



# INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL Y PATOLOGÍA DUAL EN ANDORRA: ÉXITOS Y FRACASOS

Elvira Nadal - Sergi Marsal  
Madrid, noviembre de 2009  
(091126)

# PROGRAMAS DE LA EENSM

IMPULS	Programa de Estimulación Precoz
PROGRÉS	Programa de Escolarización con Apoyo
EDES	Programa de Educación Especial
AGENTAS	Programa de Empleo con Apoyo
XERIDELL	Programa de Talleres Ocupacionales
L'ALBÓ	Programa de Residencia



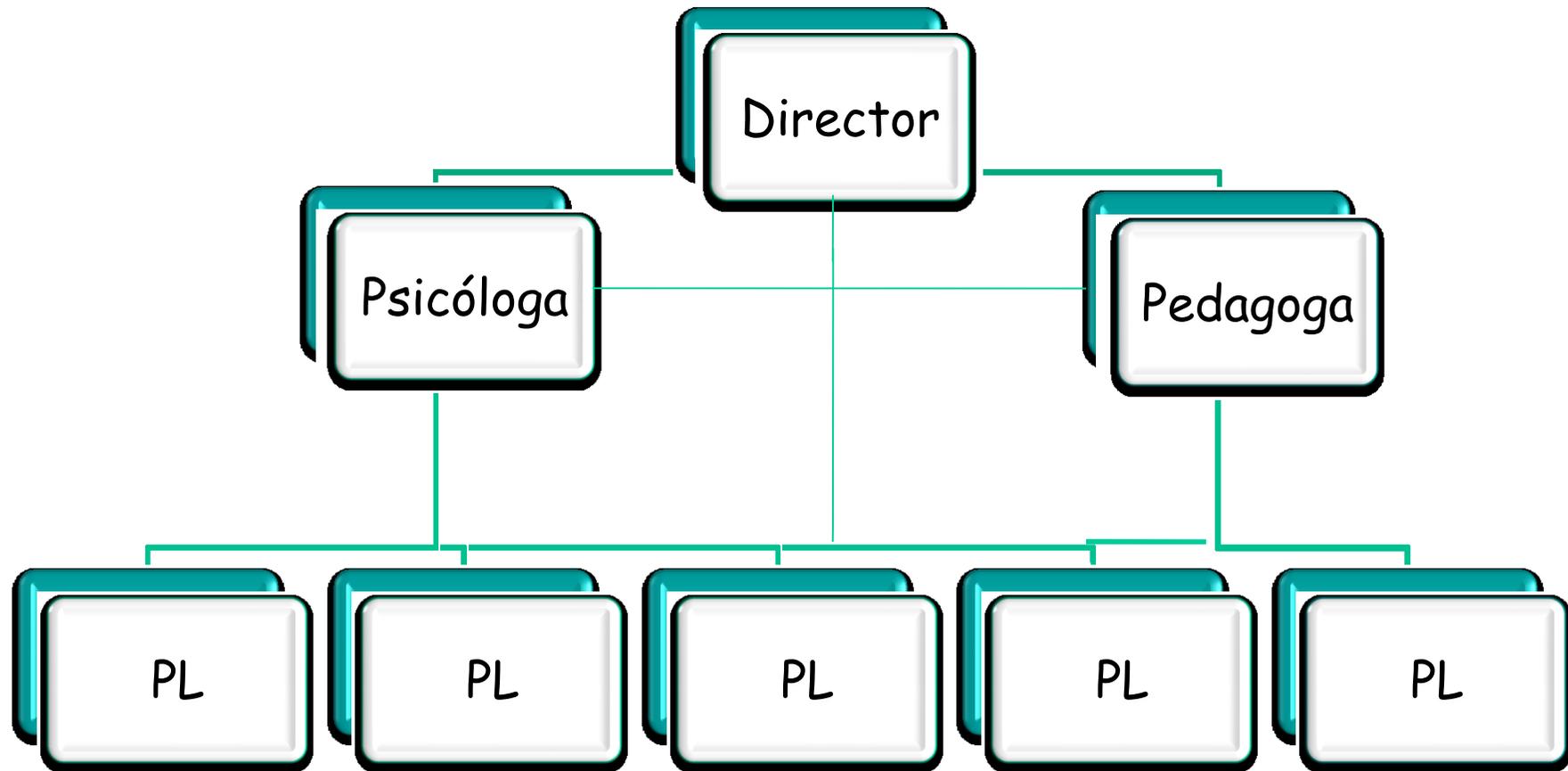
# AGENTAS

Es el programa de la Escuela Especializada de Nuestra Sra. de Meritxell (EENS Meritxell)

- responsable de promover la integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad de Andorra
- especialmente intelectual
- y/o enfermedad mental
- mediante las diversas modalidades del modelo de trabajo con apoyo.



# ORGANIGRAMA AGENTAS



# TRABAJADORES DE AGENTAS (Noviembre 2009)

<b>Total trabajadores</b>	<b>92</b>
Con discapacidad intelectual	44
Con enfermedad mental	26
Con discapacidad intelectual y enfermedad mental	11
Con otro tipo de discapacidad (sensorial, mot.)	11



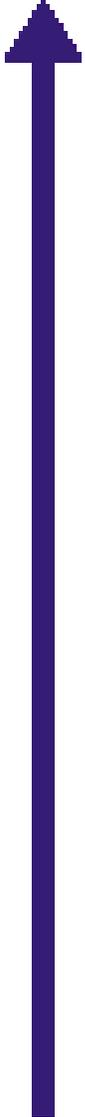
# SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ACTUALES DE AG

## Modalidades de empleo con apoyo

	Total trabajadores	Trabajadores con EM
Emplazamiento Individual Empresa Ordinaria	65	24
Enclave	18	11
Equipo Móvil	9	2



# CONTINUO DE ENTORNOS LABORALES



(AG) Empleo individual en empresa ordinaria

(AG) Enclave externo

(AG) Enclave interno

(AG) Equipo móvil

(XE) Talleres ocupacionales

# AYUDAS A LA INSERCIÓN LABORAL Y MEDIDAS ESTIPULADAS POR LEY

- Exención de la cotización empresarial a la Seguridad Social (en la mayoría de casos)
- Salario ajustado al rendimiento (previa valoración de la inspección de trabajo).
- Compatibilidad de salario con la pensión de adultos minusválidos o con la pensión de invalidez parcial.
- Recomendación de favorecer la contratación de personas con discapacidad en reglamentos y leyes de la función pública del Gobierno y los ayuntamientos.

# CONTRATOS DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE INTEGRACIÓN



Contrato Ordinario con la Empresa

Contrato Directo con la Empresa en Condiciones Especiales

Contrato de Prestación de Servicios en Condiciones Especiales

Convenio de Formación / Período de Pruebas

Plan de Orientación y Búsqueda de Empleo

# DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE AGENTAS SEGÚN LA MODALIDAD CONTRACTUAL

	Total Trabajadores	Trabajadores con EM
Contrato ordinario	11 (12%)	5 (14%)
Contrato directo con la empresa en c.e.	6 (7%)	6 (11%)
Prestación de servicios en c.e.	58 (63%)	25 (54%)
Estada de formación	15 (16%)	7 (16%)
Plan de orientación y búsqueda de empleo	2	2



# SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE AGENTAS

	Total Trabajadores	Trabajadores con EM
100% o superior (915 € o <)	25	10
80% - 90%	15	7
60% - 70%	21	9
50%	29	9
Lista de espera	2	2



# TIPO DE JORNADA

	Total Trabajadores	Trabajadores con EM
Jornada completa (36 - 40 h)	21	7
Jornada parcial (25 - 35 h)	32	17
Media jornada (15 - 24 h)	25	9
< 15 h.	12	2
Lista de espera	2	2



# TIPOLOGIA DE EMPLEOS

Tipo de trabajo	Total Trabajadores	Trabajadores con EM
Tareas administrativas /mensajería	34	13
Comercios/ Almacenes	13	5
Hostelería	8	5
Lavandería/ Limpieza	12	3
Educación/ Guardería	1	0
Mantenimiento/ Reciclaje	24	11



# TIPO DE EMPRESAS

	Total Trabajadores	Trabajadores con EM
Empresa privada	48	23
Empresa pública	33	12
Creado y gestionado por AGENTAS	9	2



# DURACIÓN DE LOS CONTRATOS ORDINARIOS Y EN CONDICIONES ESPECIALES

	Media	DT	Rango
Todos los usuarios	9 a 4 m.	5 a 5 m.	1 m - 25 a.
Usuarios con EM sin DI	3 a 1 m.	3 a.	1 m - 14 a.
Usuarios con EM con DI	4 a 11 m.	4 a 4 m.	7 m - 15 a.



# NÚMERO DE EXPERIENCIAS LABORALES EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

	Total	TEM	T sin EM
7 o más	5	4	1
5 - 6	8	7	1
3 - 4	27	12	15
1 - 2	52	20	32



# ¿QUÉ ES EL ÉXITO / FRACASO?

Podemos entender el éxito y el fracaso desde dos dimensiones:

- Dimensión orientada a la persona con EM
- Dimensión orientada al puesto de trabajo



# DIMENSIÓN ORIENTADA A LA PERSONA CON EM

Criterio objetivo: basado en la evolución desde la incorporación al programa

- tiempo sin recaer, disminución n° recaídas y duración
- indicadores físicos y observables:
  - se relaciona con otros
  - semblante más sonriente
  - aumento del habla
  - hace o acepta bromas
  - más pendiente de su imagen
- disminución dosis medicación (prescripción médica)
- mejoras en la valoración supervisores (rendimiento y comportamiento inicial)



# DIMENSIÓN ORIENTADA A LA PERSONA CON EM

Criterio subjetivo: basado en la percepción de la persona, familia y amigos.

El TEM puede vivenciar su integración laboral como fracaso si existen discrepancias:

- en cuanto a las aspiraciones y el tipo de trabajo que realiza
- entre el rendimiento percibido y la valoración por parte de la empresa
- en cuanto a las expectativas y el salario real



# DIMENSIÓN ORIENTADA AL PUESTO DE TRABAJO

Éxito: si conseguimos

- un puesto de trabajo para iniciar una experiencia de integración
- un contrato laboral
- mantenerse el máximo tiempo posible
- integración plena y baja del programa  
AGENTAS

Fracaso:

- Cualquier experiencia interrumpida por causas ajenas a la situación económica de la empresa o por encontrar un mejor empleo:
- inadaptación
  - mal funcionamiento socio laboral
  - recaídas

# FACTORES QUE INCIDEN EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON EM

Factores relacionados con:

1. Las características del trabajo y de la empresa
2. El entorno sociolaboral
3. La colaboración de la familia
4. El bienestar material
5. El bienestar físico
6. La propia enfermedad mental
7. La coordinación con los profesionales de la SM y los SS
8. La intervención de los profesionales de AG



# 1. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO Y DE LA EMPRESA

Conviene:

- Evitar puestos de responsabilidad
- Ajustar el trabajo al ritmo y nivel de rendimiento
- Adaptar el horario a las necesidades y posibilidades
- Adaptar al espacio (interior/ exterior)
- Poder escoger trabajar solo o en compañía
- Establecer rutinas diarias y evitar imprevistos
- Establecer un referente para filtrar y priorizar tareas



# 1. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO Y DE LA EMPRESA

Que hace AG?

- Si el puesto es de responsabilidad y se necesita una asistencia regular, se contrata a dos personas para hacer el mismo trabajo.
- Tiene preparados posibles sustitutos desde los enclaves. Se ofrece el acompañamiento del PL.
- Ofrece la sustitución desde la lista de espera y el PORT.



## 2. EL ENTORNO SOCIOLABORAL

Conviene que:

- **Jefes y mandos**
  - entiendan la enfermedad mental
  - apoyen la experiencia
  - no prioricen la productividad sobre la EM
- **Los compañeros**
  - comprendan la EM y proporcionen el soporte natural adecuado
  - entiendan que algunos TEM no están al 100%
- **Existan periodos de descanso para fumar, tomar cafés o relajarse**



## 2. EL ENTORNO SOCIOLABORAL

Que hace AG?

Información para el empresario que contrata al TEM:

- Breve comentario sobre el diagnóstico
- Incidir en el cumplimiento actual del tratamiento.
- Compensado y listo para reinsertarse (consejo médico)
- Acompañamiento del PL y contacto permanente

Presentación a los compañeros:

- Reunión previa sin el TEM y con el director o responsable de la empresa
- Información similar a la dada al director o responsable
- Informar de los indicadores de descompensación para revisar medicación

Visita con el TEM para conocer el entorno y concretar condiciones laborales



### 3. LA COLABORACIÓN DE LA FAMILIA

Conviene:

- Tener el apoyo y la colaboración familiar
  - Obtener información periódica por parte de la familia
  - Que las interacciones familiares sean adecuadas
  - Que la economía familiar tenga además otros ingresos
- Muchos trabajadores con EM no tienen familia en Andorra
- Algunos TEM tienen también pareja con EM



### 3. LA COLABORACIÓN DE LA FAMILIA

Qué hace AGENTAS?

- Reuniones periódicas de seguimiento con los padres, pareja...
- Hace de mediador entre el TEM y los padres, pareja, hermanos
- Llamadas telefónicas con los familiares que viven fuera de Andorra
- Mantiene contacto vía e-mail con la familia



## 4. EL BIENESTAR MATERIAL

Conviene:

- Necesidades básicas cubiertas. Evitar el estrés económico
- Periodos de baja por enfermedad cubiertos
- 100% cobertura de la Seguridad Social (CASS)
- De acuerdo con el salario que cobra
- Contrato fijo o indefinido



## 4. EL BIENESTAR MATERIAL

Qué hace AGENTAS?

En Andorra el salario está ajustado al rendimiento:

- Con rendimientos bajos procuramos complementar el salario real alargando la beca-salario de formación
- En periodo de formación: pagar dietas

Si no están de acuerdo con este proceso:

- Ayudamos en la preparación del CV, entrevista de trabajo y prospección del mercado laboral
- El TEM negocia el contrato de trabajo por si solo



## 5. EL BIENESTAR FÍSICO

Conviene:

- Horarios ajustados en cuanto a horas de sueño, comidas, actividades extra laborales...
- Cuidar la alimentación y el ejercicio físico sin obsesionarse
- Evitar el consumo de alcohol y drogas (blandas o duras)
- Que compartan actividades y hobbies fuera del trabajo



## 5. EL BIENESTAR FÍSICO

### Qué hace AGENTAS?

- Acuerdo de colaboración en el tratamiento entre el TEM y AGENTAS
- Animar a la participación en actividades deportivas y del club social
- Informar y pedir ayuda a los servicios sociales para la tramitación de ayudas para manutención, vivienda, adelantos para visitas médicas y/o medicación,...
- Solicitar la colaboración de las familias para controlar estos aspectos



## 6. LA PROPIA ENFERMEDAD MENTAL

Conviene:

- Persona motivada para trabajar
- Consciente de su enfermedad mental y sus limitaciones
- Cumplimiento riguroso de las pautas de medicación y visitas terapéuticas
- Que pueda anticipar una crisis
- Perciba a los profesionales de AG como una ayuda



## 6. LA PROPIA ENFERMEDAD MENTAL

Que hace AGENTAS?

- Sesiones específicas de psicoterapia coordinadas con los terapeutas del CSM y UCA
- Llamar con su consentimiento a los profesionales (psiquiatra y/o psicólogo) para adelantar la visita
- Acompañar en caso necesario a las visitas profesionales sin cita previa
- Acompañar a los servicios de urgencias del hospital



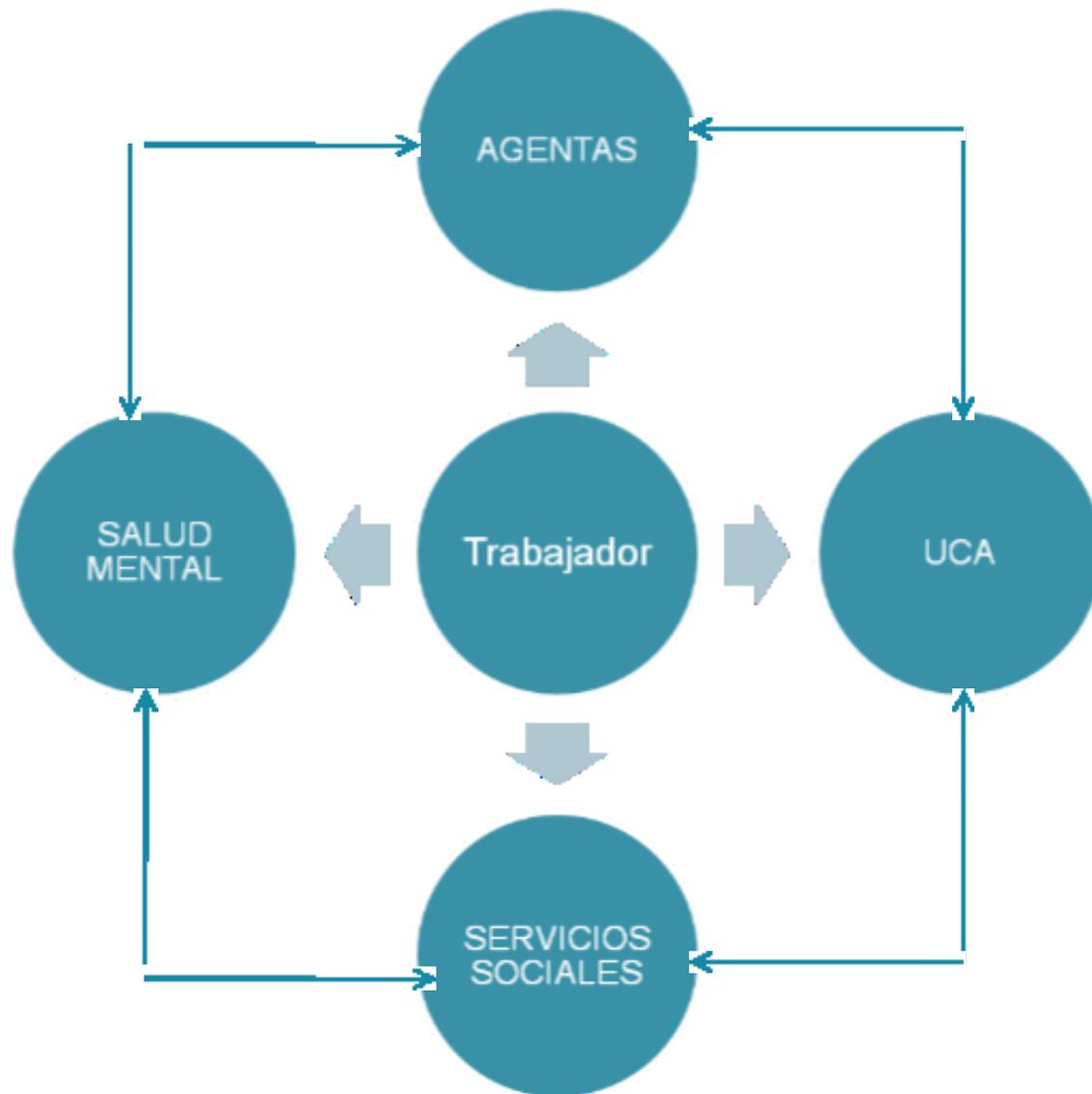
## 7. LA COORDINACIÓN CON LOS PROFESIONALES DE SM, UCA Y SS

Conviene:

- Gran coordinación con los distintos profesionales de los diferentes servicios (SM, UCA, SS)
- Que los TEM conozcan la relación que tenemos con los distintos programas para evitar manipulaciones



# COORDINACIÓN ENTRE SERVICIOS



## 7. LA COORDINACIÓN CON LOS PROFESIONALES DE SM, UCA Y SS

Que hace AGENTAS?

- Contacto inmediato para informar al psiquiatra sobre descompensación, valorar baja laboral o ingreso psiquiátrico
- Acompañar al TEM a algunas visitas con los especialistas en caso necesario
- Reuniones mensuales con los equipos de SM y UCA
- Acompañamiento a los SS para informar personalmente y pedir ayudas



## 8. LA INTERVENCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE AG

Conviene:

- Disponibilidad (teléfono de guardia permanente)
- Conocimiento del TEM para anticipar crisis
- Proporcionar el apoyo psicológico necesario calibrando el tipo y momento de intervención
- Intervención directa (dirección y control de calidad) lo más discreta posible



## 8. LA INTERVENCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE AG

Conviene:

- Que los profesionales de AG tengan estrategias para mantener una distancia sana con los usuarios
- Que los PL mantengan una relación profesional uniforme con el TEM en cuanto al nivel de exigencia y concesiones
- Atención individualizada



## 8. LA INTERVENCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE AG

Que hace AGENTAS?

- Intervención "in situ" para superar las crisis
- PL deriva a la psicóloga de AG para valorar una atención psicológica posterior
- La psicóloga informa y asesora al equipo para adaptar la intervención de los PL
- En equipo: revisión de casos (análisis y autocrítica)



# CONCLUSIONES

- ❑ Siempre hay que estar cerca de (en conexión) : TEM, empresa, familia y profesionales de la salud mental, y actuar para prevenir o para intervenir de manera inmediata en situación de conflicto o crisis. "No hay 2 días iguales"
- ❑ Que sobre todo para los casos de TEM la figura del profesional especializado en salud mental (psicólogo/a,...) es un elemento clave que ayuda a conectar todos los factores que hemos comentado. "Hay que hacer mucho trabajo entre bastidores".
- ❑ Los enclaves y el equipo móvil nos son de gran utilidad para: conocer mejor al nuevo TEM, servir de "boofer", cubrir sustituciones de inserciones individuales.
- ❑ Para AGENTAS es un éxito que las personas lleguen a trabajar sin su apoyo.



Si consideramos la inserción laboral como un proceso, las experiencias de fracaso formarían parte del camino hacia el éxito.

