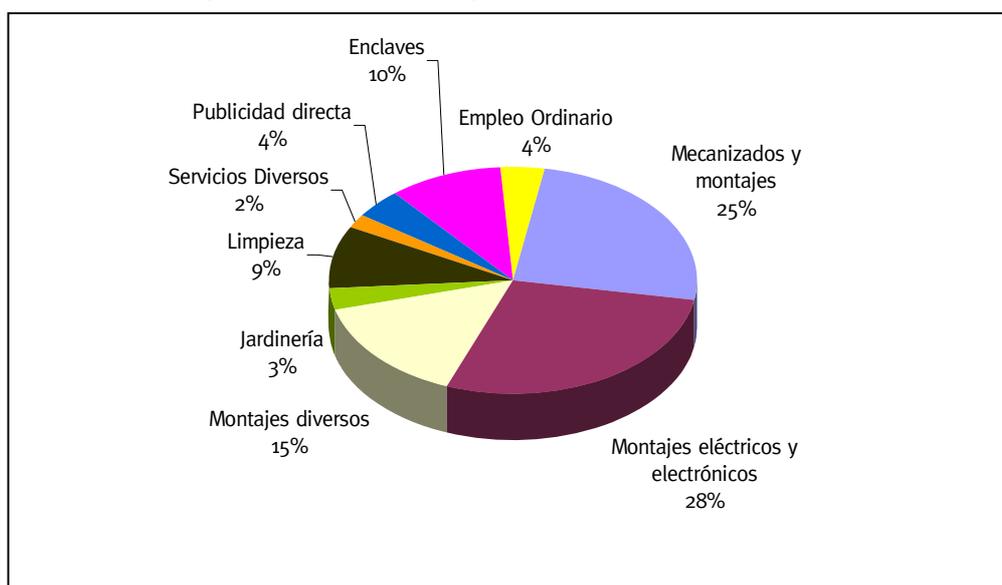


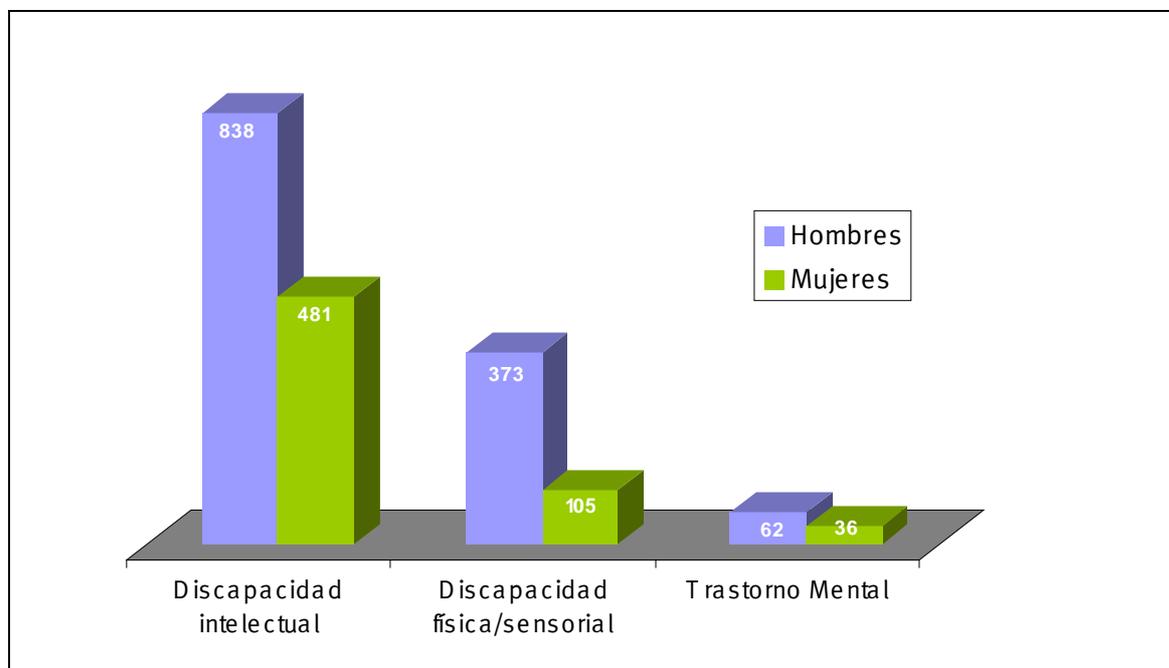
Figura 4: Personas según sectores profesionales



2.2. Las personas con TM en Lantegi Batuak

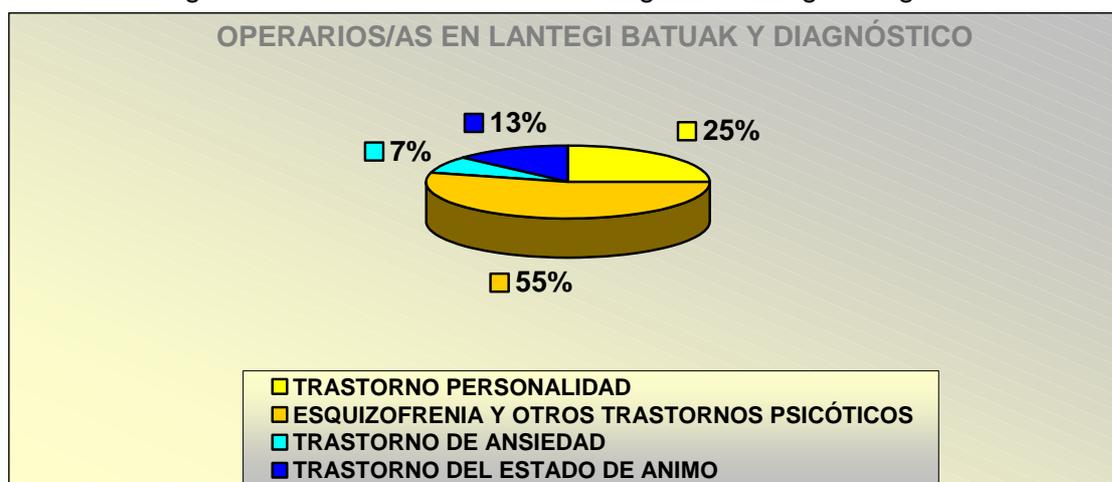
A 31 de Diciembre de 2005, en Lantegi Batuak trabajaban 2161 personas, de las que 1896 tienen algún tipo de discapacidad. De éstas, 98 están diagnosticadas como personas con trastorno mental y trabajan en Centro Especial de Empleo, en diferentes talleres y servicios (figura 5). Convendría sumar a esta cifra, un total de 82 en empleo ordinario, dos de las cuales son personas con trastorno mental.

Figura 5: Personas en Lantegi Batuak por tipo de discapacidad



Si atendemos al diagnóstico del colectivo de personas con enfermedad mental, la esquizofrenia presenta la prevalencia más alta, con un 55% de personas diagnosticadas, seguida por los trastornos de personalidad, cuya incidencia baja al 25%.

Figura 6: Personas con TM en Lantegi Batuak según diagnóstico



Además de los aspectos directamente relacionados con el trabajo propiamente dicho como son: la adecuación del puesto y del entorno a la persona, la formación en el propio puesto, las relaciones de trabajo, etc., hay otras medidas que entendemos que resultan relevantes para favorecer la integración laboral de las personas con trastorno mental. Presentamos a continuación, las acciones más reseñables puestas en marcha en nuestra organización.

- Entrevista de diagnóstico sociolaboral
- Entrevista de orientación
- Cursos ocupacionales o prelaborales
- La acogida en la inserción laboral
- Seguimiento y desarrollo
- Acciones de formación interna para profesionales
- Visitas de otras organizaciones: Intercambio de profesionales y de conocimientos.

a. Entrevista de diagnóstico sociolaboral

Una vez realizado el registro inicial de solicitudes, se mantiene contacto con los centros de referencia, derivantes de las personas con trastorno mental, con el fin de recabar información sobre el seguimiento del tratamiento, grado de adscripción al mismo, motivación para el empleo, etc.... Tras este contacto inicial, se convoca al interesado/a a la entrevista personal.

En las entrevistas de diagnóstico se ahonda en aspectos como la trayectoria formativa, laboral, vital, de enfermedad, y de apoyos con los que cuenta la persona demandante de empleo. El fin último de esta entrevista es, realizar un diagnóstico laboral, formativo u ocupacional por parte de las personas que conforman el equipo multidisciplinar.

Posteriormente, se realiza una presentación de los diferentes servicios que se ofertan desde Lantegi Batuak, y se realiza un intercambio de información con el fin de establecer de forma conjunta, entre las partes, un itinerario de inserción laboral personalizado.

Adquiere una especial relevancia en esta fase, el diagnóstico laboral y las orientaciones que más tarde se enviarán a los centros. En este sentido, es de suma importancia que los/as profesionales que trabajan en el diagnóstico y la orientación laboral establezcan prescripciones individualizadas, pautas a observar y seguir, lo más explícitas y claras

posibles, y que sirvan de base para el conocimiento y la información que los y las monitores precisarán para trabajar con cada una de las personas.

Las orientaciones más generales están recogidas en un documento denominado “Glosario de términos de orientación para talleres/servicios”.

Nos parece oportuno señalar que desde el año 2005, junto con Eragintza, y otras organizaciones miembros de EHLABE, tenemos firmado un convenio de colaboración con Osakidetza que contempla entre otros apartados, la derivación desde los Centros de Salud Mental, a través de un protocolo consensuado, así como la colaboración en los seguimientos de las personas con trastorno mental.

b. Entrevistas de orientación sociolaboral

Lantegi Batuak, en el marco del SVO (Servicio Vasco de Orientación), es el centro colaborador de referencia en Bizkaia, para el colectivo de personas con discapacidad; por ello y tras la entrevista diagnóstica, se invita a los usuarios/as de nuestro servicio a participar en sesiones de orientación con el fin de optimizar su inserción laboral, formativa u ocupacional.

c. Cursos ocupacionales o prelaborales

En estos cursos prelaborales, se valora de forma global el desempeño laboral de los/as alumnos/as ajustando, con ayuda de las sesiones de orientación laboral que se imparten en el mismo, el perfil concreto de las personas que participan, de cara a una óptima inserción laboral.

Se trabajan objetivos específicos con todos/as y cada uno/a de los/as alumnos/as en función de las necesidades que van surgiendo en el desarrollo del mismo. Los objetivos, en ocasiones, persiguen fines claramente productivos: ritmo, atención, regulación de procesos de autocontrol en calidad..., otros en cambio entrañan un matiz más asistencial: asumir las propias limitaciones, potenciar la autoestima..., objetivos cuyas repercusiones son definitivas, a corto-medio plazo, en la realidad productiva.

Los cursos prelaborales se estructuran de forma progresiva y adaptada a cada usuario/a. Los objetivos de adiestramiento están vinculados a las habilidades y conductas laborales requeridas en el puesto de trabajo, fomentándose la generalización del aprendizaje, pero también la adaptación del mismo al nivel de la persona concreta.

Las tareas a realizar irán adquiriendo mayor complejidad en función del desarrollo puntual y de las capacidades demostradas en el transcurso de la acción formativa.

Progresivamente y en función de los avances obtenidos, se irán atendiendo en mayor medida los aspectos productivos, la mejora del ritmo de trabajo...siempre en coordenadas de calidad y eficacia. En una segunda fase, intentarán afianzar repertorios de conducta ya adquiridos y, desarrollar otros nuevos y de mayor complejidad.

Uno de los objetivos que persigue esta acción formativa es la de proporcionar a los/as alumnos/as, situaciones reales de práctica laboral. De esta forma, se busca e intenta tanto preparar como formar para el trabajo, desde una perspectiva eminentemente práctica y enmarcada en ámbitos laborales reales.

Los datos de los últimos cursos realizados reflejan que el 84% de las personas, que participan en estos cursos, son contratadas por Lantegi Batuak.

d. La inserción laboral:

- Realización de entrevistas individuales de acogida

Acciones individuales tutorizadas con aquellas personas con trastorno mental, que se incorporan a la organización, dirigidas a favorecer una acogida en el puesto de trabajo lo más integradora y exitosa posible. De acuerdo con el procedimiento elaborado, se realiza una primera acogida por parte de los técnicos/as del área de selección y una segunda "acogida operativa" por parte de el o la profesional responsable del propio centro de trabajo.

- Realización de sesiones grupales de acogida : Sarbidea

Sesiones de formación grupal, que complementan la acogida individual, con el fin de lograr que el/la trabajador/a posea un nivel de conocimiento adecuado sobre la organización, en un intento de favorecer una integración satisfactoria. Los objetivos específicos de la Jornada Sarbidea son: proporcionar un conocimiento básico de la organización e impulsar la participación en la cultura organizativa

e. Seguimiento y desarrollo laboral

Mediante las acciones de seguimiento se trata de favorecer el mantenimiento del puesto de trabajo, estableciendo intervenciones de ajuste y apoyo, tanto personal como social y de salud, bien desde dentro de la propia organización o bien a través de la coordinación con la familia y/o con los recursos de la comunidad. En estas intervenciones, participan los/as profesionales, de los centros o servicios, junto con el equipo multiprofesional del área asistencial compuesto por psicólogas, pedagogo, trabajadora social y un médico-ergónomo. Es importante señalar el valor preventivo de la

adecuación persona-puesto, de la observación y el seguimiento sistemático de estas personas, para poder predecir y anticipar los pequeños cambios, tratando de evitar que se conviertan en descompensaciones.

Se contempla también, dentro del seguimiento, todos aquellos aspectos que tienen que ver con la evaluación del perfil de la persona, con la evaluación del desempeño, las charlas individuales de desarrollo, la promoción de categorías, y la formación. A través de la herramienta conocida como “Método de perfiles” se evalúan las necesidades de formación de las personas y se establecen los objetivos de los programas anuales de formación individualizada.

Además, se desarrollan las acciones formativas grupales más centradas en el desarrollo de competencias profesionales: calidad, medioambiente, etc., o las acciones de comunicación e información implementadas en forma de reuniones generales o de grupo, grupos de trabajo, o la jornada anual de puertas abiertas.

f. Acciones de formación interna para profesionales

En los primeros años de incorporación de personas con trastorno mental, 2002-2004, y con la colaboración de AVIFES (Asociación de familiares y amigos de personas con trastorno mental), se impartieron cursos de aproximación a la enfermedad mental en los que participaron 203 profesionales de Lantegi Batuak.

A partir de aquí, y ya en el año 2005, comenzamos a desarrollar nuevas acciones formativas, esta vez en más profundidad, y en colaboración con Osakidetza, que han sido impartidas por profesionales de los Centros de Salud Mental de Durango y de Basauri respectivamente y se irán generalizando por comarcas, para toda la organización. Estas sesiones formativas, se centran en las características del colectivo de personas con trastorno mental, y en las estrategias más relevantes de intervención temprana en caso de desajuste.

g. Visitas de otras organizaciones. Intercambio de conocimientos

Contamos con poca experiencia en el campo de la integración laboral con personas con trastorno mental, por lo que damos especial relevancia a conocer/ser conocidos e intercambiar conocimientos con otros agentes sociales que trabajan en el sector. Desde el año 2002 hasta la fecha, se han mantenido constantes contactos con Centros de Salud Mental y otros recursos como son Avifes, Eragintza, Fundación Argia, Bizitegi, etc....

Se han realizado encuentros, con visitas guiadas por nuestros centros, con trabajadores y trabajadoras de servicios sociales de base, salud mental, centros educativos, Behargintzas, etc., en los que han participado, hasta la fecha, 290 profesionales de estos servicios.

Se ha realizado un intercambio de profesionales, con una técnica de la organización Avifes, que participó en un programa de conocimiento del mundo laboral desde Lantegi Batuak.

21 personas, miembros de Feafes, Federación compuesta por 13 asociaciones, de Castilla la Mancha, nos han visitado en los últimos meses para conocer nuestra realidad. Y hemos presentado una comunicación en un Congreso, organizado por la Asociación Fislem, en Alcázar de San Juan, en el mes de Octubre. Por último, hemos participado activamente en el programa de intercambio de expertos, dentro del Equal Zabalán, del que formamos parte en los años 2002-2004, visitando países como Escocia, Alemania, Suecia y la República Checa. Actualmente, y hasta el año 2007, estamos inmersos en un nuevo proyecto europeo Equal Hazilan, lo que nos posibilitará conocer nuevas realidades europeas.

2.3. Factores clave en la integración laboral de personas con TM

Fruto de su experiencia y del contraste de la misma con profesionales y con la literatura científica, Lantegi Batuak ha elaborado un 'decálogo' de factores que facilitan la integración laboral de las personas con TM y que sirven de referencia a la hora de apoyar a las personas en su proceso de inserción.

1. Creación de una red de apoyos naturales, en el puesto de trabajo, a través de la capacitación específica de los/as profesionales, en intervención sociolaboral con personas con TM.
2. La motivación de los usuarios/as hacia el empleo enriquecida a través de un proceso de orientación y formación.
3. Conciencia de la enfermedad y adscripción a tratamiento psiquiátrico y farmacológico.
4. Una formación prelaboral acorde a los intereses e historial laboral, donde desarrollar hábitos básicos de trabajo y habilidades de relación sociolaboral.
5. La adecuación del puesto de trabajo a las características y capacidades de la persona.

6. El establecimiento de sistemas de seguimiento de la evolución del trabajador/a.
7. El grado de satisfacción de la persona en el puesto de trabajo.
8. Contar con apoyo externo de carácter social (asociación de familiares e instituciones competentes) y sanitario (red de centros de salud mental).
9. Programación de la intervención familiar con el fin de que familiares e usuarios/as sean agentes activos de apoyo y colaboración en el proceso de integración sociolaboral.
10. Inserción a través de estructuras de apoyo adecuadas y flexibles en cuanto a los itinerarios (formación, CO, CEE, EO, etc...)

3. Metodología del estudio

El objetivo de este estudio es el de explorar, desde la perspectiva de los y las profesionales de Lantegi Batuak, el funcionamiento laboral de las personas con Trastorno Mental en los Centros Especiales de Empleo, tratando de determinar los factores que lo facilitan y de identificar buenas prácticas en su proceso de inserción laboral.

En base a los resultados del estudio se espera poder establecer orientaciones y recomendaciones en la inserción laboral de las personas con Trastorno Mental en el marco de los Centros Especiales de Empleo.

El estudio se basa en un cuestionario a profesionales que en su trabajo tienen una relación directa con personas con TM: monitores/as, auxiliares, jefes/as de taller y técnicos/as de apoyo.

Para la elaboración del cuestionario tuvimos en cuenta, en primer lugar, instrumentos utilizados en otros estudios similares⁴, elaboramos un borrador adaptado a la realidad de Lantegi Batuak y lo contrastamos, con un grupo de técnicos/as de Lantegi Batuak, de cara a la versión definitiva del instrumento.

El cuestionario (Anexo 1), consta de 19 preguntas que incluyen cuestiones tipo likert, así como cuestiones abiertas, que aspiran a recoger de manera más amplia la opinión de los/as profesionales.

El cuestionario consta de las siguientes partes:

⁴ Cortés, M.; Jaca A. (s.f.), ya citado.

- Datos de identificación. Se recogen las cuatro variables de la muestra que nos han parecido más relevantes de cara al objetivo del estudio: Tipo de centro de trabajo (taller, enclave o servicio), Función profesional de la persona que responde al cuestionario (Jefe/a de taller, monitor/a, auxiliar o técnico/a de gestión social), número de personas con TM con las que se ha tenido relación (1-3, 4-8, 9-12 y más de 12), y años de experiencia con personas con TM (menos de 6 meses, 6 meses-1 año, 1 año-2 años, más de dos años).
- Rendimiento laboral y satisfacción. En este apartado se recoge la opinión de los/as profesionales con relación al rendimiento que estiman que tienen las personas con TM en 12 dimensiones (autonomía, aprendizaje de tareas, calidad de tareas, atención/concentración, ritmo, constancia, puntualidad, absentismo, responsabilidad, polivalencia, relación con compañeros/as y relación con profesionales). También se estima la satisfacción que ellos perciben en las personas con EM en 6 dimensiones (tareas, desplazamientos, horarios de trabajo, salario, compañeros/as y profesionales).
- Variables que facilitan el funcionamiento laboral. En este apartado se exploran las acciones o experiencia previa a la incorporación al puesto, las características de la jornada laboral (continua, partida, turnos), el tipo de trabajo (grupal, individual) y el tipo de tareas (con cambios o sin cambios). Además se incluye una pregunta abierta sobre cualquier aspecto que facilite la inserción de las personas con TM.
- Supervisión y apoyo. En este apartado se pregunta por la actitud de los/as profesionales con relación a las personas con TM, por su nivel de aceptación en el lugar de trabajo, por la intensidad del apoyo que precisan, por los momentos y los aspectos que creen que se da una mayor necesidad de apoyo o supervisión. También se pide una valoración de las pautas de interacción más importantes. Se pregunta de manera abierta por las necesidades de las personas con TM, por las actividades de apoyo más eficaces, por las cualidades de los/as profesionales y por las necesidades de los/as profesionales para mejorar su trabajo.

4. Muestra

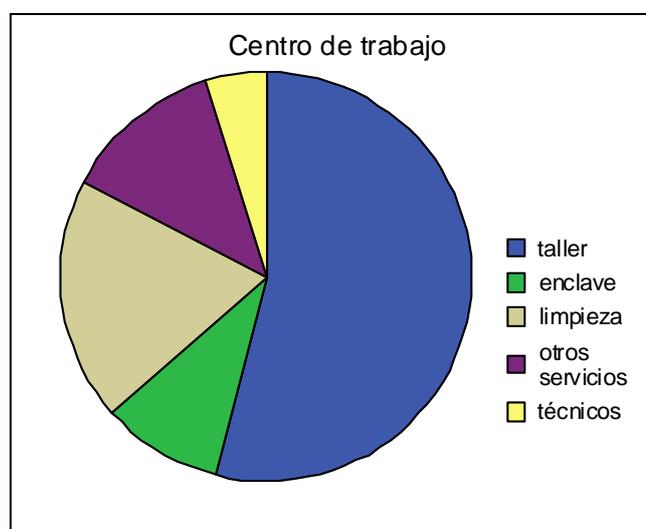
La muestra consta de 63 profesionales, la práctica totalidad de los/as profesionales con experiencia en la inserción de personas con TM en Lantegi Batuak. Las variables que hemos considerado son: tipo de centro, categoría profesional, número de personas con TM con las que se ha trabajado y años de experiencia con personas con TM.

Las principales características de la muestra se presentan a continuación:

- La mayor parte de la muestra es de profesionales que desempeñan su trabajo en los talleres –más de la mitad-, seguidos de los de limpieza, de otros servicios (en los que hemos agrupado a jardinería y los dos casos de gasolineras), de enclaves y, por último, los técnicos/as de gestión social que, aunque son tres, los hemos mantenido como grupo por la función específica que realizan.

Cuadro 1. Muestra por Centro de trabajo

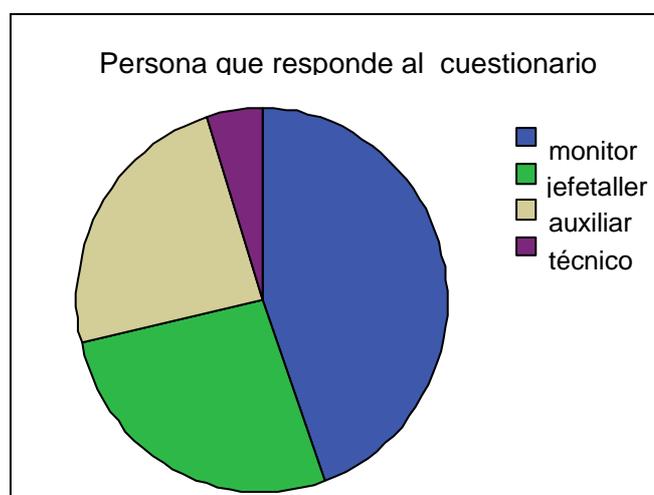
	Frecuencia	Porcentaje
Taller	34	54,0
enclave	6	9,5
limpieza	12	19,0
otros servicios	8	12,7
técnicos	3	4,8
Total	63	100,0



- Por las funciones que desempeñan los y las profesionales de la muestra son mayoritariamente monitores/as –cerca de la mitad-, seguidos de los Jefes/as de Taller y de Auxiliares en proporciones parecidas. Es importante señalar que prácticamente todos los Jefes/as de Taller están representados en la muestra. Los técnicos/as del área social, como ya hemos señalado, suponen el 5% de la muestra.

Cuadro 2. Persona que responde al cuestionario

	Frecuencia	Porcentaje
Monitor/a	28	44,4
Jefe/a taller	17	27,0
Auxiliar	15	23,8
Técnico/a	3	4,8
Total	63	100,0



- Con relación a la experiencia de los y las profesionales hemos recogido dos variables. El número de personas con Trastorno Mental con el que han trabajado y los años de experiencia con ellas. En cuanto al número de personas la mayoría tiene experiencia con un número pequeño de personas –entre 1 y 3- (Cuadro 3), mientras que en cuanto a los años de experiencia, cerca de la mitad tiene un experiencia de más de dos años (Cuadro 4).

Cuadro 3. Nº de personas con las que has trabajado

	Frecuencia	Porcentaje
1-3	38	60,3
4-8	14	22,2
Más de 9 ⁵	11	17,5
Total	63	100,0

⁵ Hemos agrupado las categorías 'entre 9 y 12' y 'más de 12' en una, por el bajo número de casos en cada categoría.



Cuadro 4. Años de experiencia

	Frecuencia	Porcentaje
- 6 meses	9	14,3
6meses-1año	11	17,5
2 años	16	25,4
mas 2 años	27	42,9
Total	63	100,0



En cuanto a los centros de trabajo concretos de cada una de las personas que responde al cuestionario, aunque en 13 cuestionarios no se señala –en buena parte pertenecen a profesionales de servicios-, podemos decir que están representados una gran parte de los Centros de trabajo de Lantegi Batuak, tal como se aprecia en el cuadro 5:

Cuadro 5. Centros de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Aixerrota	3	4,8
Amorebieta	6	9,5
Basauri	5	7,9
Derio	4	6,3
Eika	1	1,6
Enclave Gonar	1	1,6
Enclave Rothenberger	2	3,2
Etxebarri	5	7,9
Gupost	3	4,8
Limpieza Artatxe	4	6,3
Llona	1	1,6
Loiu	1	1,6
Loiubi	2	3,2
Otxarkoaga	2	3,2
Plazakola	2	3,2
Rekalde	2	3,2
Servicios diversos	2	3,2
Sestao	2	3,2
Txibila	2	3,2
Total	50	79,4
Perdidos	13	20,6
Total	63	100,0

Otras variables como edad y género no nos han parecido relevantes de cara al objetivo del estudio y, por tanto, nos las hemos incluido.

5. Resultados

Para presentar los resultados vamos a seguir el orden de las diferentes partes del cuestionario:

- Rendimiento laboral y satisfacción
- Variables que facilitan el funcionamiento laboral
- Supervisión y apoyo

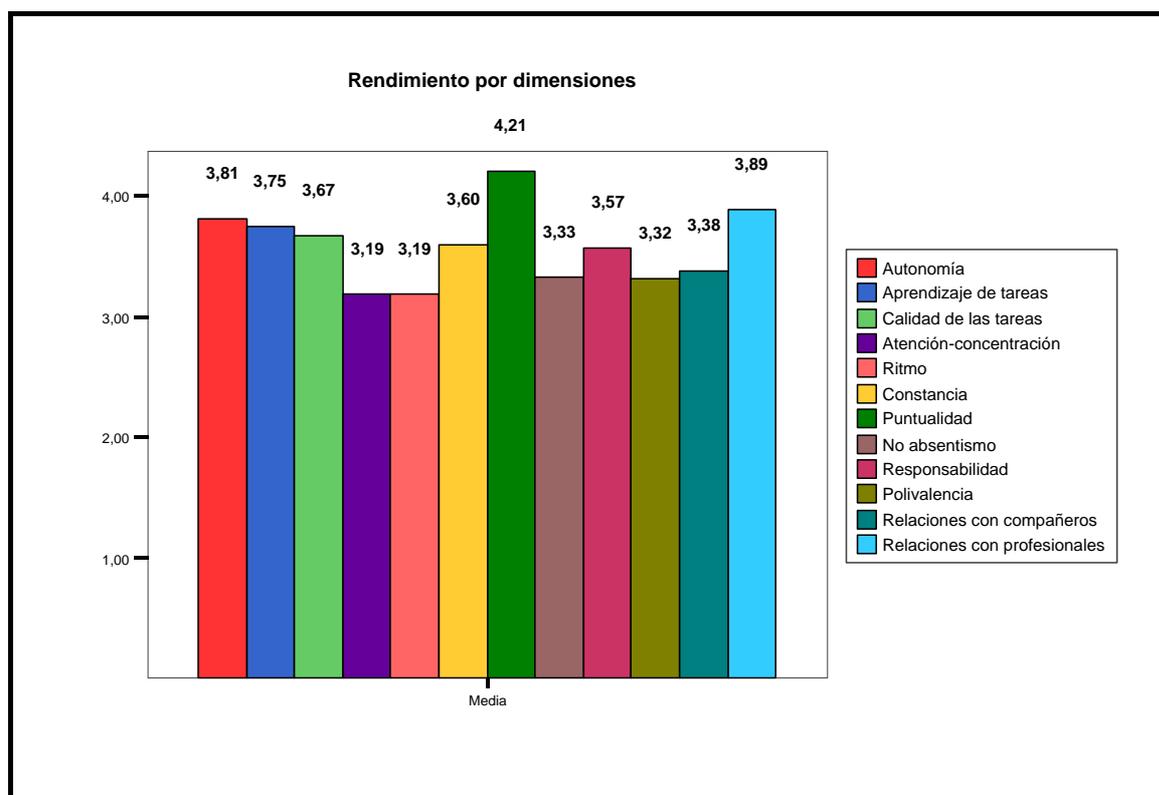
5.1. Rendimiento laboral y satisfacción

5.1.1. Rendimiento Estimado

El rendimiento percibido por los/as profesionales se recoge en el cuadro 6. Como se puede apreciar las medias del rendimiento en todos los ámbitos se sitúan en niveles **medio altos**.

Cuadro 6. Medias de rendimiento por dimensiones

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Autonomía	1	5	3,81	,965
Aprendizaje de tareas	2	5	3,75	,718
Calidad de las tareas	2	5	3,67	,696
Atención-concentración	2	5	3,19	,859
Ritmo	1	5	3,19	,895
Constancia	2	5	3,60	,890
Puntualidad	2	5	4,21	,871
No absentismo	1	5	3,33	1,326
Responsabilidad	2	5	3,57	,928
Polivalencia	2	5	3,32	,895
Relación compañeros/as	1	5	3,38	1,007
Relación profesionales	2	5	3,89	,952

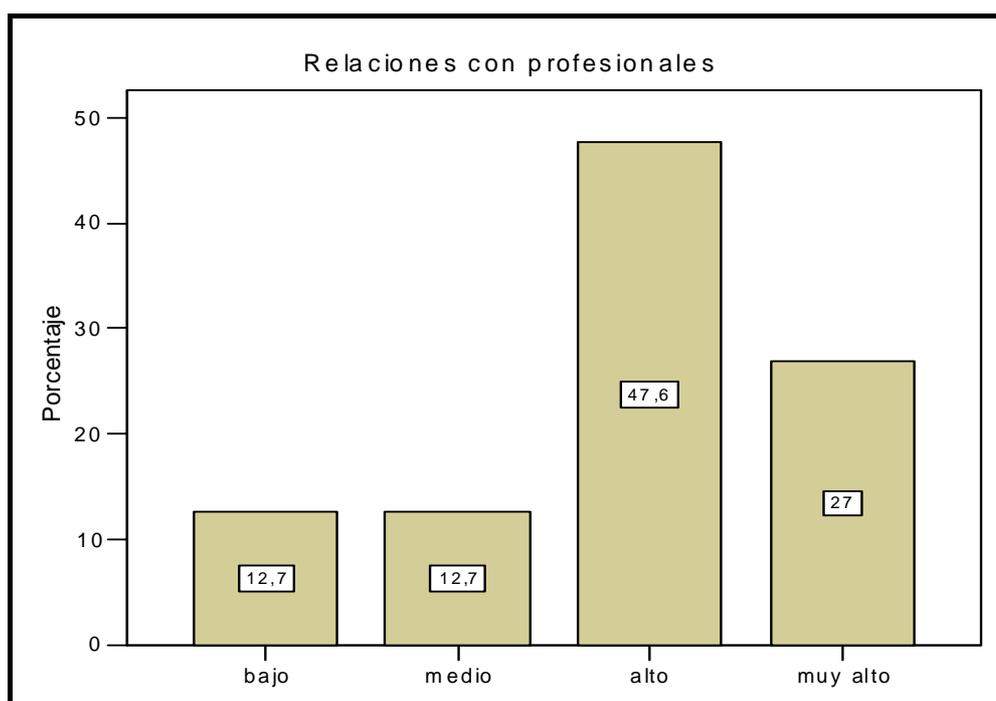


Destacan con niveles altos el rendimiento en puntualidad y en autonomía. Asimismo, nos parece especialmente importante destacar el funcionamiento de las personas con relación a los/as profesionales, como un aspecto central en cualquier servicio para

personas con discapacidad. En ese sentido, señalar que el 75% de los/as profesionales encuestados describen un funcionamiento de las personas con relación a los/as profesionales como alto o muy alto (Cuadro 7)

Cuadro 7. Relaciones con profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12,7
Medio	8	12,7
Alto	30	47,6
Muy alto	17	27,0
Total	63	100,0



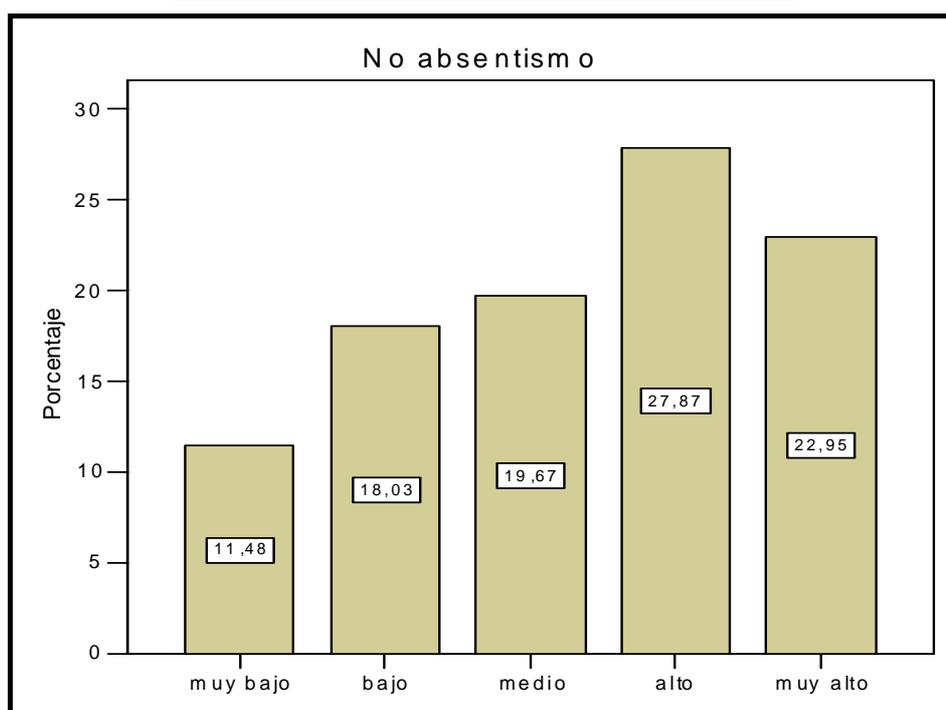
Como aspectos en los que el rendimiento es menor aunque siempre por encima de niveles medios están la *Atención-concentración* y el *Ritmo*. Un aspecto a comentar específicamente es el rendimiento con relación al absentismo⁶. Aunque suele ser referido como uno de las dificultades específicas de las personas con Trastorno Mental los

⁶ Aunque el cuestionario preguntaba por el absentismo, para su tratamiento la dimensión la hemos definido como *no absentismo*.

niveles de rendimiento que aparecen en el estudio son medios, aunque hay que señalar que se da una mayor dispersión en la opinión de los encuestados y casi un 30% de la muestra aprecia problemas de absentismo. De todas formas, el 50% de las personas encuestadas consideran que el '*no absentismo*' es alto o muy alto.

Cuadro 8. No absentismo

	Frecuencia	Porcentaje
muy bajo	7	11,5
Bajo	11	18,0
Medio	12	19,7
Alto	17	27,9
muy alto	14	23,0
Total	61	100,0
Perdidos	2	
Total	63	



Dentro de los comentarios que los/as profesionales realizan en la parte cualitativa del cuestionario es de reseñar que bastantes de los comentarios hacen referencia a la dificultad de establecer un patrón general de funcionamiento dentro de las personas con Trastorno Metal, pudiendo encontrarnos con situaciones completamente diferentes dependiendo de factores como la medicación, el tipo de trastorno o las características personales. En esta misma línea se señala que las puntuaciones responden a puntuaciones medias de las diferentes personas.

A partir de las puntuaciones parciales en las diferentes dimensiones hemos establecido un Indicador de Rendimiento General (cuadro 9).

Cuadro 9. Rendimiento General

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Rendimiento	63	2,50	5,00	3,5765	,62267

Según estos resultados podemos establecer que el Rendimiento General de las personas con TM según la percepción de los/as profesionales es de 3,5765, situándose, por tanto, en niveles medios altos.

5.1.2. Rendimiento estimado y variables de los/as profesionales

A continuación vamos a presentar los resultados de Rendimiento General en función de las distintas variables de la muestra.

Cuadro 10. Rendimiento General según Centro de Trabajo

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Taller	34	2,58	4,67	3,6736	,62362
Enclave	6	2,83	5,00	3,9722	,86709
Limpieza	12	2,83	3,92	3,4583	,31282
Otros servicios	8	2,50	3,58	3,0000	,46505
Total	60	2,50	5,00	3,5706	,62799

En primer lugar, y con relación al Centro de Trabajo, los/as profesionales que perciben un mayor rendimiento son los de Enclaves con casi una media de 4 y los de Taller, mientras que Limpieza y Otros servicios perciben un rendimiento por debajo de la media, habiendo una diferencia significativa en el rendimiento percibido en función del tipo de centro (Cuadro 11).

Cuadro 11. Anova de rendimiento por centro de trabajo

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	4,084	3	1,361	3,974	,012
Intra-grupos	19,183	56	,343		
Total	23,268	59			

A la hora de interpretar estos resultados nos parece interesante considerar el hecho de los Enclaves son uno de los contextos más complejos en la medida en que el trabajo se desarrolla en el entorno de otras empresas. El análisis más específico de los procesos que se producen en ese contexto pueden dar claves de los elementos que facilitan un mejor rendimiento laboral.

Con relación al Profesional que responde al cuestionario podemos apreciar el alto nivel de homogeneidad de los resultados, moviéndose todos ellos en torno a la media. Aunque los Jefes de Taller tienen una media ligeramente más baja, las diferencias no son significativas desde un punto de vista estadístico.

Cuadro 12. Rendimiento General en Porcentaje según Tipo de Profesional

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Monitor	28	2,50	5,00	3,6840	,69391
Jefe taller	17	2,75	4,58	3,3824	,52047
Auxiliar	15	2,50	4,50	3,5722	,59584
Técnico	3	3,00	4,08	3,6944	,60285
Total	63	2,50	5,00	3,5765	,62267

Con respecto a la experiencia de los/as profesionales (cuadros 13 y 14) también destacan la homogeneidad de los resultados. Así con relación al N^o de personas, los/as profesionales que han trabajado con más de 9 personas tienden a valorar ligeramente por debajo el rendimiento, mientras que con relación a los años de experiencia, los/as profesionales que tienen más de dos años de experiencia tiende a dar resultados ligeramente por encima de la media, aunque las diferencias no son significativas desde un punto de vista estadístico.

Cuadro 13. Rendimiento General en Porcentaje según experiencia (n^o personas)

n ^o de personas	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
1-3	38	2,50	5,00	3,6663	,65607
4-8	14	2,67	4,67	3,6190	,60686
mas de 9	11	2,75	4,08	3,2121	,39151
Total	63	2,50	5,00	3,5765	,62267

Cuadro 14. Rendimiento General en Porcentaje según experiencia (años)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
- 6 meses	9	2,58	4,50	3,5278	,70588
6 meses-1 año	11	2,50	4,42	3,4167	,65511
2 años	16	2,67	4,42	3,4574	,47453
mas 2 años	27	2,75	5,00	3,7284	,65722
Total	63	2,50	5,00	3,5765	,62267

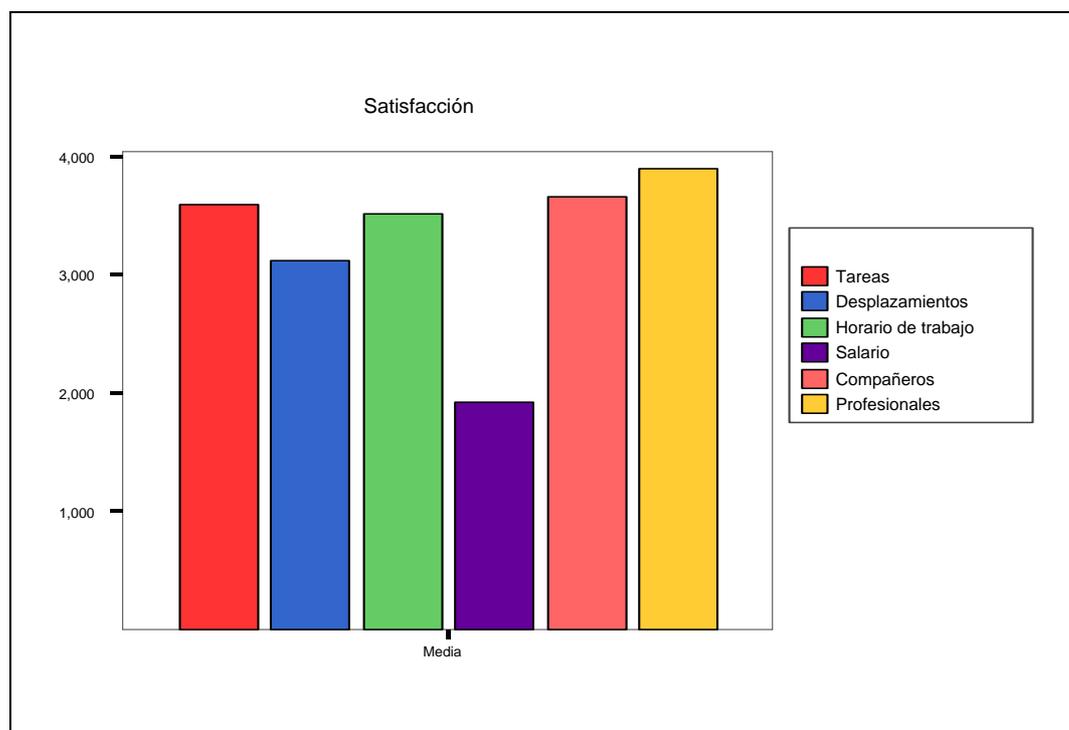
En síntesis, podemos destacar que los resultados entre los distintos grupos tienden a ser bastante homogéneos lo que nos indicaría una percepción similar del rendimiento en función de las distintas variables, salvo la variable 'centro de trabajo' que si tiene influencia en la distinta valoración que se produce en el rendimiento.

5.1.3. Satisfacción Estimada

La satisfacción percibida por los/as profesionales hace referencia a 6 ámbitos: tareas, desplazamientos, salario, relación con compañeros/as y relación con profesionales. Los resultados se resumen en el cuadro 15.

Cuadro 15. Satisfacción por ámbitos

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Tareas	2	5	3,59	,668
Desplazamientos	1	5	3,11	1,050
Horario de trabajo	1	5	3,52	,882
Salario	1	4	1,92	,753
Compañeros/as	2	5	3,66	,745
Profesionales	2	5	3,89	,630



En estos ámbitos, en general la satisfacción es los diversos ámbitos es media alta, con excepción de la satisfacción con respecto al salario que se sitúa en niveles bajos..

Con buenos indicadores de satisfacción estimada destacan la *relación con profesionales* con 3.89, la relación con compañeros y compañeras con un 3.66 y la satisfacción con las tareas con 3.59.

El perfil detallado de la satisfacción de cada ámbito se puede observar en el cuadro 16, donde se presentan los porcentajes de respuesta en cada uno de ellos. Dentro de los aspectos menos valorados destaca el bajo nivel de satisfacción con los desplazamientos, donde algo más de un 20%, de las personas encuestadas, estima una satisfacción baja o muy baja, bastante influenciado por la opinión de los/as profesionales de *otros servicios*, que manifiestan una opinión más negativa que el resto (Cuadro 16), resultando significativa la diferencia desde un punto de vista estadístico.

Cuadro 16. Medias de Satisfacción con Desplazamientos por Centro de Trabajo

Centro de Trabajo	Media
Taller	3,25
Enclave	3,33
Limpieza	3,25
Otros servicios	2,13
Técnicos/as	3,33
Total	3,11

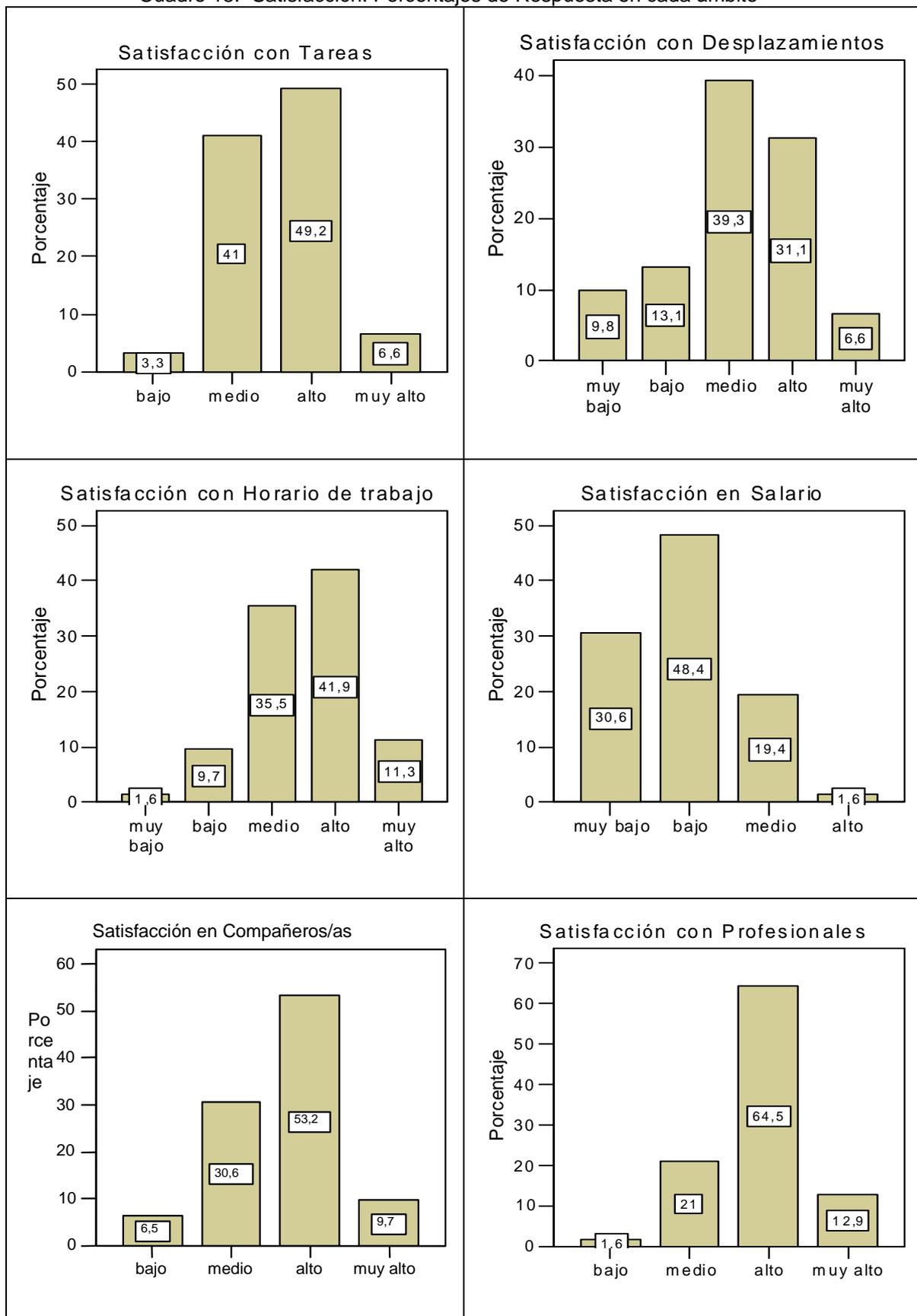
Cuadro 17. Anova de satisfacción en desplazamientos por centro de trabajo

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	4,084	3	1,361	3,974	,012
Intra-grupos	19,183	56	,343		
Total	23,268	59			

También destaca como el aspecto menos valorado la satisfacción con el salario, donde el 80% de la muestra indica una satisfacción estimada baja o muy baja.

El resto de dimensiones, como ya hemos señalado, tiene buenos indicadores de satisfacción estimada, destacando que en torno al 90% de la muestra estima una satisfacción media, alta o muy alta en la dimensiones de tarea, horario, relación con compañeros/as y relación con profesionales. También se puede resaltar que en esta última dimensión casi el 80% estima una satisfacción alta o muy alta.

Cuadro 18. Satisfacción: Porcentajes de Respuesta en cada ámbito



Los comentarios en la parte cualitativa inciden en aspectos similares a los que hemos comentado en el apartado de rendimiento insistiendo en la heterogeneidad del colectivo. Aunque la satisfacción con relación a los compañeros/as es alta, en algunos comentarios cualitativos se hace referencia al poco nivel de relación con las personas con discapacidad intelectual.

A partir de los resultados en las diferentes dimensiones hemos establecido un Indicador de Satisfacción General Estimada, a partir de las puntuaciones parciales, que se recoge en el cuadro 19.

Cuadro 19. Satisfacción General Estimada

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Satisfacción	62	2,17	4,50	3,2801	,50648

Según estos resultados, la Satisfacción General Estimada se sitúa en 3.28, con lo que podemos calificarla de media, aunque como hemos visto los distintas dimensiones contribuyen de una manera diferente.

5.1.4. Satisfacción general estimada y variables profesionales

Tal como se aprecia en los cuadros 20 a 23 los resultados son muy homogéneos considerando las diferentes variables. Aunque las tendencias generales son equiparables a las que se producían en el Rendimiento, las diferencias que se producen son todavía menores.

Cuadro 20. Satisfacción General Estimada según Centro de Trabajo

Centro de Trabajo	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
taller	33	2,17	4,17	3,2879	,45505
enclave	6	2,50	4,50	3,5556	,68853
limpieza	12	2,17	4,17	3,2778	,62090
otros servicios	8	2,17	3,33	2,9833	,38504
Total	59	2,17	4,50	3,2718	,51583

Cuadro 21. Satisfacción General Estimada según Tipo de Profesional

Persona que responde	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Monitor/a	28	2,17	4,17	3,2988	,53329
Jefe/a taller	17	2,67	4,17	3,2941	,46596
Auxiliar	14	2,17	4,50	3,1905	,56560
Técnico/a	3	3,17	3,67	3,4444	,25459
Total	62	2,17	4,50	3,2801	,50648

Cuadro 22. Satisfacción General Estimada según Experiencia (personas)

Experiencia: nº de personas	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
1-3	37	3,2613	,48518	2,17	4,17
4-8	14	3,5024	,47420	3,00	4,50
Mas de 9	11	3,0606	,54910	2,17	4,17
Total	62	3,2801	,50648	2,17	4,50

Cuadro 23. Satisfacción General Estimada según Experiencia (años)

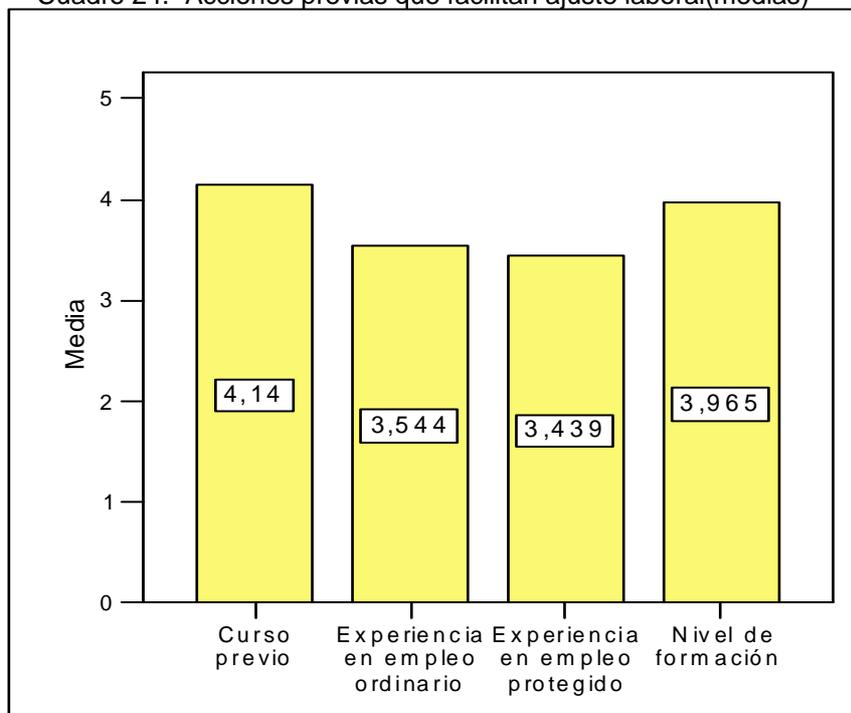
Experiencia: años	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
- 6 meses	9	2,50	4,00	3,2037	,49144
6 meses-1 año	10	2,17	3,83	3,1167	,45168
2 años	16	2,67	4,17	3,2833	,38297
Mas 2 años	27	2,17	4,50	3,3642	,59384
Total	62	2,17	4,50	3,2801	,50648

5.2. Factores que facilitan el funcionamiento laboral

5.2.1. Acciones previas

Entre los factores analizados que facilitan el funcionamiento laboral en primer lugar hemos preguntado por las Acciones Previas que facilitan el ajuste laboral. En general, se valoran de forma positiva todos los factores previos, aunque destacan la formación sobre la experiencia y, sobre todo, la realización de un *Curso Previo* a la incorporación al puesto de trabajo con una media de 4.14 sobre 5.

Cuadro 24. Acciones previas que facilitan ajuste laboral(medias)

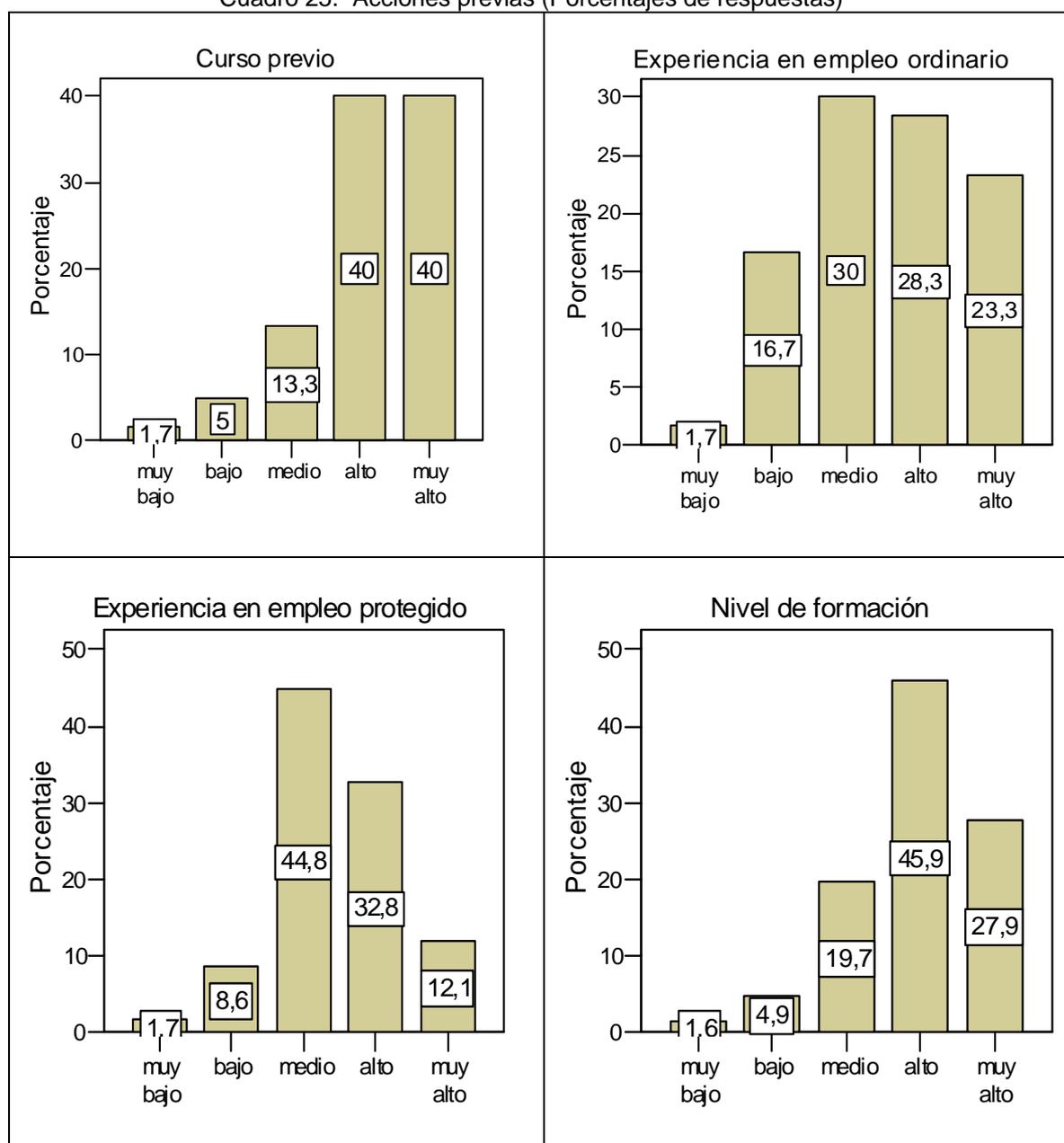


El *Curso Previo*⁷ de formación es valorado por el 80% de la muestra con una influencia alta o muy alta tal como se aprecia en el cuadro 25, donde se señalan los porcentajes de respuesta en los 4 factores estudiados.

Con relación a estos factores no se aprecias diferencias importantes entre las distintas variables profesionales.

⁷ Sus características se han señalado en el apartado 2.

Cuadro 25. Acciones previas (Porcentajes de respuestas)



Dentro de los comentarios cualitativos, aunque algunas personas señalan la dificultad de generalizar, se destacan los siguientes aspectos:

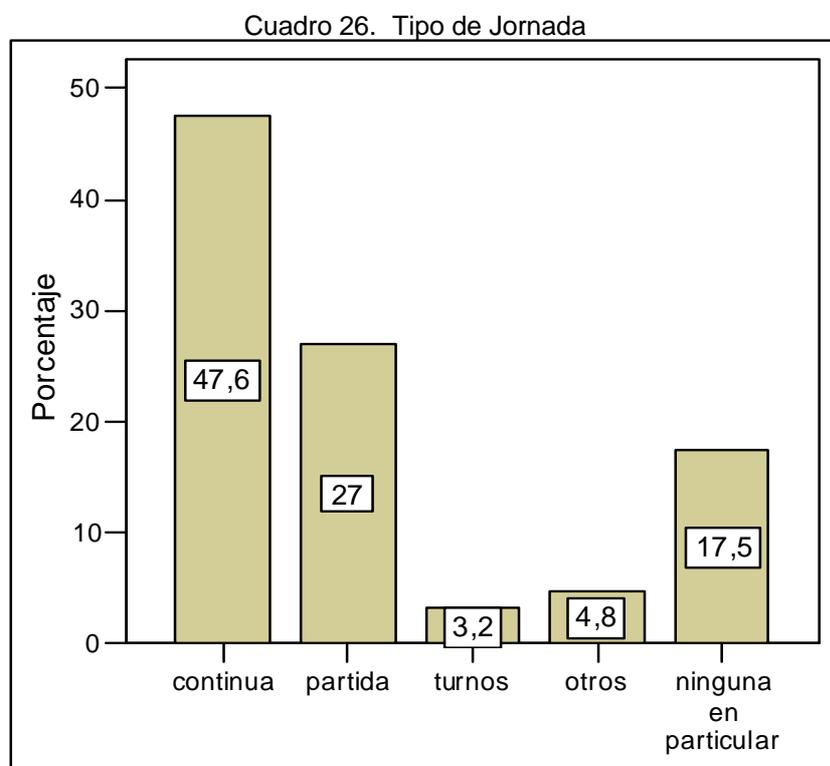
- La formación previa al acceso al puesto tanto en la dimensión técnica como social – tipo de empresa, funcionamiento,...-

- 'Es importante que ellos conozcan el máximo posible de Lantegi Batuak y de el tipo de compañeros/as que van a tener.
 - Pienso que necesitan asimilar su enfermedad y que trabajen en un centro C.E.E.
 - No es importante el nivel de formación académica del sujeto, sino de mentalización de trabajar en un taller en el que se valoran la producción, ritmo, constancia, etc.
 - Todo lo que suponga que las personas posean la máxima información sobre lo que van a realizar, dónde, con quién y cómo, influirá en su ajuste laboral.
 - Considero que la que más facilita es una buena formación adecuada al puesto de trabajo que va a desempeñar.
 - Es muy importante una buena formación por parte de técnicos/as de la empresa. No olvidemos que cada persona es un mundo diferente, por lo tanto es importantísimo un buen curso y una formación.
 - Cursos previos de formación en la empresa es positiva puesto que pueden observar cómo se trabaja en el taller y las diferentes opciones de trabajo que en él se realizan.
 - El curso previo de formación en Lantegi Batuak, le vendría bien para conocer a los trabajadores y nuestra forma de trabajar y lo que es empleo protegido.
 - Sería interesante conocer a la persona antes de que se integre el puesto de trabajo.
- El proceso de selección
 - Pienso que el ajuste laboral esta soportado en una correcta selección, en la cual se tenga muy en cuenta las necesidades reales del puesto a ocupar y por otro lado, las características de la persona.
 - Además, es importante que el puesto sea adecuado para la persona, suponiendo para ella un reto o estímulo.
 - En varios comentarios se señala que el hecho de tener experiencia en empresa ordinaria requiere de un proceso específico de información y orientación
 - El paso previo por empleo ordinario genera comparaciones que en el tema salarial pueden ser distorsionadas.
 - Hay casos en los que el haber trabajado en empleo ordinario y ser su primera experiencia laboral en empleo protegido les hace diferenciar entre ambos (les cuesta integrarse, se hacen diferencias con los compañeros/as,...).
 - Otros comentarios inciden en el apoyo sociosanitario y en la red de apoyo informal, particularmente, la familia

5.2.2. Condiciones laborales

5.2.2.1. Tipo de Jornada

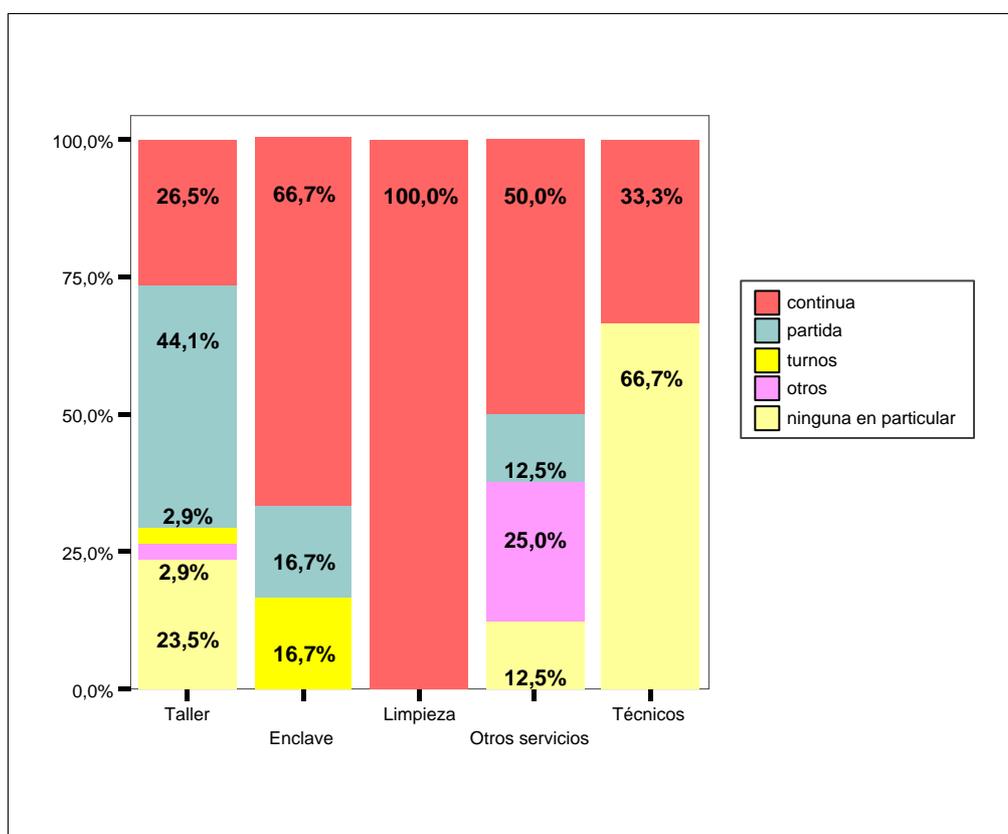
Con relación al tipo de jornada, y tal como se aprecia en el cuadro 26, la mayor parte de la muestra, casi la mitad, señala la Jornada continua como la que facilita en mayor medida la integración de la persona con TM.



De todas formas, hay que matizar que esta opinión viene condicionada en fuerte medida por el Tipo de Centro de Trabajo. Tal como se aprecia en el cuadro 27, la jornada continua es señalada por los/as profesionales de todos los centros de trabajo, excepto los de taller, que cerca de la mitad destacan la jornada partida como la más facilitadora. En el caso contrario están los/as profesionales de Limpieza que en su totalidad responden que es la jornada continua la que más facilita. Según estos resultados podemos concluir que la preferencia de un tipo u otro de jornada laboral depende del tipo de centro.

Con relación al resto de variables profesionales no parece que existan diferencias relevantes.

Cuadro 27. Tipo de Jornada según Centro de Trabajo en porcentajes



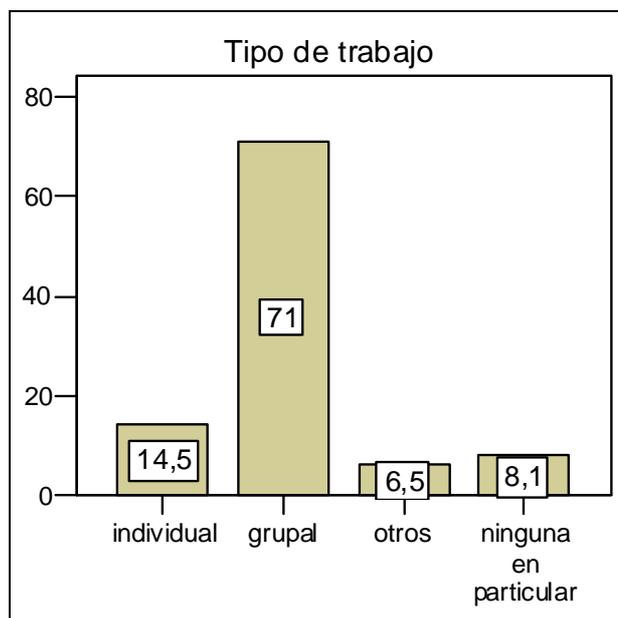
Los comentarios cualitativos mantienen esta misma tónica dándose diversidad de argumentaciones unos en apoyo a la jornada continua mientras que otros apuntan el interés de la jornada partida.

5.2.2.2. Tipo de trabajo

En este apartado se explora que tipo de trabajo facilita la integración laboral.

Como se aprecia en el cuadro 28 el tipo de trabajo que los entrevistados destacan es el trabajo grupal claramente por encima de cualquier otros con más del 70%. En los comentarios cualitativos explican estas respuestas y, aunque algunos señalan que a determinadas personas les puede resultar algo más costoso, las personas encuestadas destacan la utilidad del trabajo grupal. Otros comentarios también apuntan a la dificultad de generalizar. Tampoco se aprecian diferencias en este apartado en función de las distintas variables profesionales, lo que indica una visión compartida en la organización en este apartado.

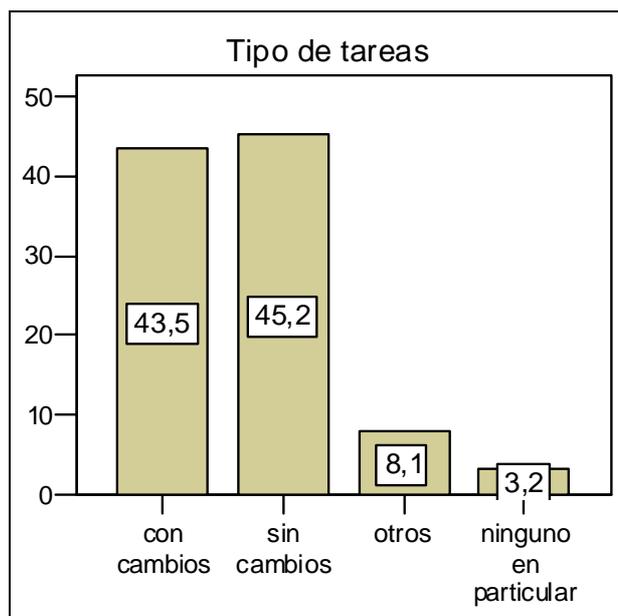
Cuadro 28. Tipo de trabajo en porcentaje



5.2.2.3. Tipo de tareas

Con relación al tipo de tareas se explora fundamentalmente la conveniencia de introducir cambios en las tareas que se desarrollan regularmente. En este sentido, y tal como se aprecia en el cuadro 29, existe diversidad de opiniones con relación a esa cuestión, que prácticamente, se dividen al 50%.

Cuadro 29. Tipo de tareas en porcentaje

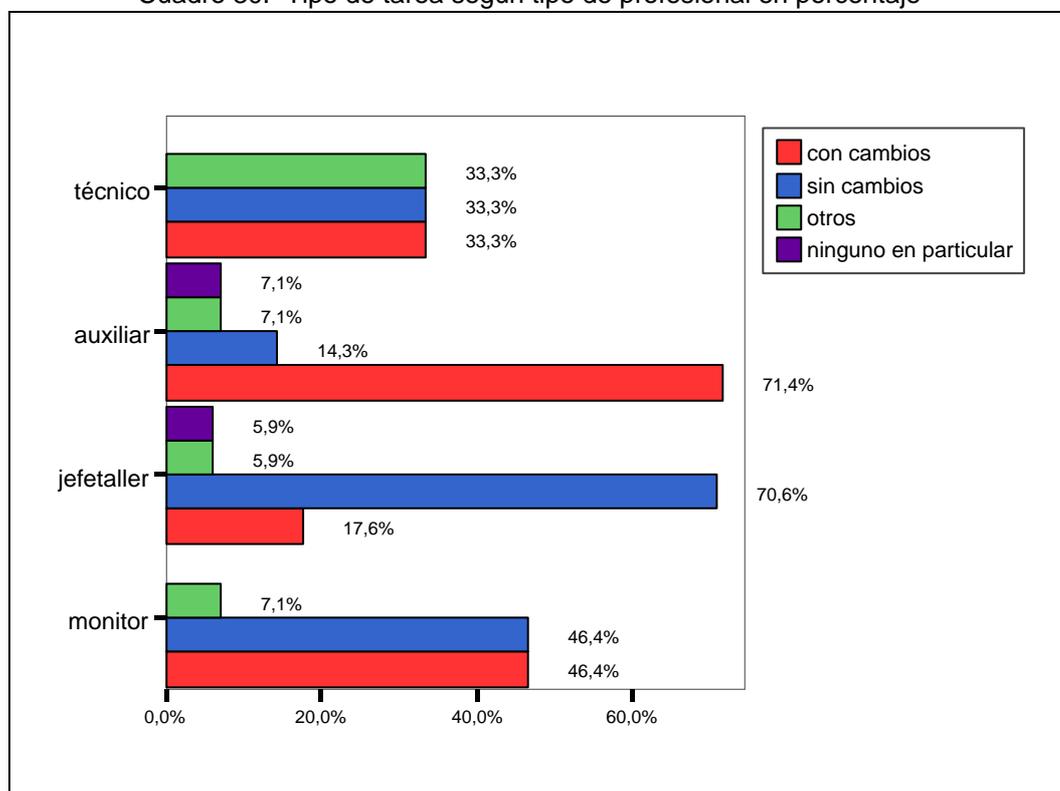


Analizando las respuestas cualitativas aparecen argumentaciones en ambos sentidos, por una parte, quienes enfatizan la necesidad de estabilidad y el miedo a los cambios y, por la otra, quienes refieren que, aunque en ocasiones pueda ser costoso, los cambios son interesantes y beneficiosos, evitando la rutina.

Si analizamos estos resultados con relación a las variables profesionales de la muestra, vemos que el tipo de profesional incide en la respuesta que se da a esta cuestión.

Así, mientras los monitores/as se encuentran divididos al 50%, los jefes/as de taller se posicionan claramente a favor de la opción 'sin cambios' mientras que los auxiliares lo hacen, también con mucha claridad, por la opción 'con cambios'.

Cuadro 30. Tipo de tarea según tipo de profesional en porcentaje



En estos resultados puede estar influyendo la formulación de la pregunta que, por su carácter general, puede haberse entendido de diferentes formas. Si a esto añadimos el hecho de que la dimensión estabilidad-cambio es una cuestión de gran complejidad en la que no es fácil dar una respuesta absoluta al margen del momento del itinerario, de la situación personal o de las necesidades del trabajo. En cualquier caso, la función profesional (monitor/a, auxiliar, jefe/a de taller) incide a la hora de interpretar la pregunta del cuestionario.

5.3. Supervisión y apoyo

5.3.1. Actitud hacia las personas con Trastorno Mental

Para explorar la actitud hacia las personas con trastorno mental se plantean varias preguntas.

En primer lugar, se plantea el grado de acuerdo con tres afirmaciones:

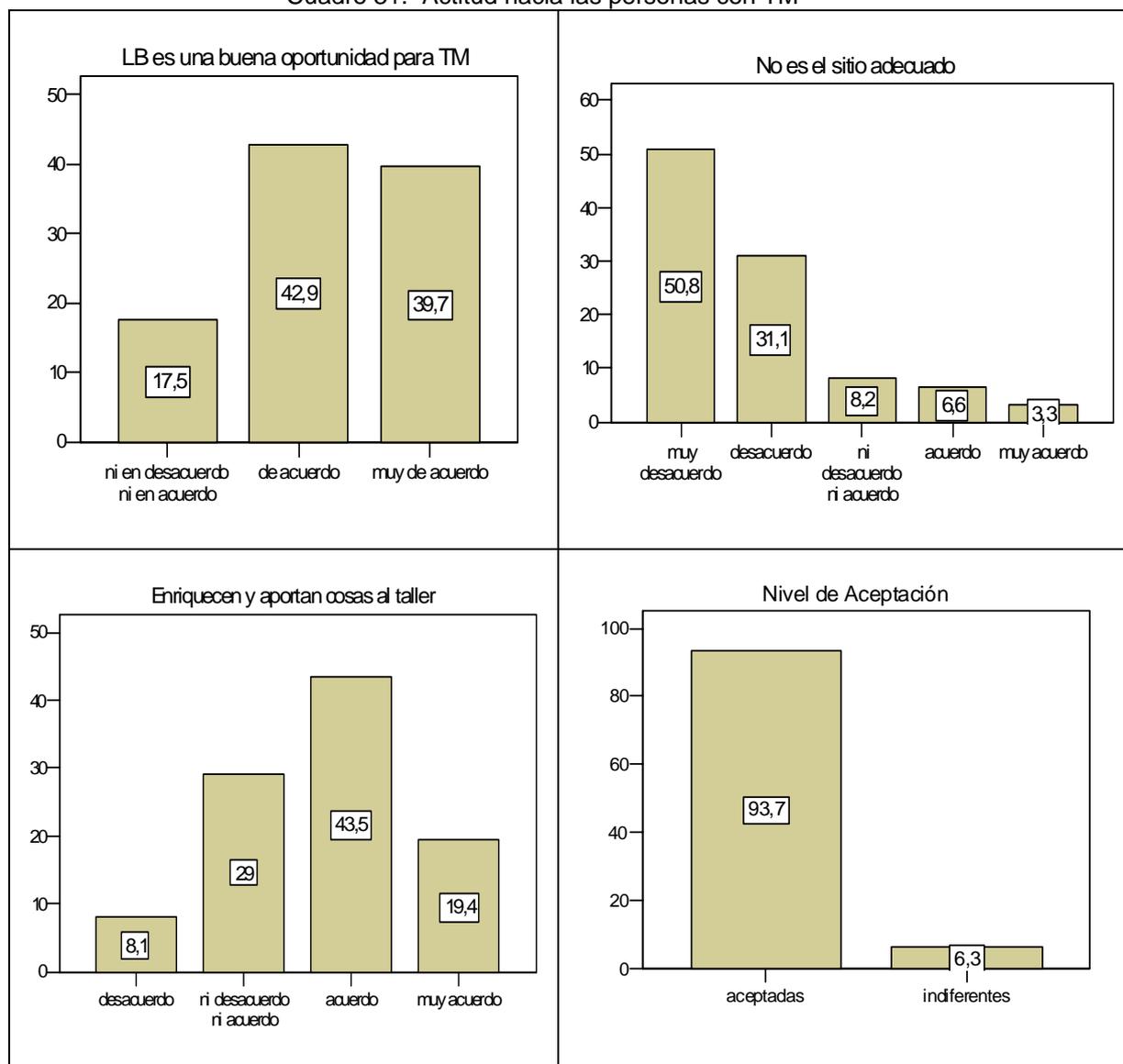
- Lantegi Batuak es una buena oportunidad para las personas con TM
- No es un sitio adecuado para ellos/as
- Enriquecen y aportan cosas al taller/servicio

En segundo lugar, se pregunta por el nivel de aceptación de las personas con TM en el taller o servicio.

Tal como se aprecia en el cuadro 31 la actitud hacia las persona con TM es, en general muy favorable. Por ejemplo, el 82% se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con que Lantegi Batuak es una buena oportunidad para las personas con TM. La misma proporción está en desacuerdo con la afirmación de que Lantegi Batuak no es un sitio adecuado para ellas. Un porcentaje algo menor –63%-, pero muy significativo, afirma estar de acuerdo con que las personas con TM enriquecen el Centro de Trabajo. Estos datos se corroboran con la afirmación de más del 90% de que las persona son TM son aceptadas en el taller.

Aunque a nivel general podemos afirmar que la actitud es favorable, hay un escaso porcentaje –entre el 10 y el 20%-, pero relevante por la importancia de las actitudes, que presenta actitudes menos favorables que pudiera plantear la necesidad de algunas acciones de información-formación.

Cuadro 31. Actitud hacia las personas con TM



Estos resultados también se aprecian en los comentarios cualitativos de las personas encuestadas donde se insiste en la participación e integración de las personas con TM. Algunas de las afirmaciones que se recogen a continuación muestran con claridad que la incorporación de personas con TM es un tema asumido como parte de la función social de la empresa y de los/as profesionales:

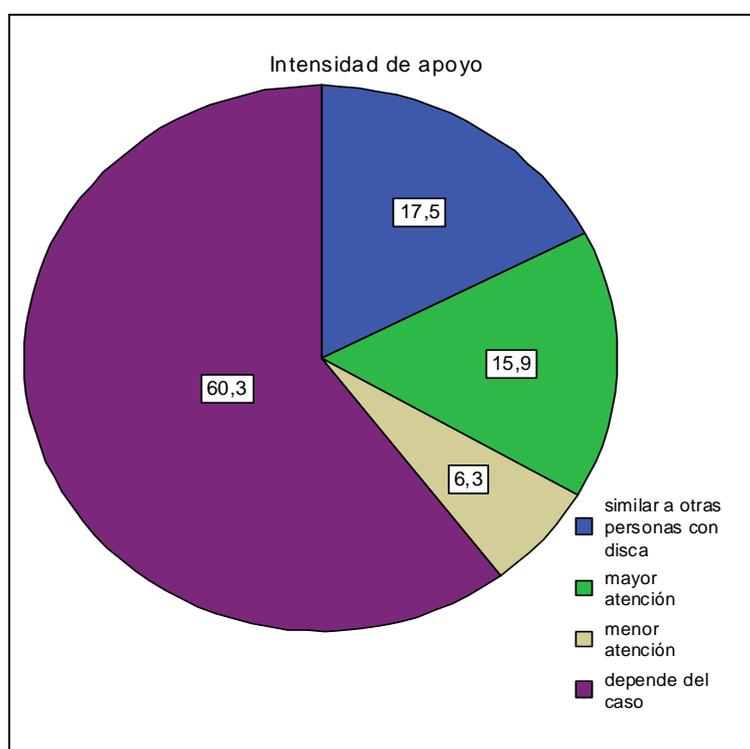
- Son aceptadas y tratadas con igualdad respecto al resto de minusválías.
- El personal del taller no distingue entre los distintos colectivos.
- Pienso que por suerte, entre el personal M.O.D. no se tienen en cuenta este tipo de valoraciones.

- En un taller donde existe otro tipo de minusvalía las personas se integran sin más, la aceptación es natural.
- La diversidad en los trabajos obliga a convivir entre psíquicos y mentales con total normalidad.
- No hay distinción entre discapacidades o categorías, todos somos personas.
- Quizás la aceptación no depende del Trastorno Mental, sino de la persona.
- Con la variedad de personal que trabaja en Lantegi Batuak pasan desapercibidas.
- Son muy valorados por sus compañeros sin Trastorno Mental
- Los encargados/as suelen tener dudas respecto al trato con ellos.
- Yo creo que las demás personas no saben cuál es su problemática.
- En el servicio, somos personas que trabajamos con ellos con el fin de que sean válidos en la vida (que lo son). Por lo tanto no existe otra forma de pensar o actuar.
- No solo es que sean aceptadas, sino que se ha convertido en una parte muy importante de la brigada.
- Es una gran iniciativa de Lantegi Batuak que tendría que ser secundada por otras empresas.

5.3.2. Intensidad de apoyos

Con relación a la intensidad de los apoyos la mayor parte de la muestra –60%– piensa que no se puede generalizar y que depende de cada caso, mientras que sólo un 15% piensan que precisan de más atención.

Cuadro 32. Intensidad de apoyos



En los comentarios cualitativos se explican las respuestas. Como aportaciones más concretas, entre los que desarrollan los apoyos específicos destacan los que señalan la necesidad de prestar especial atención a los estados emocionales:

- Hay que hacer una buena observación de sus conductas para establecer cuál es su forma habitual de comportarse y discriminar.
- Necesitan dedicación especial; estar al tanto de su ánimo.
- Es importante controlar los cambios de humor o diferencias de conducta, ya que en general si están estables son prácticamente iguales en todos los aspectos.
- Las personas con Trastorno Mental requieren de un mayor seguimiento en cuanto a su estado de ánimo, sus problemas de relaciones personales, extralaborales.

5.3.3. Necesidades de las personas con TM

Para explorar las necesidades hemos planteado una pregunta abierta a la que se han dado 122 respuestas que las hemos agrupado en categorías, siguiendo el procedimiento:

- Eliminamos las que no entendemos como acciones específicas (menos de un 5%)
- Agrupamos en categorías amplias, que hemos denominado ámbitos.
- Agrupamos en categorías específicas, que hemos denominado dimensiones.

Hemos realizado simultáneamente la categorización de esta pregunta referida a las necesidades y la referida a las actividades de apoyo que se realizan habitualmente porque conceptualmente hacen referencia a los mismo. El esquema de ámbitos de necesidad-apoyo y sus dimensiones se resumen en el cuadro 33.

Cuadro 33. Categorías elaboradas a partir de las respuestas

Ámbitos de Necesidad-Apoyo	Dimensiones
Formación Previa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación
Apoyo Personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoestima y reconocimiento ▪ Relación personal ▪ Seguimiento ▪ Conciencia de enfermedad
Apoyo en relación grupal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación grupo
Apoyo laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuación Persona-Puesto ▪ Estabilidad ▪ Desempeño de la tarea ▪ Actitudes trabajo
Normalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relacional ▪ Económica
Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo Red Informal ▪ Apoyo Red Salud

En el cuadro 34 se presentan las respuestas categorizadas, con su puntuación directa y el porcentaje sobre el total de respuestas.

Cuadro 34. Necesidades agrupadas en dimensiones

Necesidades	Dimensiones	PD	%
Ámbito: Necesidades de Formación Previa		8	7%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inserción con formación grupal previa. ▪ Formación previa, en el puesto y continua. ▪ Cursos de adaptación al trabajo. ▪ Orientación vocacional. ▪ Entrenamiento en habilidades de trabajo. ▪ Entrenamiento en habilidades de ajuste al entorno laboral. ▪ Habilidades para buscar empleo. ▪ Formación. 	Formación previa	8	7%
Ámbito: Necesidades personales		53	46%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser escuchados (3). ▪ Tener alguien con quien hablar de vez en cuando. ▪ Hablar con ellos. ▪ Apoyo y escucha. ▪ Más comunicación (2). ▪ Relaciones personales. ▪ Trato personalizado y cercano. ▪ Tratarles igual. ▪ Sentirse integrados. ▪ Cariño (2) . ▪ Comprensión (2) ▪ Necesidades afectivas. ▪ Bienestar personal. ▪ Control emocional. ▪ Rebajar conductas ansiosas ▪ Estabilidad social, emocional. ▪ Informar con antelación ante los posibles cambios 	Relación personal	22	19%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ver que son capaces de realizar tareas. ▪ Autoestima: confianza en sí mismos . ▪ Autoafirmarse/autoestima. ▪ Que se sientan que sirven (valía). ▪ Saber que son capaces de realizar actividades y normalizar su vida. ▪ Valerse por sí mismos. ▪ Seguridad (3) . ▪ Más reconocimiento(2). ▪ Sentirse útiles (2). ▪ Refuerzo y ánimo. ▪ Refuerzo positivo. ▪ Sentirse útiles y valorados. ▪ Sentirse valorado. 	Autoestima y reconocimiento	17	15%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dedicación. ▪ Dedicación y tiempo para ellos. ▪ Atención del monitor. ▪ Prestarles atención. ▪ Atención personalizada dependiendo de su Trastorno Mental. ▪ Apoyo (2). ▪ Apoyo y mantenimiento del trabajo. ▪ Personal sea buen observador para detectar crisis y ayudar a resolver ▪ Atención al estado anímico 	Seguimiento	10	9%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener conciencia de su enfermedad y limitaciones. ▪ Conocer y comprender la discapacidad. ▪ Aceptar su discapacidad. ▪ Conciencia de la enfermedad. 	Conciencia	4	3
Ámbito: Necesidades de relación		5	4%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración en el grupo (2) ▪ Relacionarse ▪ Que se sientan integrados ▪ Buen clima de trabajo 	Relación grupo	5	4%

Ámbito: Necesidades laborales		16	14%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilar la presión laboral ▪ No demasiada carga de trabajo ▪ Puestos sin grandes responsabilidades ▪ No tener presión/tensión excesiva ▪ Estar en puestos acordes a sus cualidades y características 	Adecuación Persona-puesto	5	4%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenerse activo ▪ Estar ocupados con un trabajo que puedan realizar ▪ Ocupación (2) 	Desempeño de tarea	4	3%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseñar responsabilidad ▪ Iniciativa (2) ▪ Tener interés ▪ Motivación ▪ Motivación (para eliminar el absentismo) ▪ Aceptación del trabajo 	Actitudes trabajo	7	6%
Ámbito: Necesidades de normalización		18	16%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral (salario, puesto adecuado,...) ▪ Los mismos que uno que no tiene Trastorno Mental ▪ Como los de otra persona con otra discapacidad ▪ Las mismas que otras personas (3) ▪ Igual que los demás ▪ Tratamiento por igual ▪ Adquirir el rol de trabajador (normas, derechos, obligaciones,...) ▪ Trato normalizado en el empleo protegido ▪ Trato normalizado 	Relacional	11	10%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía económica ▪ Dinero (que no dependan de sus familias) ▪ Salario ▪ Autonomía económica ▪ Remuneración económica (2) ▪ Independizarse 	Económica	7	6%
Ámbito: Necesidades de Apoyo social		14	12%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo social: familia, amistades. ▪ Más relación, también fuera del taller. ▪ Estabilidad en las relaciones (familiares,...). ▪ Familia. ▪ Buena relación familiar. 	Apoyo Red Informal	5	4%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación con el centro de salud mental. ▪ Tratamiento y seguimiento médico. ▪ Mantenimiento del tratamiento médico. ▪ Seguimiento de sus medicaciones (3) ▪ Control del tratamiento. ▪ Seguimiento de los psiquiatras y médicos de su parte laboral y coordinación con los responsables laborales. ▪ Control del estado de salud. 	Apoyo Red Salud	9	8%
Total			
		114	100

Como comentarios más relevantes de las respuestas podemos destacar:

- Las necesidades de apoyo o bienestar personal son las más citadas, suponiendo casi la mitad del total de respuestas.
- Dentro de las necesidades de apoyo personal destacan las necesidades de autoestima y reconocimiento y las necesidades de relación personal con un 15% y un 19% respectivamente.
- También es muy relevante las necesidades de seguimiento con un 10%

- Es destacable el amplio porcentaje de lo que hemos denominado ‘necesidades de normalización’ haciendo referencia a las personas que, más que señalar necesidades específicas, apuntan la necesidad de ver a las personas con TM desde las necesidades comunes.
- Las necesidades laborales entendidas con relación al desempeño laboral suponen un 14% de las respuestas, lo que es coincidente con la valoración media alta del rendimiento laboral que hemos visto con anterioridad, y se reafirma la idea de que el desempeño laboral se desarrolla con naturalidad.
- También es relevante el porcentaje de respuestas que hace referencia a las necesidades de apoyo social, tanto de la red informal como de la red de salud, a pesar de que el estudio se centra más en los aspectos más relacionados con el desempeño laboral.

5.3.4. Momentos en los que se precisa más apoyo

Según los datos recogidos los/as profesionales estiman que el momento de incorporación de la persona es el momento en el que más apoyo precisan las personas, ya que es señalado por el 65% de los encuestados y suponen el 40% del total de respuestas.

Asimismo el apoyo durante el trabajo es el otro momento que los/as profesionales destacan con un 33% sobre el total de respuestas.

Cuadro 35. Momentos de apoyo

	Directa	Porcentaje respuesta	Porcentaje casos
Incorporación	41	40,2	65,1
Entradas y salidas	5	4,9	7,9
Descanso/comedor	9	8,8	14,3
Trabajo	34	33,3	54,0
Ninguno en especial	8	7,8	12,7
Momentos de bajo rendimiento o malestar	4	3,9	6,3
Cada vez que cambian de trabajo	1	1,0	1,6

5.3.5. Ámbitos de apoyo

Con relación a los ámbitos de apoyo que hemos recogido de forma cerrada⁸, el bienestar personal concentra las necesidades de apoyo de las personas con TM, seguido de la relación con compañeros/as y la realización de tareas.

Cuadro 36. Ámbitos de Apoyo

Ámbitos de apoyo	PD	Porcentaje de respuesta	Porcentaje casos
Bienestar personal	32	28,1	50,8
Relaciones con compañeros/as	27	23,7	42,9
Cambios actividad	26	22,8	41,3
En realización de tareas	15	13,2	23,8
Relaciones con profesionales	7	6,1	11,1
Ninguno	5	4,4	7,9
otros	2	1,8	3,2
Total	114	100,0	181,0

5.3.6. Actividades de apoyo que facilitan el desempeño laboral

Con relación a las actividades de apoyo que se realizan habitualmente y que facilitan el funcionamiento de las personas con TM destacan las actividades de apoyo relacionadas con el funcionamiento laboral, seguidas de las actividades de apoyo personal. Es de destacar el valor que conceden los/as profesionales a la misma tarea laboral como soporte que ayuda a las personas.

⁸ En esta pregunta exploramos los ámbitos de apoyo de una manera cerrada proponiendo como hipótesis unos posibles ámbitos de apoyo. En la siguiente cuestión también se hace referencia a los ámbitos de apoyo pero inducidos a partir de las respuestas que dan los y las profesionales sobre las actividades de apoyo más representativas. Aunque en el futuro habrá que elaborar un único esquema, a efectos de la presentación de los resultados hemos optado por mantener los resultados siguiendo las preguntas del cuestionario.

Cuadro 37. Actividades de apoyo que facilitan

Actividades de Apoyo	Dimensiones	PD	%
Ámbito: Formación Previa		5	8%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación previa (les ayuda a coger confianza: monitores, tareas) ▪ Formación en el puesto de trabajo (aprendizaje de tareas a desempeñar) ▪ Formación continua ▪ Dinámicas de grupo ▪ Los cursos que se imparten 	Formación	5	8%
Ámbito: Apoyo Personal		18	28%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentirse útil ▪ Status de trabajador ▪ Valía personal ▪ Reforzar ▪ Sentirse útil 	Autoestima y reconocimiento	5	8%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Considerarles uno más en el taller ▪ Trato igualitarios a los demás ▪ Actitud de respeto y cariño ▪ Ser escuchados ▪ Relación directa y confianza con los monitores ▪ Relaciones personales (2) ▪ Momentos de distensión ▪ Estabilidad social, emocional 	Relación personal	9	14%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento en su evolución ▪ Atención personalizada (por monitores y auxiliares) ▪ Atención a los cambios de conducta (propuesta de intervención) ▪ Cercanía de los responsables 	Seguimiento	4	6%
Ámbito: Apoyo en relación grupal		14	22%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones con compañeros, auxiliares ▪ Relaciones con los compañeros (5) ▪ Integrarse y relacionarse ▪ Relacionarse ▪ Trabajo grupal ▪ Trabajo en grupo ▪ No coincidir con compañeros cargantes ▪ Comportamiento compañeros ▪ Buen clima de trabajo: flexibilidad, explicaciones tranquilas y comprensibles,... ▪ Trato con los clientes 	Relación grupo	14	22%
Ámbito: Apoyo laboral		29	44%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabilidad laboral ▪ Trabajos estables ▪ Actividades estables ▪ Ambiente sostenido ▪ Seguridad en la tarea 	Estabilidad	5	8%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Labores que mejor dominan según su capacidad manipulativa ▪ Ajuste de la tarea a la persona ▪ El trabajo bien definido y apropiado a la persona ▪ Tener en cuenta las características personales de cada uno y posibilitar tareas adecuadas a éstas ▪ Ritmo menos exigente ▪ No tener mucha presión 	Adecuación Persona-Puesto	6	9%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El trabajo ▪ Trabajo diario ▪ Estar ocupados ▪ El trabajo en sí ▪ Producción diaria ▪ Realización de las tareas asignadas ▪ La actividad diaria ▪ Ocupación 	Desempeño de tarea	12	18%

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tareas a realizar ▪ Tareas que desarrollan ▪ Hacer bien su trabajo ▪ Sentirse integrado en la actividad en la que trabajan 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar su iniciativa ▪ Autonomía en el puesto de trabajo ▪ Dar responsabilidades (2) ▪ Cambio de tareas ▪ Polivalencia 	Actitudes trabajo	6	9%
Total		65	

5.3.7. Pautas de relación

En este apartado nos interesa establecer cuales son las pautas de relación que los/as profesionales consideran más importantes de cara a facilitar el desempeño laboral de las personas con TM.

Para ello, formulamos 18 pautas de relación consideradas como relevantes en ámbitos científicos y profesionales de cara a que los/as profesionales determinen las que, a su juicio, son más importantes.

Los resultados que se reflejan en el cuadro 37. Las cuatro destrezas más importantes consideradas por los/as profesionales con una media por encima del 4 –entre muy importantes e imprescindibles- son, por este orden:

- Prestar atención a los estados emocionales
- Prestar atención a cambios de conducta habituales (propuesta de intervención)
- Escuchar activamente
- Hacer las críticas en privado y con tacto

Según estas respuestas, los/as profesionales destacan aquellas pautas que suponen una actitud preventiva con relación a cambios en estados emocionales o de comportamiento, de forma que puedan anticiparse a situaciones de crisis y solicitar la participación del equipo de gestión social.

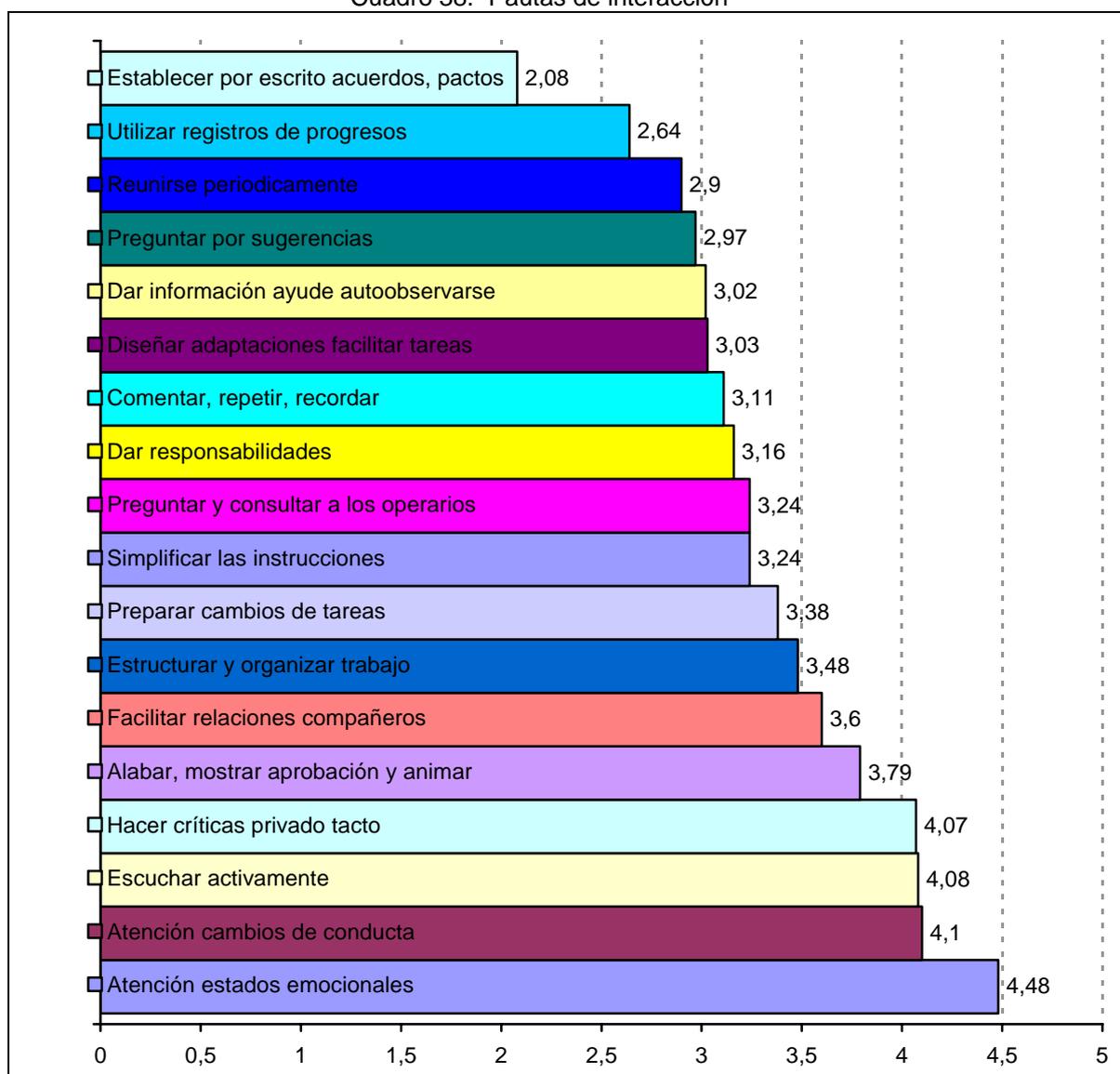
La mayor parte de las habilidades ocupan un lugar intermedio siendo consideradas entre bastante y muy importantes (una media entre 3 y 4), tal como se puede ver en el cuadro 38.

Por último, las pautas consideradas como menos importantes, con una puntuación por debajo de 3, son:

- Establecer por escrito acuerdos y pactos
- Utilizar registros de progresos e incidencias
- Reunirse periódicamente para comentar la marcha
- Preguntar por sugerencias

Se puede destacar el hecho de que las destrezas consideradas como menos importantes son las que tienen un carácter más concreto y operativo, frente a otras con una formulación más general que suponen formas más inespecíficas de ser puestas en práctica.

Cuadro 38. Pautas de interacción



La valoración de las pautas de interacción es similar cuando les pedimos a los/as profesionales que nos destaquen las tres más importantes, tal como se aprecia en el cuadro 39.

Todas las pautas son señaladas por alguna persona, por lo menos, como una de las tres más importantes. Destaca sobre todas *'Prestar atención a los estados emocionales'* que es señalada por el 65 de las personas como una de las tres más importantes.

Cuadro 39. Las tres Pautas de relación más importantes

	Puntuaciones directas	Porcentaje de respuestas	Porcentaje de personas
Prestar atención a los estados emocionales	40	21,7	65,6
Hacer críticas en privado y con tacto	26	14,1	42,6
Atención cambios de conducta	22	12,0	36,1
Alabar, mostrar aprobación y animar	21	11,4	34,4
Escuchar activamente	17	9,2	27,9
Facilitar relaciones con los compañeros	10	5,4	16,4
Preparar cambios de tareas	9	4,9	14,8
Dar responsabilidades siempre que sea posible	6	3,3	9,8
Preguntar y consultar a los operarios sobre trabajos	5	2,7	8,2
Comentar, repetir, recordar	5	2,7	8,2
Diseñar adaptaciones para facilitar las tareas	5	2,7	8,2
Estructurar y organizar el trabajo	4	2,2	6,6
Simplificar las instrucciones	4	2,2	6,6
Reunirse periódicamente	2	1,1	3,3
Establecer por escrito acuerdos y pactos	2	1,1	3,3
Dar información que ayude a autoobservarse	1	,5	1,6
Preguntar por sugerencias	1	,5	1,6
Utilizar registros de progresos	1	,5	1,6
Total	184	100	301.6

5.3.8. Cualidades de los y las profesionales

Las cualidades más importantes que los/as profesionales destacan se recogen en el cuadro 39. Las hemos categorizado atendiendo en las siguientes categorías:

- Cualidades personales que hacen referencia a características personales generales y no tanto a comportamientos o acciones específicas.

- Habilidades de comunicación para recoger respuestas como escuchar, hacer críticas,...
- Método de trabajo para hacer referencia a las estrategias o formas de funcionamiento profesionales.
- Conocimientos.

Las tres primeras categorías se hallan representadas de forma parecida, siendo las habilidades de comunicación las que aparecen formuladas de una forma más homogénea, lo que puede indicar que son aspectos con un nivel de consenso muy alto. Por el contrario, las características relacionadas con el método de trabajo son las que tienen una formulación más diversa, apareciendo 32 características diferenciadas. En cualquier caso son aportaciones que recogen globalmente cuestiones de gran relevancia en el trabajo socieducativo y de apoyo a la inserción.

Las características relacionadas con los conocimientos son los menos representados.

En su conjunto es un cuadro que recoge, desde nuestro punto de vista, las cuestiones más relevante a la hora de facilitar el desempeño laboral exitoso de las personas, pudiendo servir de base tanto para acciones de formación de los/as profesionales como para el diseño de mejoras en la organización.

Cuadro 40. Cualidades de los/as profesionales

Cualidades Personales	Destrezas de comunicación	Método de trabajo	Conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Paciencia (22) ▪ Tranquilidad (5) ▪ Autocontrol (3) ▪ Estabilidad emocional (2) ▪ Dotes pedagógicas (3) ▪ Constancia (2) ▪ Responsabilidad (2) ▪ Amabilidad ▪ Cariño ▪ Centrada y flexible ▪ Coherencia (mantener su discurso igual) ▪ Dedicación ▪ Educación ▪ Honradez ▪ Implicación ▪ Metódico ▪ Organizado – ordenado en la distribución de tareas ▪ Participativa ▪ Perseverancia ▪ Personalidad alegre, positiva ▪ Prudente ▪ Seguridad y firmeza en los argumentos ▪ Sentido común ▪ Ser comunicativo ▪ Ser referente ▪ Tolerancia ▪ Trabajar mucho 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escucha (23) ▪ Comunicación (10) ▪ Tacto, mano izquierda (8) ▪ Empatía (5) ▪ Comprensión (4) ▪ Hacer críticas con tacto (2) ▪ Confianza ▪ Habilidades relacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observar (12) ▪ Observador estados emocionales (7) ▪ Motivar (5) ▪ Animar (3) ▪ Facilitar las relaciones (2) ▪ Formar a los operarios (2) ▪ Transmitir y facilitar apoyo (2) ▪ Atención ▪ Aumentar la autoestima ▪ Buen clima de trabajo ▪ Buscar implicación del operario ▪ Cercanía ▪ Claridad y concreción de normas ▪ Conocer a la persona ▪ Conocer tareas para saber transmitir las ▪ Dar confianza ▪ Dar instrucciones claras ▪ Dar seguridad ▪ Diligencia (cuando es necesario) ▪ Estructuración en el trabajo ▪ Ganarse su confianza: ser accesible y comprensivo aunque no permisivo ▪ Hacer participar al grupo ▪ Ofrecer nivel adecuado de actividad ▪ Órdenes concretas ▪ Organizar el tiempo ▪ Saber organizar ▪ Ser claros ▪ Ser positivo ▪ Supervisar ▪ Trabajar en equipo ▪ Utilizar registros de progresos ▪ Valorar al trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación (3) ▪ Formación sobre T.M. (3) ▪ Conocimiento de tareas ▪ Conocimientos básicos para trabajar con personas <p>Otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencia (4)
59	54	59	12

5.3.9. Necesidades de los/as profesionales

El último apartado por el que se pregunta de manera abierta es por la necesidades de los/as profesionales para mejorar su trabajo. Las respuestas las hemos categorizado atendiendo a si son necesidades de:

- Información
- Orientación
- Formación
- Organización del trabajo –en sentido amplio-, no sólo de las tareas.
- Método de trabajo que hace referencia a maneras de funcionar.
- Coordinación con otros agentes tanto internos como externos.

Los resultados se recogen en el cuadro 41.

Cuadro 41. Necesidades de las y los profesionales para mejorar su trabajo.

Necesidades de las y los Profesionales		
Información	16	18%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre cada particular (8) ▪ Información (5) ▪ Conocer el tipo de trastorno (enfermedad y pautas para actuar si hay problemas) ▪ Conocer el trastorno ▪ Mayor información sobre el seguimiento del centro de salud: citas, medicación,... 		
Orientación	7	8%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo de algún profesional ▪ Disponer de Orientaciones para casa caso ▪ Cómo actuar en cada caso (más personalizadas) ▪ Objetivos personales a seguir con la persona ▪ Pautas para conocerlos mejor a nivel individual ▪ Pautas a observar ▪ Pautas a seguir en casos de crisis 		
Formación	32	36%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación (19) ▪ Formación sobre Trastorno Mental (11) ▪ Técnicas de actuación en situación de crisis (más formación) ▪ Tener bien informados y formados a los/as profesionales (auxiliares-monitores y monitoras) sobre características del personal y pautas a seguir 		
Organización del trabajo	14	16%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Más tiempo (10) ▪ Armonía y equilibrio en los plazos de entrega de la producción ▪ Grado de exigencia en el trabajo ▪ Menos tareas para tener más tiempo para dedicárselo ▪ Personal cualificado (Psicólogos,...) 		
Método de trabajo	14	16%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocerles ▪ Correcta selección persona-puesto ▪ Dialogar con ellos/as ▪ Establecer estrategias individualizadas previas a su incorporación y seguimiento durante el servicio ▪ Estudiar cada caso de manera personal ▪ Mayor dedicación a la incorporación ▪ Pactar estrategias claras e individuales de actuación ▪ Prevenir baches de los operarios y operarias ▪ Seguimiento más frecuente ▪ Seguimiento profesional (no únicamente cuando hay problemas) ▪ Tacto ▪ Tener personas (auxiliares, monitores,...) cerca de ellos ▪ Trabajar con ellos ▪ Verles como iguales 		
Coordinación	6	7%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener relaciones más fluidas con las familias ▪ Coordinación estrecha entre monitor y jefe/a de taller ▪ Trabajo en equipo (coordinación) con otros que trabajan con las personas ▪ Comunicación con el/la médico de la persona ▪ Más colaboración con centros de salud ▪ Reuniones periódicas con los responsables de Salud Mental 		
	89	100

La mayor parte de las propuestas hacen referencia a acciones de información, orientación o formación (62% de las respuestas). Aunque, por los resultados del cuestionario que hemos ido presentando, los/as profesionales se perciben, en general como competentes para responder a las situaciones, hay una demanda clara de aumentar la información-formación. Buena parte de estas demandas giran en torno a los aspectos específicos de la TM. Contrasta esta demanda, con una visión en general bastante normalizada y no centrada en la TM, que hacen los/as profesionales de su trabajo. Esta cuestión puede requerir de una evaluación más precisa atendiendo a las acciones de información que se vienen desarrollando desde Lantegi Batuak y que nosotros desconocemos.

Por último, las cuestiones que se señalan en método de trabajo tienen importantes sugerencias a la hora de facilitar la incorporación de las personas con TM en centros especiales de empleo.

6. Conclusiones

A continuación presentamos las conclusiones más relevantes del estudio, que producto de la experiencia de los/as profesionales se pueden formular, ordenados según las distintas cuestiones exploradas en el cuestionario:

6.1. Rendimiento laboral y satisfacción

- La situación global de las personas con TM en Lantegi Batuak, considerando que tanto el rendimiento como la satisfacción se sitúan en niveles medio-altos, la podemos valorarla como buena.
- Tanto los indicadores de rendimiento como de satisfacción estimada son medio altos, con excepción de la satisfacción con respecto al salario.
- Los resultados son homogéneos atendiendo a las distintas variables de la muestra, aunque el Centro de Trabajo influye en la percepción del rendimiento, de forma que los/as profesionales de enclaves y de talleres tienen una percepción del rendimiento significativamente superior a las de Otros servicios (jardinería y gasolineras), situándose Limpieza en un punto intermedio.
- Los factores de rendimiento mejor valorados son puntualidad, autonomía y relación con profesionales. La valoración de la existencia de una buena relación con los/as profesionales sería un indicador de un buen nivel de integración y,

además, base de las acciones de formación y desarrollo profesional de las personas con TM.

- Por otra parte, los aspectos de rendimiento estimados como menos buenos son atención-concentración, ritmo y polivalencia. El absentismo representa una cierta dificultad para el 30% de la muestra.
- La satisfacción percibida por parte de los/as profesionales es media alta, destacando con mejores indicadores la satisfacción con los/as profesionales, las tareas, los compañeros/as y el horario. La satisfacción con los desplazamientos presenta resultados más irregulares, dependiendo del tipo de centro de trabajo. La satisfacción percibida con relación al salario es baja.

6.2. Variables que facilitan el funcionamiento laboral

- El curso previo a la actividad laboral es valorado como la acción que facilita en mayor medida la inserción laboral.
- No se puede afirmar que ninguna de los tipos de jornada de trabajo facilite en mayor medida la integración laboral de las personas con Enfermedad Mental, estando más el tipo de jornada en función del centro del trabajo.
- Con relación al tipo de trabajo los/as profesionales estiman de forma clara que el trabajo en grupo facilita, por razones diversas, la integración laboral de las personas con TM.
- Con relación a los cambios en las tareas a realizar la muestra discrepa, mostrándose dividida a partes iguales acerca de la conveniencia o no de introducir cambios en las tareas que desempeñan las personas con TM. Esta discrepancia puede estar ocasionada por la amplitud de la pregunta y por la diversas formas en que se pueden entender los cambios. También se aprecian diferentes formas de responder a la pregunta en función al tipo de profesional (auxiliar, jefe/a de taller,...).

6.3. Supervisión y apoyo

- La actitud con relación a las personas con TM en los Centros de Trabajo es muy positiva, tanto desde el punto de vista de la valoración de los/as profesionales sobre la incorporación de personas con TM, como por su percepción del nivel de aceptación en los Centros de Trabajo.

- Los/as profesionales perciben a las personas con TM con una gran variabilidad no pudiéndose hacer generalizaciones acerca de la intensidad del apoyo que precisan.
- Las necesidades más importantes de las personas con TM tienen que ver con el Apoyo Personal, fundamentalmente en 3 dimensiones: autoestima y reconocimiento, relación personal y seguimiento.
- En la percepción de necesidades destaca una visión normalizada de las mismas, siendo en buena medida necesidades compartidas por el resto de personas.
- El momento más importante en el que las personas con TM necesitan apoyo es en la incorporación al puesto de trabajo.
- Los ámbitos de apoyo más relevantes son el bienestar personal, la relación con compañeros/as y los cambios de actividad.
- Con relación a las actividades de apoyo que se realizan habitualmente y que facilitan el funcionamiento de las personas con TM destacan las actividades de apoyo relacionadas con el funcionamiento laboral, seguidas de las actividades de apoyo personal.
- Dentro de las actividades de apoyo que se realizan la misma actividad laboral es considerada por los/as profesionales como la actividad de apoyo de más utilidad a las personas.
- También se señalan otros apoyos laborales como son:
 - Adaptar niveles de exigencia.
 - Buen ajuste persona-puesto.
 - Desarrollo de actitudes laborales.
- Dentro del ámbito de apoyo personal las actividades de apoyo más citadas son las que tienen que ver con *autoestima y reconocimiento y relación personal de apoyo*.
- Las pautas de interacción consideradas como más importantes son las que implican una actitud preventiva con relación a posibles desajustes:
 - Prestar atención a los estados emocionales
 - Prestar atención a cambios de conducta habituales (propuesta de intervención)

- Escuchar activamente
- Hacer las críticas en privado y con tacto.
- Las características profesionales consideradas como de mayor utilidad se pueden resumir en:
 - Profesional con paciencia y autocontrol.
 - Con buenas habilidades comunicativas y particularmente con buena capacidad de escucha activa.
 - Buen observador/a, con especial atención a los estados emocionales de las personas.
 - Y, en menor medida, con conocimientos básicos sobre el Trastorno Mental.
- Los y las profesionales demandan información, orientación y, sobre todo, formación sobre cuestiones relacionadas con el trastorno mental.

7. Buenas Prácticas y Recomendaciones

7.1. Buenas Prácticas

En base a estas conclusiones identificamos las siguientes buenas prácticas profesionales con relación al funcionamiento laboral de las personas con TM en los CEE:

- Realización del curso previo a la actividad laboral como uno de las acciones que más facilita la inserción desde el punto de vista de los/as profesionales y que ayuda a las personas a ubicarse en la realidad de los centros especiales de empleo y a conocer su funcionamiento.
- Atención específica en la fase de incorporación de las personas al puesto de trabajo, de acuerdo con procedimientos y protocolos establecidos.
- Acciones de formación dirigidas a los/as profesionales para familiarizarse con las cuestiones implicadas en el trastorno Mental.
- Acciones formativa dirigidas a los/as profesionales con especial hincapié en estrategias de autocontrol, desarrollo de habilidades comunicativas y de estrategias de observación y seguimiento.

- Promover la incorporación a puestos de trabajo que supongan la relación con otras personas y el trabajo en equipo.
- Prestar atención en el funcionamiento laboral a las necesidades de apoyo personal en particular a las necesidades de autoestima y reconocimiento y a las necesidades de relación personal.
- Facilitar de manera expresa la relación con compañeros.
- Anticipar y facilitar los cambios.
- En el funcionamiento cotidiano prestar atención a cambios de conducta o a cambios en los estados emocionales.
- Trasladar la información que los/as profesionales precisan conocer: las orientaciones y prescripciones concretas de cada una de las personas con TM, cuidando de que la transmisión respete el derecho de confidencialidad.

7.2. Recomendaciones que se derivan del estudio

- Mantener la orientación general de la incorporación de las personas con TM, dado que tanto el rendimiento y la satisfacción, como los niveles de supervisión y apoyo, indican que la experiencia, desde el punto de vista de los/as profesionales, está resultando exitosa.
- Desarrollar, tomando como referencia los resultados de este estudio, un modelo de necesidades y actividades de apoyo de cara a contar con una herramienta de evaluación y planificación de los apoyos personales.
- Analizar de manera detallada los procesos de inserción que se producen en los distintos contextos de trabajo, particularmente enclaves, de cara a generalizar aquellos elementos que más facilitan el desempeño laboral.
- Generalizar las buenas prácticas identificadas en este estudio.
- Completar este estudio con otro en el que se recoja la opinión de las personas con Trastorno Mental sobre su situación y necesidades.

Anexo: Cuestionario para profesionales

**FACTORES DE ÉXITO EN LA INTEGRACION
LABORAL EN CEE DE PERSONAS CON
TRASTORNO MENTAL**

CUESTIONARIO PARA PROFESIONALES

Lantegi Batuak

Noviembre 2005

Asesor: Natxo Martínez, Universidad de Deusto

Cuestionario para monitores/as y jefes/as de taller sobre necesidades de apoyo de las personas con TM

En el año 2002, desde Lantegi Batuak, comenzamos la incorporación paulatina de personas con trastorno mental, conscientes de que generar oportunidades laborales para este colectivo, claramente relegado del mercado de trabajo, suponía un reto para nuestra organización.

Actualmente en Lantegi Batuak hay aproximadamente 100 personas con TM trabajando en régimen de CEE. Aunque, de manera general, el funcionamiento de los centros y servicios, se considera un marco adecuado para las personas con TM, nos parece que puede resultar importante estudiar si conviene realizar ajustes o adaptaciones de cara a responder a las necesidades particulares que presentan estas personas.

El objetivo de este cuestionario es el de identificar, desde la opinión de los y las profesionales, factores que facilitan el funcionamiento laboral exitoso de las personas con TM.

El cuestionario consta de las siguientes partes:

- I. Datos de identificación
- II. Rendimiento laboral y satisfacción
- III. Variables que facilitan el funcionamiento laboral
- IV. Supervisión y apoyo

Se presentan en las diferentes partes una serie de cuestiones para que pongáis de manifiesto vuestra opinión ante cada una de ellas. En algunas de las preguntas se os plantea que seleccionéis algunas opciones, mientras que otras son cuestiones abiertas; donde es muy importante que tratéis de explicar vuestras respuestas.

Recordad que no existen respuestas correctas o incorrectas sino que el objetivo de este cuestionario es, únicamente, recoger vuestra experiencia como profesionales para aprender de ella.

Gracias por vuestra colaboración

I. DATOS DE IDENTIFICACION

1. Centro de trabajo: _____

<input type="checkbox"/> Taller	<input type="checkbox"/> Enclave	<input type="checkbox"/> Servicio (indicar)
------------------------------------	-------------------------------------	---

2. Persona que responde al cuestionario (señalar 1)

<input type="checkbox"/> Monitor/a	<input type="checkbox"/> Jefe/a de Taller	<input type="checkbox"/> Auxiliar	<input type="checkbox"/> Técnico/a (Área asistencial)	<input type="checkbox"/> otro (indicar)
---------------------------------------	--	--------------------------------------	---	---

3. Número de personas con TM con las que has trabajado/trabajas

<input type="checkbox"/> de 1 a 3	<input type="checkbox"/> 4 a 8	<input type="checkbox"/> 9-12	<input type="checkbox"/> Más de 12
--------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------

4. Años de experiencia en el trabajo con personas con TM

<input type="checkbox"/> Menos de 6 meses	<input type="checkbox"/> 6 meses- 1 año	<input type="checkbox"/> 2 años	<input type="checkbox"/> más de dos años
--	--	------------------------------------	---

II. RENDIMIENTO LABORAL Y SATISFACCIÓN

5. Desde tu experiencia, pensando en general en el colectivo de personas con TM, señala del 1 al 5 el nivel de funcionamiento laboral de las personas con TM en los siguientes aspectos

	Bajo					Alto				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Autonomía	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Aprendizaje de tareas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Calidad de tareas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Atención/Concentración	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ritmo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Constancia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Puntualidad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Absentismo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Responsabilidad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Polivalencia	1	2	3	4	5
Relaciones con compañeros/as	1	2	3	4	5
Relaciones con auxiliares-monitores/as	1	2	3	4	5
Comentarios:					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

6. Pensando en general, en el colectivo de personas con TM con el que trabajas:
¿Cual crees que es el nivel de satisfacción de las personas con TM en los siguientes aspectos?

	Baja				
	1	2	3	4	5
Tareas	1	2	3	4	5
Desplazamientos	1	2	3	4	5
Horario de trabajo	1	2	3	4	5
Salario	1	2	3	4	5
Compañeros/as	1	2	3	4	5
Monitores/as o Auxiliares	1	2	3	4	5
Comentarios:					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

III. VARIABLES QUE FACILITAN EL FUNCIONAMIENTO LABORAL

7. Indica de las siguientes situaciones cuál te parece que facilita el ajuste laboral

	Baja				
	Alta				
Curso previo de formación en Lantegi Batuak	1	2	3	4	5
Experiencia laboral en empleo ordinario	1	2	3	4	5
Experiencia laboral en empleo protegido	1	2	3	4	5
Nivel de formación adecuado al puesto	1	2	3	4	5
Comentarios:					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

8. Señala las condiciones laborales en las que crees que las personas con TM prefieren desempeñar su trabajo

8.1 ¿Qué jornada de trabajo consideras que facilita la integración de las personas con TM?

<input type="checkbox"/> Continua	<input type="checkbox"/> Partida	<input type="checkbox"/> Turnos	<input type="checkbox"/> Otros
Comentarios:			
.....			
.....			

8.2 ¿Qué tipos de trabajo crees que facilitan la integración laboral de personas con TM?

<input type="checkbox"/> Individual	<input type="checkbox"/> Grupal	<input type="checkbox"/> otros
Comentarios:		

8.3 ¿Qué tipo de tareas crees que facilitan la integración laboral de personas con TM? ...

<input type="checkbox"/> Con cambios de puesto	<input type="checkbox"/> Sin cambios de puesto	<input type="checkbox"/> otros
Comentarios:		

9. Señala desde tu punto de vista cualquier otro aspecto que facilite la inserción de personas con TM

.....
.....
.....
.....
.....

IV. SUPERVISIÓN Y APOYO

10. En qué grado estás de acuerdo con las siguientes frases a propósito de la participación de las personas con TM Lantegi Batuak.

	Desacuerdo			Acuerdo	
Lantegi Batuak es una buena oportunidad para las personas con TM	1	2	3	4	5
No es un sitio adecuado para ellos/as	1	2	3	4	5
Enriquecen y aportan cosas al taller/servicio	1	2	3	4	5

11. En tu centro o servicio, las personas con TM son:

- a. Aceptadas
- b. Indiferentes
- c. Rechazadas

Comentarios:

.....

.....

.....

.....

.....

12. ¿Crees que el funcionamiento de las personas con TM?:

- a. Es similar a otras personas con discapacidad
- b. Requiere de mayor dedicación que otras personas
- c. Requiere menor dedicación que otras personas
- d. Depende mucho de cada caso

Comentarios:

.....

.....

.....

.....

.....

13. ¿Cuáles te parece que son las necesidades más importantes de las personas con TM?

14. ¿En qué momentos crees que hay que realizar mayor supervisión?. (Marca una o dos respuestas, las más relevantes).

- a. Incorporación al puesto de trabajo
- b. Entradas y salidas
- c. Momentos descanso/comedor
- d. Momentos de trabajo
- e. Otros (especificar):.....

15. ¿En qué aspectos crees que necesitan más apoyo? (Puedes marcar una o dos respuestas, las más relevantes).

- a. En las relación con compañeros/as
- b. En relaciones con monitores/as o auxiliares
- c. En realización de tareas
- d. En cambios de actividad
- e. Bienestar personal
- f. Ninguno en especial
- g. Otros (especificar):.....

16. ¿Qué cosas o actividades de las que se hacen en el taller son las que más les ayudan a la personas con TM en su desempeño laboral?

17. A continuación se presenta un listado de aquellas pautas de relación o comunicación. Piensa en las personas con TM con las que trabajas y señala

a. En que grado crees que son importantes

(1) Poco importante (2) Importante (3) Bastante Importante (4) Muy importante (5) Imprescindible

Pautas de interacción	Importante.
1. Alabar, mostrar aprobación y animar	
2. Comentar, repetir y recordar las instrucciones	
3. Hacer las críticas en privado y con tacto	
4. Dar responsabilidades siempre que sea posible	
5. Diseñar adaptaciones y herramientas que hagan fáciles las tareas	
6. Escuchar activamente	
7. Prestar atención a los estados emocionales	
8. Estructurar y organizar el trabajo	
9. Facilitar las relaciones con compañeros	
10. Preguntar y consultar a los operarios sobre los trabajos	
11. Simplificar las instrucciones	
12. Preguntar o transmitir información que les ayude a autoobservarse	
13. Utilizar registros de progresos e incidencias	
14. Reunirse periódicamente para comentar la marcha	
15. Establecer por escrito acuerdos y pactos	
16. Prestar atención a cambios de conducta habituales (propuesta de intervención)	
17. Preparar para los cambios de tareas	
18. Preguntar por sugerencias	
19. Otros (especificar): _____	

Del listado anterior destaca las tres más importantes en el caso de personas con TM

1.

2.

3.

18. Cita las tres cualidades más importantes que crees que tienen que tener un monitor/a para facilitar el trabajo de la persona con TM

19. ¿Qué es lo que te ayudaría a mejorar tu trabajo con las personas con TM?
