



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

amafe

ASOCIACIÓN MADRIEÑA DE AMIGOS Y FAMILIARES DE ENFERMOS CON ESQUIZOFRENIA



AFAEM-5

Asociación de Familiares de Enfermos Mentales Área 5



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Guía Gnosis Búsqueda de Empleo







# Índice

1.	Presentación	05
2.	Objetivos	06
3.	Metodología	07
4.	Descripción del Cuestionario	08
5.	Características Socio-Demográficas	12
6.	Análisis Descriptivo por Escalas	19
7.	Propuesta de Intervención	35



# Presentación

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

Las tres entidades que conforman la Red Gnosis son: la Asociación Madrileña de Amigos y Familiares de Enfermos con Esquizofrenia, (AMAFE) y la Asociación Salud y Ayuda Mutua, (ASAM) y la Asociación de Familiares de Enfermos Mentales 5, (AFAEM 5).

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

# Objetivos

El Documento Técnico que a continuación se presenta constituye un estudio de caso de todas las personas que se atienden desde los Servicios de Apoyo a la Inserción Laboral de AMAFE, ASAM y AFAEM 5 y que se encuentran en un proceso de Búsqueda Activa de Empleo.

Con su publicación se pretende:

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

# Metodología

Para alcanzar estos objetivos, primeramente se diseñó un cuestionario de evaluación específico destinado a detectar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades presentes en la muestra empleada. El proceso que se siguió para su confección fue el siguiente:

- 1 Recopilación Documental sobre las dificultades que presentan las personas afectadas por una enfermedad mental en su proceso de reinserción laboral.
- 2 Análisis de Grupo entre los técnicos del proyecto sobre la información registrada.
- 3 Mesas Redondas constituidas por expertos en la materia.
- 4 Confección del Cuestionario.
- 5 Acuerdo Interjueces.
- 6 Aplicación del Cuestionario.
- 7 Dinámica de Grupo: Juego Clasificaciones y Clarificaciones.

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



# Descripción del cuestionario

## Ficha técnica

Nombre	Cuestionario Gnosis-BAE, (CG-BAE).
Autores	P. Santiago, N. Arana y V. Caturla, 2008.
Evalúa	Detectar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades presentes en el proceso de reinserción laboral de los usuarios/as.
Nº ítems	113.
Administración	Autoaplicada.
Duración	60 minutos.

## Descripción

El CG-BAE es un instrumento diseñado para detectar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades presentes en el proceso de reinserción laboral de los usuarios/as del Servicio de Inserción Laboral de la Red Gnosis que se encuentran en Búsqueda Activa de Empleo.

Todas las áreas y los ítems que conforman el CG-BAE se elaboraron a partir de las conclusiones obtenidas de la Recopilación Documental, el Análisis de Grupo y las Mesas Redondas constituidas por un Grupo de Expertos.

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

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

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

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

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

El resto de escalas se dividen en 5 dimensiones:

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

De los 95 ítems que conforman el cuestionario:

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

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

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

## Corrección e interpretación

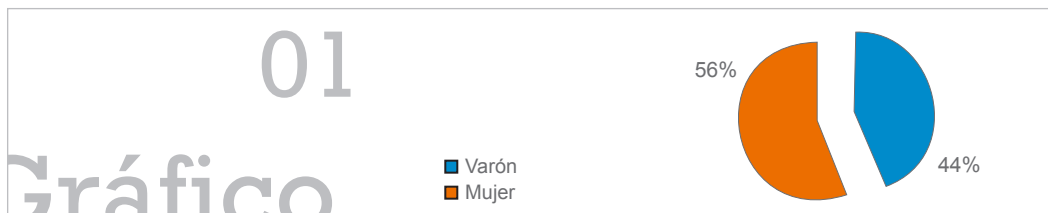
Cada escala proporciona una puntuación total que corresponde a la puntuación media de todas las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems y cinco puntuaciones que corresponden a las medias de los ítems agrupados en función de las dimensiones previamente descritas.

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

# Características Socio - Demográficas

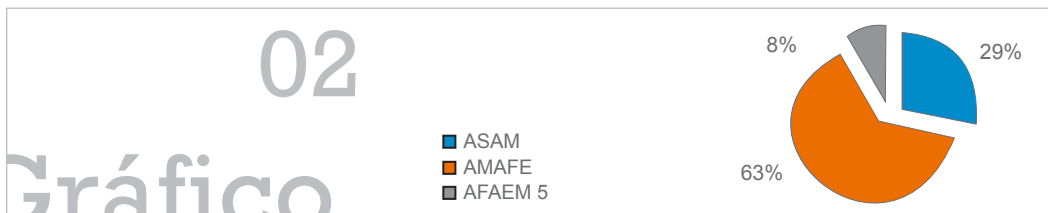
La muestra empleada está constituida por 50 personas, de las cuales el 56% son mujeres y el 44% varones.

## Porcentaje de Usuarios/as por Sexo



La distribución por asociaciones es: 63% de los usuarios/as pertenece a AMAFE, el 29% a ASAM y el 8% a AFAEM 5.

## Porcentaje de Usuarios/as por Asociación



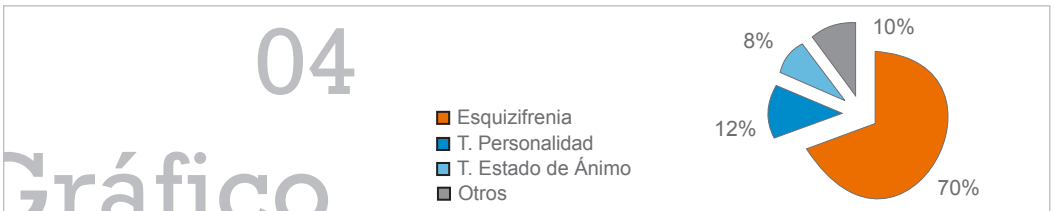
La edad media es de 35.3 años con una desviación estándar de 7.25, siendo el rango de edad entre 25 y 50 años.

### Distribución por Edad



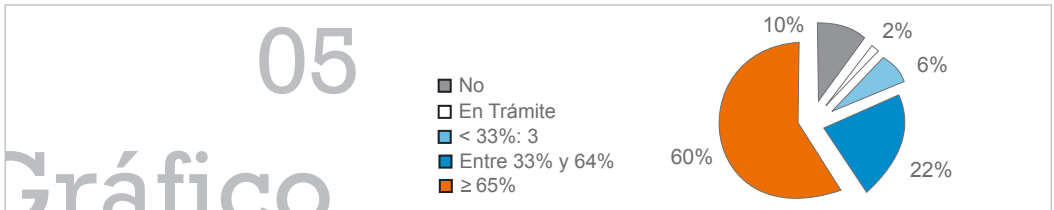
El 70% presenta como diagnóstico principal esquizofrenia, el 12% trastorno de la personalidad y el 8% algún trastorno del espectro bipolar. La media de años de evolución de la enfermedad es de 9.02 años.

### Distribución por Diagnóstico



El 88% de los usuarios/as posee el certificado de minusvalía por discapacidad psíquica, de los cuales el 18% presenta una discapacidad mixta: el 6% presenta una discapacidad intelectual, el 2% una sensitiva y otro 6% una discapacidad física.

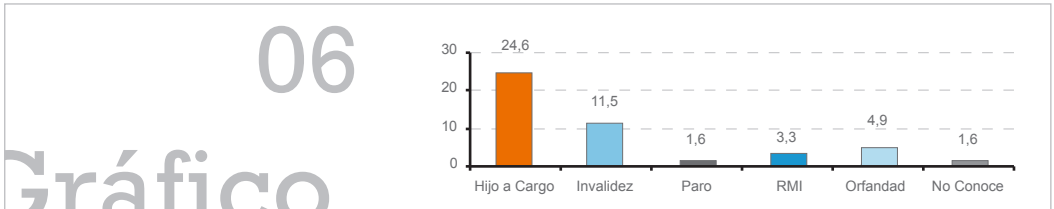
### Distribución en relación a Certificado de Minusvalía



Con respecto al estado civil el 95% de la muestra están solteros/as. En relación al tipo de convivencia el 81% conviven con su familia de origen.

En cuanto a la percepción de ingresos económicos el 39% de los usuarios/as no perciben ningún tipo de prestación. Del 61% restante, la distribución por tipo de prestación recibida es la siguiente:

### Procedencia Ingresos Económicos Percibidos



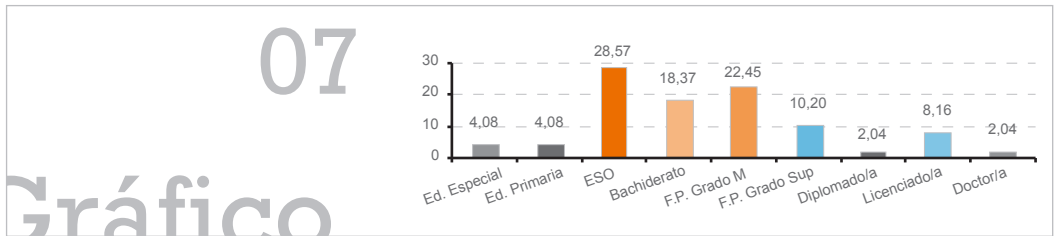
Con respecto al estado civil el 95% de la muestra están solteros/as. En relación al tipo de convivencia el 81% conviven con su familia de origen.



## Aspectos Formativo – Laborales

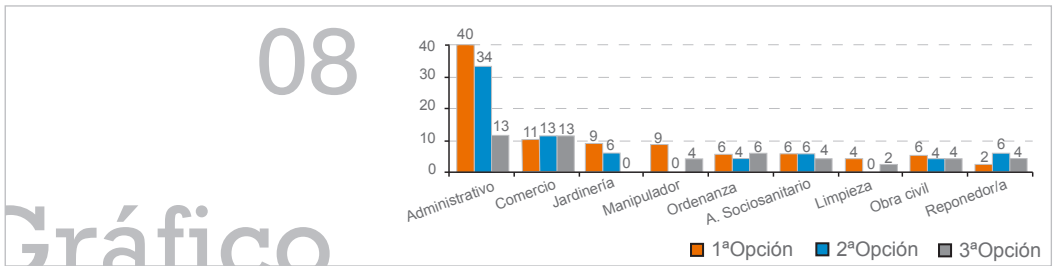
El nivel de estudios máximo alcanzado por los usuarios/as se distribuye de la siguiente forma: el 41% de la muestra presenta una Formación de Grado Medio (Bachiller, FP1), el 37% Formación Básica (ESO) y el 22% restante Formación Superior.

### Nivel de Estudios Máximo Alcanzado



En cuanto a las preferencias profesionales, al 40% le gustaría desempeñar su futuro profesional en tareas Administrativas (repcionista, auxiliar administrativo o administrativo), seguidas por en un 10% de actividades relacionadas con el Comercio y Marketing (dependiente/a, teleoperador/a en emisión de llamadas).

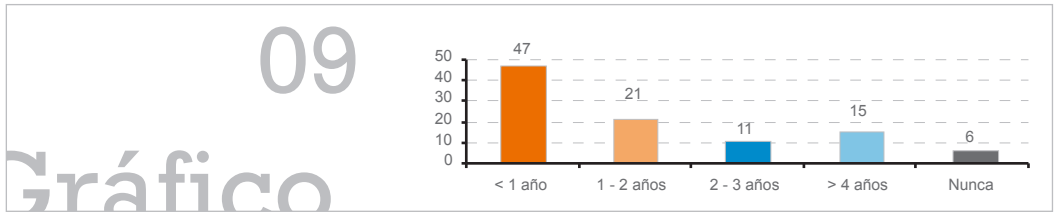
### Preferencias Profesionales



Del 40% de la muestra que marca como preferencia profesional en primera opción Administrativo, el 53% tiene experiencia laboral en dicho campo frente a un 47% que no la tiene.

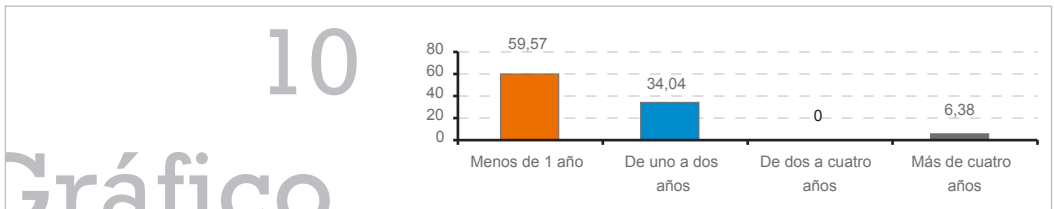
En relación al tiempo que los usuarios/as llevan sin trabajar, el 46.8% lleva menos de un año y un 6.4% nunca ha trabajado.

### Tiempo sin Trabajar



El 59.6% de la muestra lleva en búsqueda de empleo menos de un año, el 34% de uno a dos años y un 6.4% más de cuatro años.

### Tiempo en BAE



El 78% de los participantes están inscritos en la Oficina de Empleo; el 52.5% como demandante de empleo, el 5% solo para cursos de formación y el 42.5 como demandante de empleo y de formación.

# Análisis Descriptivo por Escalas

## Motivación Laboral

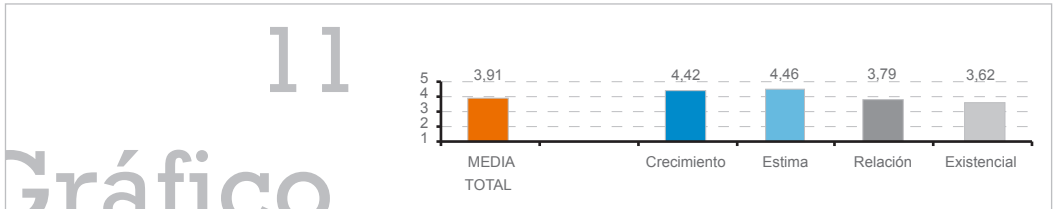
La Motivación Laboral se define como aquel conjunto de factores tanto intrínsecos como extrínsecos que dirigen y despiertan la conducta del individuo, su intensidad y persistencia hacia una meta o resultado pretendido. Por factores intrínsecos entendemos las acciones llevadas a cabo por el individuo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

La Motivación Laboral constituye uno de los factores de éxito en el proceso de reinserción laboral.

En todos los individuos que conforman la muestra el factor extrínseco por excelencia lo constituye el Servicio de Inserción Laboral. Y los factores intrínsecos son los que se evalúan con la aplicación de esta escala.

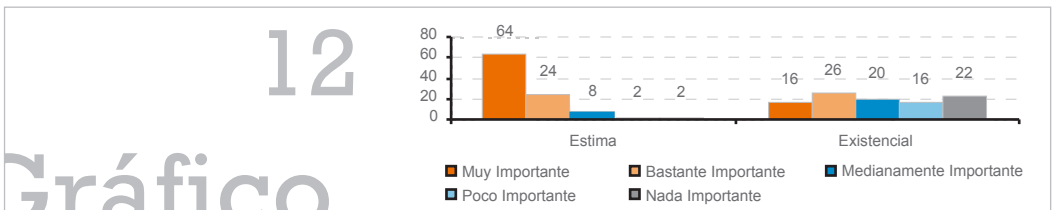
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.91 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que ha obtenido mayor puntuación está relacionado con la necesidad de aumentar la confianza en uno mismo. El ítem que ha obtenido la puntuación más baja corresponde a las necesidades de seguridad.

### % Respuestas por Ítems mayor/menor puntuación



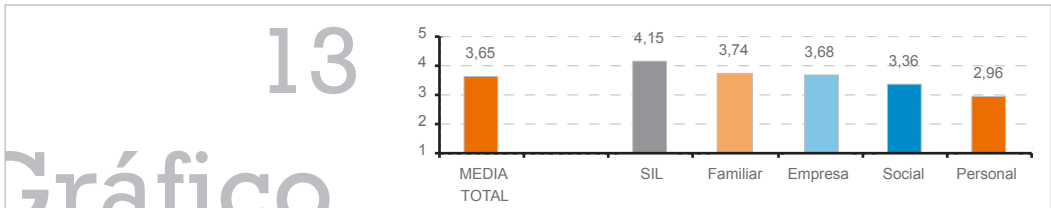
## Competencias Básicas de Trabajo

Las Competencias Básicas de Trabajo hacen referencia a un conjunto de comportamientos, habilidades y actitudes que son imprescindibles para conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Algunos ejemplos de Competencias Básicas de Trabajo son la puntualidad, el aseo y cuidado personal, habilidades cognitivas y habilidades psicomotrices.

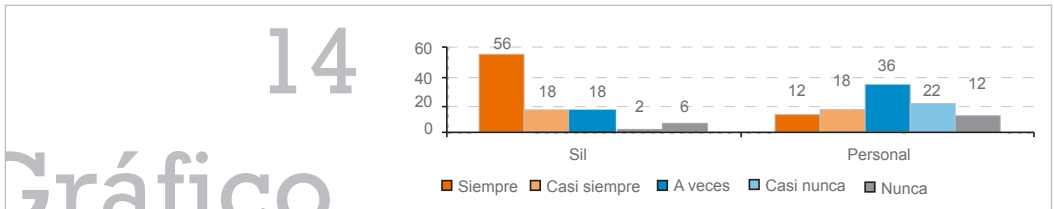
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.65 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que ha obtenido mayor puntuación corresponde con la asistencia a las citas del Servicio de Inserción Laboral. El ítem que ha obtenido la puntuación más baja corresponde con problemas de concentración ante la ejecución de nuevas tareas.

### % Respuestas por Ítems mayor/menor puntuación



## Asertividad Laboral

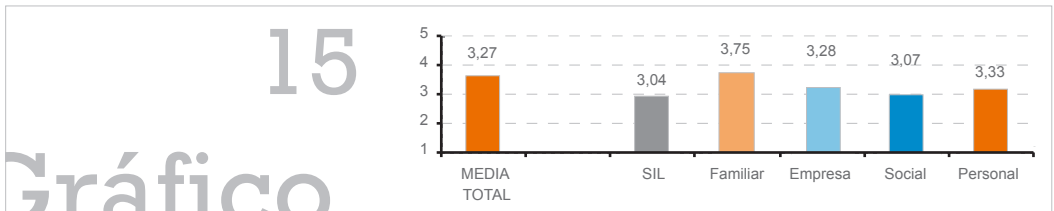
La Asertividad Laboral constituye una Competencia Básica de Trabajo. Se define como el conjunto de habilidades de relación necesarias para desenvolverse de un modo eficaz en un medio social y laboral.

Constituye el factor que mejor predice el éxito laboral.

Algunos ejemplos de asertividad laboral son la interacción con compañeros y supervisor, la capacidad para iniciar y mantener conversaciones, para solicitar ayuda o expresar y aceptar críticas.

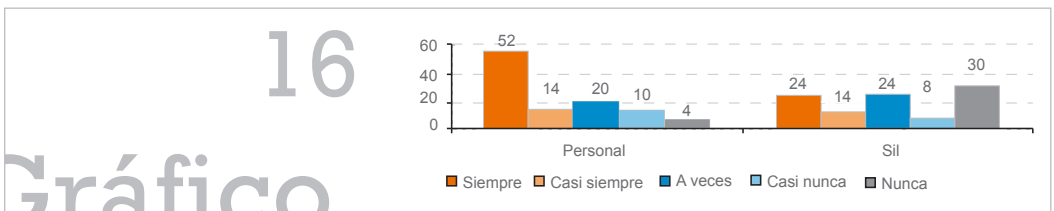
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.27 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde a la dimensión familiar directamente relacionado con el aseo personal. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a la capacidad de expresar valoraciones o sentimientos negativos sobre las ofertas propuestas desde el Servicio de Inserción Laboral.

### % Respuestas por Ítems mayor/menor puntuación





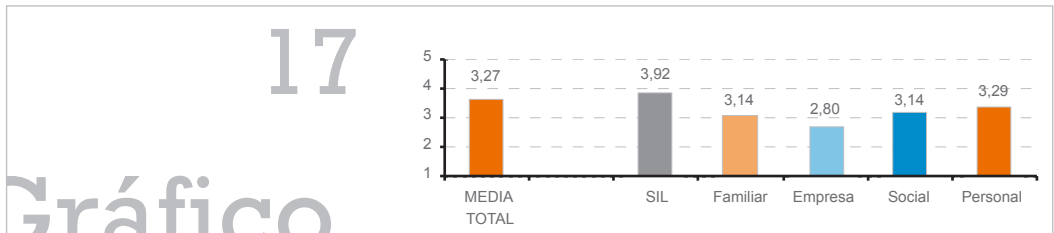
## Aspectos de Salud

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

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

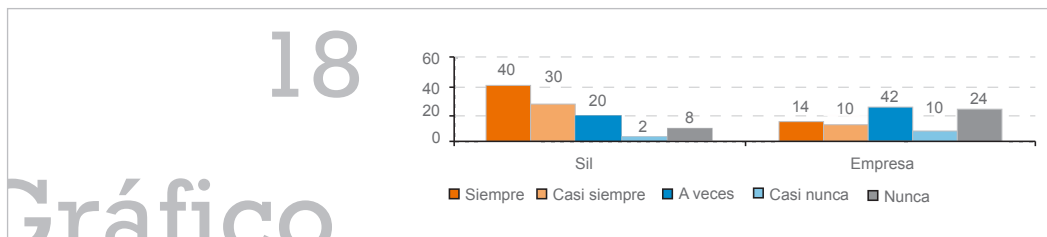
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.27 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que ha obtenido mayor puntuación está relacionado con la percepción del usuario respecto al conocimiento de los técnicos del Servicio de Inserción Laboral sobre la salud mental. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a la falta de comprensión del empresario sobre la necesidad de solicitud de bajas laborales.

### % Respuestas por Ítems mayor / menor puntuación



## Estigma

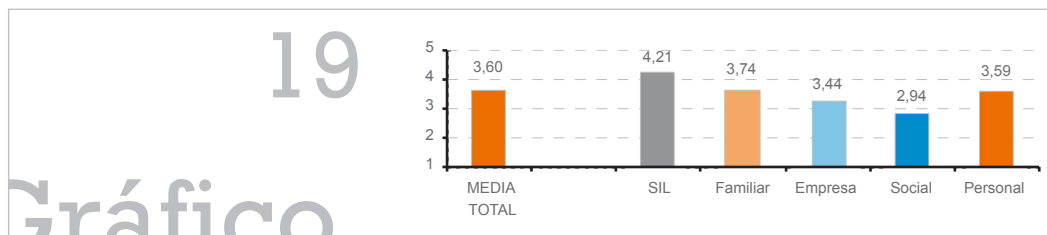
El Estigma se define como “un atributo profundamente desacreditador donde el individuo que lo porta queda reducido, de una persona completa y normal a una cuestionada y de disminuido valor social” (Goffman, 1988).

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

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

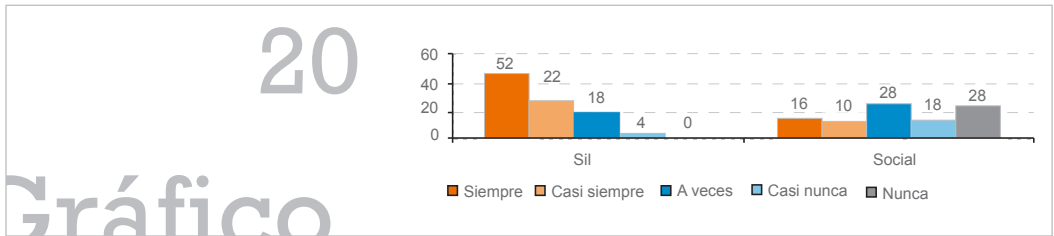
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.6 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde a la ausencia de creencias y actitudes estigmatizantes de los Técnicos de Inserción Laboral. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a la presencia de conductas de evitación relacionadas con la expresión libre del padecimiento de su enfermedad por temor a la distancia social o rechazo que pudiese sufrir de sus iguales.

## % Respuestas por Ítems mayor / menor puntuación



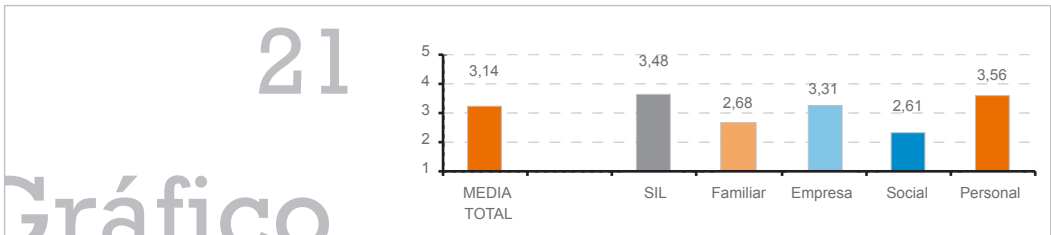
### Experiencia Laboral

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

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

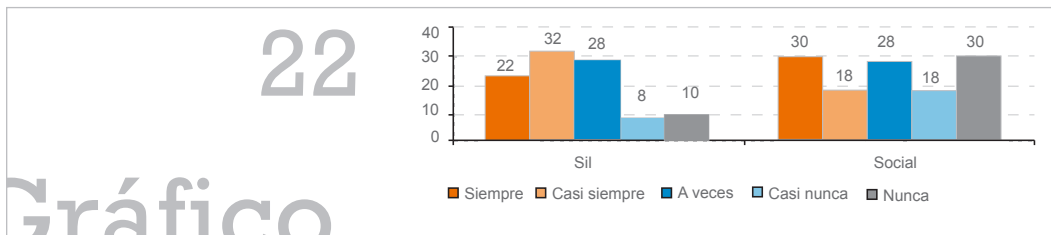
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.14 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde al análisis entre el Técnico de Inserción y el usuario/a sobre su experiencia laboral. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a un déficit en el mantenimiento de las relaciones de amistad creadas con los compañeros de trabajo.

### % Respuestas por Ítems mayor / menor puntuación



## Adaptación al Puesto de Trabajo

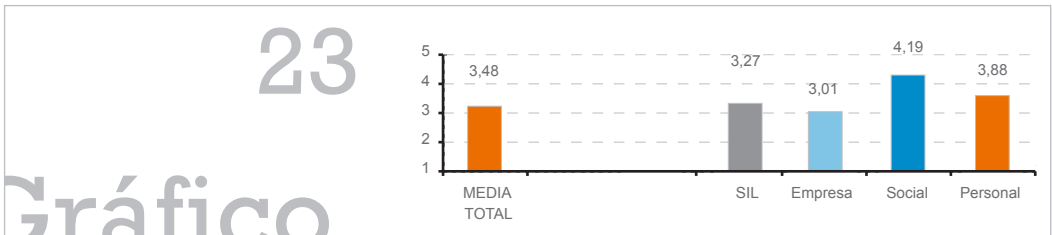
La Ergonomía es el campo de conocimientos multidisciplinar que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando los aspectos que afectan al diseño de productos o procesos de producción. En todas las aplicaciones su objetivo es adaptar los productos,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

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

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

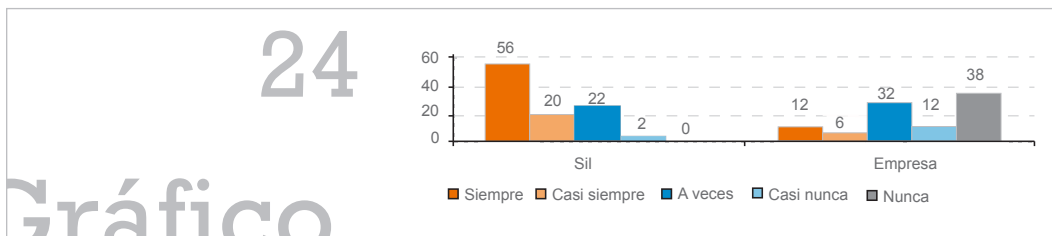
La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.48 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde a la ausencia de verbalizaciones y desaprobaciones negativas de los compañeros de trabajo. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a un déficit de la empresa en la flexibilización en los horarios de trabajo.

### % Respuestas por Ítems mayor / menor puntuación



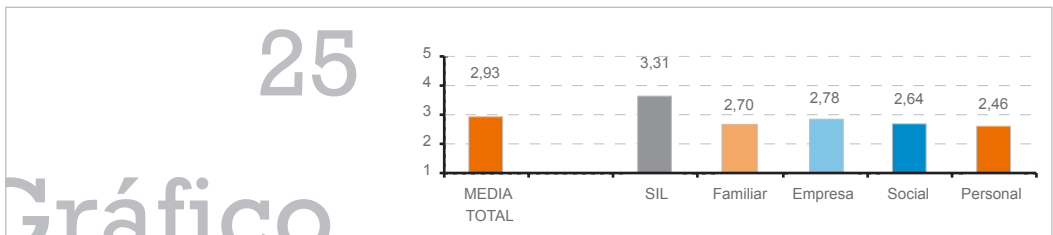
## Habilidades de Búsqueda Activa de Empleo

Buscar activamente un empleo implica, por una parte, ser consciente de que la obtención de un empleo radica en uno mismo y, por otra, asumir que la obtención de un trabajo es el resultado de un proceso laborioso en el que hay que invertir mucho esfuerzo. Para facilitar este proceso desde el Servicio de Inserción se promueve el entrenamiento en Habilidades de Búsqueda Activa de Empleo, (BAE).

Esta escala tiene como objetivo valorar las técnicas y herramientas de BAE que conoce y ha utilizado la persona, valorar qué recursos socio-comunitarios conoce y ha utilizado para buscar empleo e identificar y valorar la red social que le apoya en su búsqueda.

La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 2.93 puntos sobre 5.

### Puntuación Media Obtenida por Dimensiones



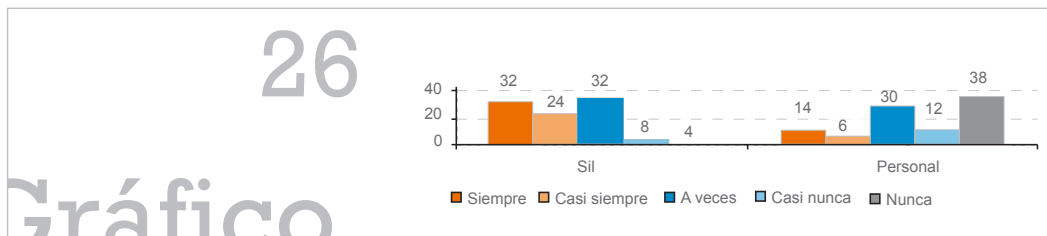
25

Gráfico



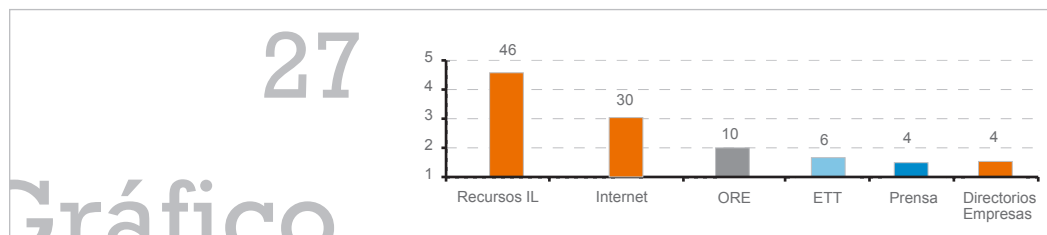
El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde a la información recibida desde los Servicios de Inserción Laboral sobre los recursos formativos existentes. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde a la baja frecuencia de utilización de las relaciones sociales para la búsqueda de empleo.

### % Respuestas por Ítems mayor / menor puntuación



Las herramientas más empleadas por los usuarios/as en la búsqueda activa de empleo se detallan en el siguiente gráfico.

### Herramientas de Preferencia



## Satisfacción

La Real Academia de la Lengua, (RAE), define satisfacción como el cumplimiento del deseo o del gusto.

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

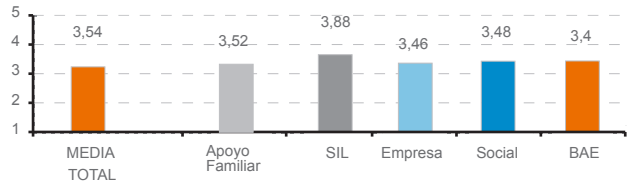
Los ítems contemplados en este apartado hacen referencia al grado de satisfacción o insatisfacción del usuario/a con su proceso de búsqueda activa de empleo, el apoyo familiar recibido, con la atención recibida desde el Servicio de Inserción Laboral y con las relaciones mantenidas con sus compañeros/as de trabajo y los supervisores.

La puntuación total media obtenida en esta escala ha sido de 3.54 puntos sobre 5.

## Puntuación Media Obtenida por Dimensiones

28

Gráfico

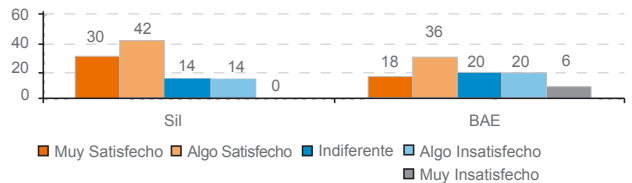


El ítem que mayor puntuación ha recibido corresponde a la buena atención recibida desde el Servicio de Inserción Laboral. El ítem que ha obtenido menor puntuación corresponde al grado de satisfacción con el proceso de Búsqueda Activa de Empleo.

## % Respuestas por Ítems mayor / menor puntuación

29

Gráfico



# Propuesta de Intervención

La elaboración de la “Guía Gnosis: Búsqueda de Empleo” y la “Guía Gnosis: Labora” es la primera de las acciones realizadas por la Red Gnosis. Su objetivo ha sido conocer las dificultades, obstáculos, capacidades y fortalezas propias de la persona y de su entorno, en su proceso de rehabilitación laboral. Constituye el punto de partida necesario para el diseño de distintas estrategias destinadas a mejorar la empleabilidad del individuo y garantizar su continuidad en el mantenimiento del puesto de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos el mapa diagnóstico que se deriva de las personas con enfermedad mental grave que están en Búsqueda Activa de Empleo (BAE), es el siguiente:

- Fortalezas/ Capacidades: Alta motivación por trabajar, percepción del trabajo como fuente de reconocimiento y crecimiento personal. Buena adherencia al tratamiento médico prescrito. Adherencia y altos niveles de satisfacción hacia los técnicos del Servicio de Inserción Laboral, (SIL), en cuanto al trato, profesionalidad, orientación e información recibidas. Conocimiento óptimo de los recursos socio-comunitarios existentes en materia de formación y empleo.

- Dificultades/ Obstáculos: Déficit en habilidades sociales y en estrategias de afrontamiento ante nuevas demandas en el puesto de trabajo, dificultades en la expresión de puntos de vista opuestos a la empresa. Escasa red social. Falta de iniciativa a la hora de hacer uso de los recursos existentes para la BAE. Miedo a ser discriminado por padecer una enfermedad mental.

Para minimizar el impacto de las dificultades y debilidades detectadas y potenciar las fortalezas y capacidades presentes en el colectivo consideramos que es necesario emprender dos tipos fundamentales de intervención:

- Acciones centradas en el entorno: Campañas de sensibilización destinadas a los agentes gestores de empleo, establecimiento de convenios innovadores de colaboración con las empresas (prácticas no laborales, adaptación de los puestos de trabajo).
- Acciones centradas en la persona: Apoyo y tutorización permanente, fomentar y promover la inclusión de programas formativos con una metodología didáctica adaptada a las dificultades de aprendizaje de las personas.

Y para alcanzar todo ello la colaboración y el trabajo en red junto a necesidad de obtener mayores recursos económicos y humanos es, sin duda, uno de elementos clave para promover el desarrollo de las mismas.