



# CREANDO ESPACIOS, EL INSERTOR LABORAL EN LA RED DE SALUD MENTAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD. EXPERIENCIA EN CARTAGENA, ÁREA II DE SALUD DE LA REGIÓN DE MURCIA

CREATING SPACES, THE LABOR INSERTOR  
IN THE MENTAL HEALTH NETWORK OF  
THE MURCIAN HEALTH SERVICE.  
EXPERIENCE IN CARTAGENA, AREA II OF  
THE REGION OF MURCIA

Isabel María Contreras-Cano.  
Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial, Murcia.

Juan José Ruiz-Lopez.  
Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial, Murcia.

[icontreras@isolmurcia.org](mailto:icontreras@isolmurcia.org)

## RESUMEN:

El eje de intervención en salud mental y/o problemática de adicciones en la Región de Murcia, incluye la consideración del empleo y de la mejora de la empleabilidad como un área más para favorecer la inclusión y el mantenimiento en la comunidad, dentro del modelo de recuperación. La tasa de desempleo de las personas con algún tipo de trastorno mental grave se sitúa a la cola de todas las discapacidades, con una estimación del 80%. En este sentido, y desde el Servicio Murciano de Salud se pone en marcha Programa Euroempleo Salud Mental Murcia cofinanciando por el Fondo Social Europeo, en colaboración con organizaciones del tercer sector, y que supone la inclusión en el equipo de la Red de Salud Mental de una nueva figura, el insertor laboral, como profesional en el desarrollo de itinerarios profesionales y agente facilitador de la creación de una red de empresas colaboradoras y mentalizadas. Este programa desde su puesta en marcha en los centros de salud mental, en

el año 2017, ha facilitado el acceso al mercado laboral ordinario y protegido de la Región de casi 400 personas.

En el presente artículo pretendemos describir cómo se ha llevado a cabo, presentar resultados y retos futuros del programa Euroempleo en un área de salud concreta de la Región de Murcia, el área II, Cartagena.

Palabras clave: empleo, Insertor laboral, salud mental, acompañamiento, adicciones.

## ABSTRACT:

The axis of intervention in mental health and addictions problems in the Region of Murcia includes employment and the improvement of employability as one more area to favor inclusion and maintenance in the community, within the model of Recovery. With an estimate of 80% the unemployment rate of people with some type of serious mental disorder is at the tail of all disabilities. The program "Euroempleo Salud Mental Murcia" is being co-financed by the European Social Fund, in collaboration with third sector organizations, which implies the inclusion in the team of the Mental Health Network of a new figure called labor inserter. The labor inserter professional is in charge of the development of professional itineraries and facilitating agent for the creation of a network of partners companies. In 2017 the program was launched in mental health centers. "Euroempleo Salud Mental Murcia" has facilitated the access to the ordinary and protected labor market of the Region

for almost 400 people.

In this article we intend to describe how it has been carried out, present results and future challenges of "Euroempleo salud mental Murcia" program in the area II placed in Cartagena.

Key words: employment, labor insertion, mental health, accompaniment, addiction.

**INTRODUCCIÓN**

El programa Euroempleo Salud Mental Región de Murcia, es un programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo y gestionado por el Servicio Murciano de Salud de la Región de Murcia, contando con la colaboración de las entidades del tercer sector cuya intervención se centra en el desarrollo de programas para la inclusión de personas con problemas de Salud Mental y/o de Adicciones, como son la Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial y las Asociaciones de Familiares de la Región de Murcia. Y se enmarca en el objetivo específico 9.1.1 de eje de innovación que se refiere al “Desarrollo de mercados inclusivos para los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, promoviendo itinerarios de inserción, la responsabilidad social de empresas en este ámbito y procurando las medidas de apoyo y acompañamiento pertinentes, teniendo en cuenta la perspectiva de género.”

Por tanto, surge como una iniciativa del Servicio Murciano de Salud encaminada a desarrollar acciones dirigidas a favorecer la recuperación de personas con Trastorno Mental Grave o con disfuncionalidad grave (o en riesgo de ello), mediante el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción laboral. Tratando de dar respuesta a objetivos de inserción laboral en los planes de actuación coordinada de los Equipos de Salud Mental, pero también desarrollando acciones que faciliten la implicación de las redes de empresas de la Región, de las entidades de formación, realizar actuaciones de sensibilización que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de las barreras en el acceso al empleo o a la formación, y en definitiva, luchar contra el estigma que a día de hoy siguen sufriendo las personas con problemas de salud mental y/o adicciones.

El programa Euroempleo inicia su andadura a finales del año 2015, con su presentación formal a todos los equipos de la red de salud pública y a las entidades, así como mediante la difusión en los medios de comunicación del inicio de este programa. Conformado el equipo coordinador se inician los procesos para su puesta en marcha dentro del Servicio Murciano de Salud, así como la definición de los diferentes profesionales que dentro de la red iban a incorporarse al programa, la contratación de insertores laborales como profesionales encargados del acompañamiento en todo el proceso de inserción laboral y las actuaciones de difusión y sensibilización para empresas y población en general. Un año después, se realiza nuestro primer Congreso Internacional de Recuperación y Empleo, así como la I FERIA DE EMPLEO INCLUSIVO dirigida a empresas promovidas por entidades sin ánimo de lucro. Sería en el año 2017 y con la contratación de los insertores laborales cuando desde la intervención de los Equipos de Salud mental se incluyen los objetivos laborales y por tanto la presencia de un nuevo miembro, la insertora laboral.

En este sentido, la puesta en marcha no se ha llevado a cabo de manera homogénea en todos los centros de salud mental o de atención al drogodependiente de la red de salud mental pública. Si bien se comparte modelo y filosofía, las peculiaridades de cada uno de los entornos ha hecho que los procedimientos y la inclusión del insertor en el equipo de salud mental

haya dependido altamente del contexto socio sanitario, de la estructura del Servicio Murciano de Salud y de la dinámica de funcionamiento de los dispositivos comunitarios de Salud Mental, para el desarrollo de su actividad.

La Región de Murcia dispone de un mapa sanitario, cuya definición se ha realizado atendiendo fundamentalmente a criterios demográficos, criterios de accesibilidad a los recursos y a criterios sociales, dando lugar a 9 Áreas de Salud.

Cada una de las nueve áreas de salud tiene características particulares y diferenciadoras que dependen de la población, recursos socio sanitarios asignados, ubicación, recursos comunitarios, tejido empresarial, equipo de profesionales implicados etc. Por lo que la “creación de espacios”, entendidos como la inclusión de la inserción laboral en la intervención del equipo de salud mental, considerándola como una parte del proceso asistencial, ha variado significativamente en cada área.



Ilustración 1. Mapa de la Región de Murcia en función de las áreas de salud.

La delimitación territorial del Área II de Salud, Cartagena, incluye una población de 283.600 habitantes, distribuidos en torno a 17 zonas:

Cartagena Oeste	22036
Cartagena-Molino Morfagones	15831
Cartagena-San Antón	18755
Cartagena- Los Barreros	10224
Cartagena-Pozo Estrecho	12481
Cartagena-Los Dolores	16504
Cartagena-Isaac Peral	22678
Cartagena-Este	25324
Cartagena-Casco Antiguo	19182
Cartagena-Santa Lucía	10.186
Cartagena-Mar Menor	16394
Fuente Álamo	16205
La Unión	19818
La Manga	6878
Puerto Mazarrón	11425
Cartagena- Santa Ana	19109
<b>Total</b>	<b>283.600 habitantes</b>

Tabla 1. Población de Cartagena desglosada por zonas.

En Cartagena las unidades de atención la Red Pública de Salud Mental y de Atención a Adicciones del Servicio Murciano de Salud incluyen:

Unidad	Centros de Salud Mental / Unidades de Hospitalización
Unidad de adultos	Centro de Salud Mental Cartagena
Unidad Infanto-Juvenil	Centro de Salud Mental Cartagena
Unidad de Conductas Adictivas	Centro de Salud Mental Cartagena
Unidad de Rehabilitación	Unidad de Rehabilitación Cartagena
Unidad de Hospitalización Psiquiátrica	Hospital General Universitario Santa Lucía

Tabla 2. Relación de servicios y centros de la red pública de salud mental y adicciones de Cartagena.

Dentro de la red pública de Salud Mental del Servicio Murciano de Salud, el programa Euroempleo en el Área II de Cartagena ha implicado la creación de espacios, la consideración del insertor como miembro del equipo y las inclusiones de objetivos laborales en los planes de actuación coordinadas, en las estructuras y en los equipos del centro de salud mental, en la unidad de atención a conductas adictivas y en la unidad de rehabilitación.

Respecto a la existencia de recursos de empleo especializados en Cartagena, desde el año 2008, disponemos de un programa de inserción laboral de personas con problemas de salud mental y de adicciones desarrollados por la Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial en colaboración con el Ayuntamiento de Cartagena y subvencionados por el Servicio Murciano de Salud. Este programa dispone de talleres laborales, servicios de orientación laboral, de búsqueda activa de empleo y de acompañamiento laboral. Del mismo modo, la Asociación Murciana de Rehabilitación desarrolla desde el año 2010 una experiencia de mercado laboral protegido mediante el empleo con apoyo en una ludoteca del Centro Comercial de Cartagena, constituyendo tanto un espacio de formación para personas con problemas de salud mental y/o adicciones, como un espacio de creación de empleo con apoyo, permitiendo por un lado la creación de puestos de trabajo estables como auxiliares de monitor o de limpieza, y por otro que usuarios/as tuvieran un contacto con el mercado laboral protegido antes de iniciar su salto al mercado laboral ordinario.

Por último, en esta contextualización del área II, también debemos tener en consideración como característica determinante para el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción a través del programa Euroempleo, el tejido empresarial y la tasa de desempleo de la zona de Cartagena. Dado que las oportunidades de empleo vienen determinadas en gran medida por la vitalidad del propio mercado de trabajo, estos dos factores, tejido empresarial y tasa de desempleo, pueden considerarse determinantes a la hora de interpretar y valorar las dificultades de inserción laboral en la zona, así como las fortalezas de la zona. El Área II (Cartagena) dispone un tejido empresarial altamente concentrado en Cartagena capital, pedanías y poblaciones cercanas, además de un sector en la costa, donde en los meses de verano se intensifica la actividad empresarial en el sector servicios. Sus principales sectores son servicios, industria, turismo y logística. Las posibilidades de inserción también vienen determinados por la oferta de empleo actual en la zona geográfica, por lo que la

Tasa de desempleo por Municipios nos da idea sobre la dificultad de encontrar oportunidades en el área:

	TASA PARO
Cartagena	16,66%
Fuente Álamo	9,72%
La Unión	21,12%
Mazarrón	12,61%

Tabla 3. Datos de tasa de paro. Fuente datosmacro.com. Diciembre 2019.

La MEDIA NACIONAL es del 14,2% (Octubre 2019). Estos porcentajes son ALTOS en dos de los municipios, que son los que más población recogen, en el caso de uno de ellos LA UNIÓN son llamativamente desproporcionados si lo comparamos con la tasa de desempleo que encontramos en el conjunto de la Unión Europea: 6,3% (Octubre 2019).

Estos indicadores nos dan idea sobre la grave situación de empleo que actualmente se vive en España. En definitiva, son datos que hacen visibles los efectos de la crisis económica y que a su vez nos permiten deducir serias dificultades para encontrar oportunidades laborales que faciliten la inserción de personas. En nuestra opinión, estos datos también ponen de manifiesto que el desempleo en España ha pasado a ser un problema estructural y no coyuntural, agravado en momentos de crisis, pero que no mejora sustancialmente en momentos económicos estables. Ante este panorama, se intensifica la necesidad de formular tanto estrategias que mejoren la empleabilidad del colectivo, como de llevar a cabo iniciativas de sensibilización y difusión entre las empresas de la región, y facilitar la puesta en marcha de iniciativas de empleo promovidas por entidades sin ánimo de lucro, que faciliten el acceso tanto el empleo con apoyo como el empleo normalizado de personas con problemas de salud mental y/o adicciones.

Por lo tanto, el objetivo es presentar la puesta en marcha del programa, sus implicaciones, los obstáculos y fortalezas, así como sus resultados cuatro años después de su presentación; y los retos presentes y futuros, en un área concreta, el Área II de Salud, que corresponde a la zona geográfica de Cartagena. Poniendo en valor la creación de los equipos de inserción laboral y la inclusión del insertor laboral en el equipo.

**METODOLOGÍA**

La puesta en marcha del programa Euroempleo en el área II del Servicio Murciano de Salud de Cartagena tiene lugar con la contratación de los insertores laborales en el año 2017. Desde ese momento y hasta la actualidad su desarrollo y la inclusión del insertor laboral como miembro del Equipo de Salud Mental de Cartagena y por tanto, la consideración de los objetivos de inserción laboral como parte de los planes de acción coordinada de intervención, ha implicado e implica una serie de acciones dirigidas a diferentes grupos de interés y a promover cambios en estructuras que hasta la fecha podrían considerarse rígidas

y verticales, propias de la Administración. El programa Euroempleo implica cambios en esas estructuras, promoviendo la flexibilización, la horizontalidad de los equipos multidisciplinares, y por tanto el salto de una cultura de derivación a una cultura de propuesta de coordinación, para ello requiere una metodología que sea fiel a las características del modelo, que implica la consideración de la inserción laboral como parte del proceso asistencial, responsabilizada en el desarrollo de itinerarios individualizados de Salud Mental: Centrados en la persona, promoviendo la consideración de sus preferencias, motivaciones y dándole un papel activo en todo el proceso, que será determinante para la construcción de su perfil profesional y de su identificación como trabajador y de sus responsabilidades, y especialmente no generar falsas expectativas o desajustadas de la realidad.

Como se ha señalado, la metodología requiere la realización de diferentes acciones con diferente nivel de prioridad, de agentes implicados, de grupos de interés y diferente temporalidad:

#### 1. Construcción de los equipos de inserción conformados por insertores laborales y gestores de empleo.

El **insertor laboral** es el eje fundamental del programa, es el profesional encargado de llevar a cabo los objetivos de inserción laboral propuestos en los planes de acción coordinada. El insertor laboral es contratado por entidades del tercer sector, en concreto en Cartagena las insertoras laborales son contratadas por la Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial, que pone a disposición del programa y de la red, personal experto en el desarrollo de itinerarios individualizados, pero además con formación específica para realizar funciones de prospección y favorecer la construcción de una red de empresas sensibles. Entre las funciones del insertor destacamos: Recepción de propuestas, análisis y evaluación de los perfiles profesionales, orientación laboral y formativa, responsables de la construcción del itinerario individualizado de inserción, acompañamiento laboral, coordinación con los profesionales y participación en los planes de actuación. Además de la atención a los participantes, son conocedores del mapa empresarial de la zona y de los servicios comunitarios, así como responsables de prospecciones, sensibilización de empresas e instituciones, son agente mediador entre la empresa y el trabajador, facilitan los trámites necesarios para que las empresas se adhieran a subvenciones, que faciliten la contratación o la participación de las empresas en el programa. Deben velar por el cumplimiento de los derechos y deberes tanto de las empresas como de los trabajadores.

El **gestor de empleo** es el representante de la red sanitaria del Servicio Murciano de Salud en el Programa Euroempleo. En Cartagena las funciones son asumidas por profesionales de la Unidad de Rehabilitación de Cartagena, en concreto por Terapeutas Ocupacionales de la red, que añaden a sus funciones las relacionadas con el desarrollo del programa y que suponen: Coordinar y potenciar los espacios para incorporar el Programa como nueva línea asistencial. Sirve de enlace entre profesionales clínicos/usuarios/insertores, estableciendo un puente entre el equipo de la red y el insertor laboral que es un nuevo pro-

fesional y no pertenece a la red pública de atención a la salud mental, ya que es contratado a través de la Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial, con experiencia en el desarrollo de programas de empleo y acompañamiento laboral de personas con problemas de Salud Mental y/o adicciones. Valora conjuntamente con el insertor la idoneidad de los candidatos propuestos para iniciar su entrada al programa, y en el caso de no entrada propone conjuntamente con el insertor la necesidad de otros recursos o intervención pre laboral. Dado que el insertor no pertenece a la red pública, es el gestor el que añade a sus funciones las relacionadas con tareas administrativas de altas en el programa, registro de actividades y de seguimientos en el dispositivo del Servicio Murciano de Salud destinados para tal fin. Es, por lo tanto, una pieza fundamental para la inclusión en el equipo y para facilitar el uso de espacios físicos del centro para atención y coordinación con el resto de miembros del equipo.

#### 2. Inclusión en los Equipos de Salud Mental de Cartagena del insertor laboral.

Para ello se requiere acciones de presentación y de difusión del programa entre los profesionales. Entendiendo el programa como parte de sus ofertas asistenciales y en ningún momento como una agencia de colocación. En este sentido los profesionales de los Equipos de Salud mental también han de asumir funciones con respecto al proceso de inserción tales como considerar en la intervención aspectos relacionados con el funcionamiento sociolaboral, seguimiento periódico de los participantes y coordinación con el equipo multidisciplinar en el que está incluido el insertor. Propone casos que podrían ser susceptibles de iniciar un itinerario de inserción, aporta información que pueda ser relevante para el adecuado desarrollo del itinerario así como de posibles cambios y apoyo en las posibles incidencias derivadas de su actividad en el contexto formativo laboral.

Del mismo modo, para llevar a cabo esta inclusión es necesario habilitar espacios físicos para los insertores laborales tanto en el centro de salud mental/y de atención a las adicciones, como en la unidad de rehabilitación de Cartagena, favoreciendo su visibilidad como miembro del equipo. Es necesario establecer puntos de encuentro para todos los miembros del equipo donde se aborden las cuestiones referentes a los objetivos laborales de la intervención y se propongan nuevos casos o planes de intervención para casos que no se encuentren en el momento adecuado para el inicio de un itinerario individualizado de inserción.

#### 3. Definición del perfil aproximado de personas que pueden ser susceptibles de inserción y de las fases del proceso:

La metodología implica definir características que faciliten una intervención adecuada para cada persona en el momento oportuno, por ello ha sido necesario establecer una serie de requisitos que son necesarios para el acceso y admisión al programa, así como distintas fases desde que la persona es propuesta por el equipo hasta que se delimitan los objetivos a realizar y se valora favorablemente su entrada al programa. Respecto al perfil de usuarios nos referimos a personas con Trastorno Mental y/o adicciones en tratamiento en la red de recursos públicos de Salud Mental de Cartagena con motivación

hacia la formación y el empleo, que se encuentran en proceso de recuperación y que tengan o se prevea puedan tener pérdidas funcionales que supongan un riesgo para su recuperación y un riesgo de exclusión

#### 4. Concesión de subvenciones a empresas, corporaciones locales y entidades sin ánimo de lucro de la Región de Murcia por la contratación inicial, prórroga de contrato y conversión a indefinido.

Se trata de una herramienta que ha de favorecer la entrada en la empresa y el acceso al puesto de trabajo frente a otros competidores, dado que el coste de la empresa se ve reducido considerablemente, hablamos de ayudas que para el caso de las mujeres llegarían a un máximo del 100% del salario mínimo profesional a jornada completa y en el caso del hombre del 90%.

#### 5. Acciones de difusión del programa Euroempleo.

Con el fin de tener en cuenta todos los grupos de interés y hacer partícipes a todos los agentes son prioritarias acciones de sensibilización, información y difusión de resultados entre el tejido empresarial de Cartagena, las entidades locales y la comunidad en general. Pero también son necesarias entre los equipos de salud mental favoreciendo su implicación y consideración hacia el nuevo miembro del equipo, el insertor laboral, así como entre los usuarios de la red y sus familias, haciendo hincapié en que sea entendido como un proceso asistencial y no favorecer expectativas desajustadas, y por supuesto la metodología va en la línea de "la no prescripción del empleo".

#### 6. Acciones de evaluación y seguimiento.

Dado que la puesta en marcha implica cambios y teniendo en cuenta que Euroempleo es un programa en construcción, en el sentido que estamos construyendo una nueva manera de intervención dentro de la red, facilitando la recuperación desde el empleo, como parte de los objetivos terapéuticos de la intervención que permitan la inclusión de las personas con problemas de salud mental y/o adicciones en la comunidad. Por ello la puesta en marcha y el desarrollo del programa tiene que ir acompañado de una evaluación que permita ir ajustando los objetivos de las acciones a la realidad de los centros, de los participantes, procesos, mercado laboral y recursos comunitarios.

### RESULTADOS

La construcción de los equipos de inserción y por tanto la inclusión del insertor laboral en los equipos de la red pública de salud mental de Cartagena, se ha realizado gradualmente y en paralelo a la definición y puesta en marcha del programa, los procedimientos, los itinerarios individualizados de inserción y de las acciones de difusión y prospección de empresas. En este contexto, y refiriéndonos a resultados se diferencian entre los propios de la construcción del equipo de inserción y del proceso, los derivados de la práctica insertora (prospección empresas, itinerarios, empleos) y los referidos a la difusión del programa y la sensibilización.

Actualmente, el **equipo de inserción laboral** en Cartagena está compuesto por 5 profesionales, dos gestores de empleo, que son dos terapeutas ocupacionales de la Unidad de Rehabilitación de Cartagena, y tres Insertoras laborales, cuya contratación se ha llevado a cabo a través de la Asociación Murciana de

Rehabilitación Psicosocial, contratada una de ellas a jornada completa y las otras dos a media jornada. Para su definición y puesta en marcha se han llevado a cabo formación conjuntas a través de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Murcia y formación sobre técnicas de entrevista motivacional, habilidades de comunicación y de compatibilidad de prestaciones y empleo, así como participación y asistencia en jornadas y seminarios. También se llevaron a cabo reuniones iniciales y de seguimiento por parte de la coordinación del programa, definiendo el proceso de propuesta de entrada al programa y desarrollo de intervenciones, así como delimitando tareas de gestores e insertores, y promoviendo el trabajo en equipo. En este sentido, en Cartagena podemos destacar la identificación del equipo y de las insertoras por parte de la mayoría de profesionales de la red de salud mental.

En el área II de salud de Cartagena, han sido dos los factores clave para esta identificación y para la inclusión del insertor en el equipo, por un lado la habilitación de espacios en el Centro de Salud Mental de Cartagena y en la Unidad de Rehabilitación para los insertores laborales, disponiendo de un despacho para Euroempleo que ha facilitado el contacto de las Insertoras con los profesionales, pues en el día a día comparten espacios y se encuentran a disposición como cualquier otro miembro del equipo en el caso de que fuese necesario. Y por otro lado, el establecimiento de sesiones de coordinación semanales, disponiendo de un punto de encuentro donde se proponen nuevos casos, se presentan seguimientos y se plantean modalidades de intervención.

Esta metodología de coordinación semanal del equipo de inserción laboral con los profesionales de Salud Mental, ha sido facilitada por la implantación desde mayo del año 2017, de los Planes de actuación coordinada (PAC), que tienen lugar todos los lunes de cada semana, y como se ha señalado, facilitan la propuesta de nuevos casos y el seguimiento y coordinación de las intervenciones. La presencia desde sus inicios en todos los PAC del coordinador del centro, así como su implicación en el programa Euroempleo, ha facilitado la consolidación de estas sesiones. Del mismo modo, destacar la presencia e implicación de las dos trabajadoras sociales del centro de Salud Mental que han facilitado tanto la consideración del insertor como miembro del equipo, como las propuestas de candidatos al programa, evaluando los casos antes de su propuesta definitiva.

Hasta la fecha se ha dedicado mucho tiempo y esfuerzo a planificar la metodología de trabajo coordinada entre gestores e Insertoras de éste área; así como la variabilidad de intervenciones en función de los perfiles socio-profesionales de las personas atendidas. Tras las reuniones y la puesta en marcha de las propuestas y de las intervenciones se ha establecido como metodología de coordinación general la siguiente:

#### Reuniones Coordinación PAC.

Tienen lugar en el centro de salud mental de Cartagena, con la presencia de todos los profesionales implicados para propuesta, seguimiento y coordinación. Se realiza semanalmente, dividiendo el equipo de salud mental en cuatro grupos y el de unidad adicciones en dos. De manera,

que cada profesional de la red asistirá a las reuniones de coordinación cada cinco semanas. Mientras que los insertores y gestores acuden a todas las reuniones PAC, así como las trabajadoras sociales.

**Acogidas:** Una vez realizada la propuesta se valora el caso y se lleva a cabo la primera acogida, que tiene lugar en la Unidad de Rehabilitación, y dependiendo del perfil socio profesional y del nivel de empleabilidad del candidato se realiza solo con gestores o con gestores e insertores. Se establecen dos días a la semana para realizar nuevas incorporaciones al programa. En estas sesiones se lleva a cabo la primera toma de contacto, conocimiento de intereses socio profesionales, motivaciones, expectativas, necesidades prioritarias...etc.

**Itinerario:** Insertor y usuario inician el proceso de construcción de itinerario, delimitando objetivos a corto y medio plazo. Se lleva a cabo mediante sesiones de seguimiento favoreciendo la creación del vínculo y proporcionando las herramientas necesarias para llevar a cabo con éxito los objetivos marcados.

En esta línea, dado la variabilidad de los perfiles de las personas candidatas a la entrada del programa y para favorecer la adecuación de las propuestas en la medida de lo posible, se ha hecho necesario **definir y delimitar los niveles de empleabilidad y los requisitos de entrada al programa**, con el fin de no generar expectativas desproporcionadas entre los posibles candidatos, y lo que es más importante promover el rol activo de los participantes en el proceso, como protagonistas de su proceso de inserción, abandonando el rol pasivo que pudieran haber llevado hasta la fecha. En este marco, se han definido los siguientes niveles de empleabilidad, en función de los cuales se establecen distintos modalidades de intervención y de objetivos. Actualmente la evaluación del nivel de empleabilidad se lleva a cabo mediante entrevista abierta y semis estructurada, pudiendo requerir varias entrevistas entre insertor y usuario, si bien, el nivel de empleabilidad no ha de ser una etiqueta fija, sino todo lo contrario, ha de facilitar el proceso de inserción, promoviendo la flexibilidad de las propuestas de intervención, así como la no linealidad entre los diferentes estadios del proceso de mejora de empleabilidad.

	Descripción	Itinerario
NIVEL 1 OCUPACIONAL	Los intereses son respecto al empleo ya están claros, o son considerablemente claros. Interés activo. Necesita realizar y adquirir rutinas laborales. No manifiesta motivación, ni expectativas por el empleo.	Itinerario socio profesional a largo plazo. Los itinerarios son largos. Requiere rehabilitación y apoyo intensivos.
NIVEL 2 PRELABORAL	Refiere tener interés y motivación por encontrar un trabajo. No dispone de las habilidades laborales necesarias para el desarrollo y mantenimiento del puesto. Necesita adquisición de rutinas, habilidades sociales, técnicas, etc. Interés activo. Necesita apoyo.	Itinerario socio profesional largo. Ofrece apoyo rutinario, rutinas y habilidades sociales. Requiere adaptación de competencias. Transiciones.
NIVEL 3 LABORAL	Tiene interés y motivación por empleo. Dispone de formación, experiencia e identidad profesional pero no de rutinas y métodos de búsqueda. Expectativas cercanas al rol activo personal y al entorno. Claramente en construcción.	Itinerario socio profesional a medio plazo. Requiere algunos nuevos conocimientos laborales o estrategias de búsqueda con apoyo objetivo definido.
NIVEL 4 PRIORITARIO	Tiene interés y motivación por empleo. Dispone de formación y experiencia y se encuentra en proceso de búsqueda activa. Necesita apoyo al rol activo personal y al entorno. Rol activo de búsqueda. Objetivos claros y definidos.	Itinerario corto. Entrenamiento para la inserción en empleo y proyectos dirigidos a objetivos.

En Cartagena, desde la Unidad de Rehabilitación, y con el fin de poder intervenir adecuadamente y promover itinerarios ajustados a la realidad tanto perso-

nal como laboral, evitando así la generación de falsas expectativas respecto a lo que es Euroempleo o a lo que implica iniciar una búsqueda de empleo y mantener un puesto de trabajo, se pone en marcha un Programa de Desarrollo Laboral (PDL), destinado a personas que son propuestas desde los equipos por su estabilidad clínica y deseo de iniciar un proceso de inserción laboral, pero que se encuentran en un nivel de empleabilidad Pre-laboral, siendo necesario una preparación previa antes de dar el salto a la construcción del itinerario individualizado de inserción con la insertora del programa Euroempleo. PDL es desarrollado por terapeutas ocupacionales de la red, en colaboración con todo el equipo de la Unidad de Rehabilitación (psicología, trabajadora social etc.), y cuenta desde el primer momento con el apoyo de la Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial como facilitadora de recursos pre laborales y específicos que permitan la generalización de las habilidades desarrolladas en el programa, en contextos formativos laborales protegidos.

Respecto a la búsqueda de empleo y de empresas colaboradoras, una tarea imprescindible es la prospección de empresas. Desde la puesta en marcha del programa, y elaborados los primeros itinerarios, la actividad insertora ha dirigido la prospección hacia el mercado ordinario de trabajo, para localización de zonas de actividad empresarial y la determinación de los sectores de actividad más representativos en el área.

Por un lado, la prospección ha sido realizada en base a los contactos personales con empresarios, que los insertores conocían por su trayectoria laboral previa, y por otro se ha establecido una nueva forma de prospección, buscando la motivación laboral del usuario que se encuentra en condiciones de insertarse laboralmente sin necesidad de un itinerario más completo y extenso. Esta prospección se realiza buscando en sectores específicos, como pueda ser hostelería, jardinería etc. Con la finalidad de optimizar los resultados de un modo más rápido. En cualquier caso, se apuesta por una **prospección individualizada**, para cada caso se evalúa el puesto de trabajo que es capaz de desarrollar, el tipo de empresa y se ajustan en la medida de lo posibles los perfiles profesionales a los puestos de trabajo demandados por las empresas, facilitando los procesos de selección y las contrataciones.

Se ha favorecido la fidelización de las empresas del Sector social, Entidades locales-Ayuntamientos, ONG, así como Centros especiales de Empleo, con el fin de construir en Cartagena una red de empresas o entidades que favorezcan el acceso al mercado laboral de personas con problemas de salud mental y/o adicción. Se ha tenido en cuenta la actividad principal de las empresas y los perfiles laborales de los usuarios, agilizando así los procesos de selección y las contrataciones.

Desde el inicio del programa hasta la fecha, la prospección de empresas ha ido evolucionando y ajustándose según los participantes. De hecho, en el año 2018 mantuvimos un perfil conservador en la prospección por no tener usuarios con perfiles profesionales suficientes para cubrir las demandas que pudieran aparecer en las empresas. En esos mo-

mentos, en los que todavía nos encontramos dando forma e instaurando el Programa, se hace necesario preparar mejor en itinerarios más largos y específicos a los usuarios, y favorecer la entrada a usuarios más cercanos a un nivel de empleabilidad alto que sirvan, como casos de éxito, de agentes o facilitadores para abrir la puerta a mas usuarios, ayudando a la desestigmatización de la enfermedad mental y a la empleabilidad de otros más afectados no solo por la patología sino afectados a nivel social, por falta de formación o por estar por un largo tiempo alejados del mercado laboral. Durante el año 2019, mantene-mos una prospección individualizada, y dado que el acceso al programa de perfiles laborales prioritario ha sido mayor, y que usuarios que iniciaron en 2017 han finalizado itinerarios formativos y de entrenamiento laboral, se ha hecho necesario por un lado la búsqueda de posibles empresas para estos usuarios según su sector de actividad, pero especialmente el dotar de herramientas para la búsqueda de empleo, y apoyar en todo el proceso hasta la consecución del empleo, ya sea por la actividad insertora propia o por las herramientas facilitadas y el apoyo en el itinerario.

En este marco, en Cartagena, desde el año 2017 se ha propuesto 326 personas, realizándose 201 itinerarios individualizados de inserción y favoreciendo el acceso al mercado laboral de 87 personas. Actualmente tenemos a 143 personas con itinerario abierto, incluyendo formación, búsqueda activa de empleo y acompañamiento laboral. Estos datos ponen en evidencia el debate del ratio de usuarios por insertora, a lo largo de todo el artículo queda patente la importancia de la presencia del insertor en todo el proceso, es decir, su disposición tanto para el usuario como para el equipo de la red, y por supuesto para el empresario que colabora. Puede resultar contradictorio apostar por una actividad insertora individualizada, personalizada y prácticamente sin listas de espera, y por otro favorecer la entrada y mantenimiento al programa de 326 usuarios, teniendo en cuenta que son tres Insertoras laborales que corresponden a dos jornadas de trabajo. Sin embargo, este hecho, es quizás lo que haya favorecido la visibilidad del programa entre los profesionales y su consideración como una intervención más en el tratamiento del paciente.

Respecto a las 87 inserciones laborales, podemos dividir los contratos en dos grupo, por un lado contratos subvencionados y por otro, contratos sin subvención. De esta manera, obtenemos que 63 personas han accedido a un puesto de trabajo a través de contratos subvencionados que corresponden a contratos en 22 empresas colaboradoras, 24 organizaciones no gubernamentales, 1 ayuntamiento y 3 en régimen de autónomo. En este marco, encontramos 24 personas que ha obtenido un empleo con un contrato sin subvencionar.

Por último, las acciones de difusión realizadas se engloban en tres grupos en función de la población destinataria de las mismas. En este sentido, se destaca que las acciones realizadas en esta área, son las mismas que se han realizado en el resto de áreas de salud, formando parte de las actuaciones que se han propuesto desde la dirección y coordinación del programa Euroempleo. Las acciones de difusión y sensibilización dirigidas al equipo de salud mental de Cartagena, se han llevado a cabo mediante reuniones de

presentación del programa, de seguimiento del programa y de presentación de resultados del año. De esta manera, desde el primer momento y contando con el apoyo del coordinador del centro, se han realizado reuniones presenciales en el centro de salud mental. Estas acciones tienen como objetivo no solo la información y presentación de resultados si no que promueven la inclusión del insertor en el funcionamiento del equipo de salud mental. En este sentido, se han llevado a cabo también sesiones de seguimiento y evaluación del funcionamiento del equipo, en concreto de la unidad de inserción laboral (gestores/Insertoras) y su inclusión en la red asistencial. Actualmente se han llevado dos sesiones de recogida de información a través de la cátedra de responsabilidad social corporativa de la universidad de Murcia, estando pendiente la devolución de la evaluación y el establecimiento de nuevos objetivos para afianzar el funcionamiento del equipo multidisciplinar.

En cuanto a las acciones de difusión dirigidas al tejido empresarial de Cartagena y a la población en general, no se han realizado ninguna acción concreta en la zona. Si no que las acciones se han llevado a cabo dentro del programa Euroempleo a nivel regional y desde el 2016 hasta la actualidad ha supuesto la realización de las siguientes acciones:

- Diseño de plan de comunicación con calendarización de reuniones con organizaciones empresariales de la región.
- Jornadas de presentación con organismos públicos: servicio de empleo y formación de la región de Murcia (SEF) y con el instituto de la seguridad social (compatibilidad pensión-trabajo).
- Organización y asistencias a ferias y encuentro relacionadas con la Salud Mental a nivel nacional e internacional. Participando activamente en el congreso internación del julio 2017 organizado por la World Association for Psychosocial Rehabilitation (WAPR), en Madrid.
- Video promocional del programa Euroempleo, página web (Euroempleo con más de 330.000 visitas desde 2017, campaña de publicidad en prensa regional septiembre y octubre de 2018. 300; y cuñas radiofónicas en las 4 principales emisoras de la Región en horario de máxima audiencia.

## DISCUSIÓN

A la luz de los resultados, se observa un salto cualitativo en la intervención de las personas con trastorno mental grave y/o adicciones, y en el equipo de profesionales incluidos en ella. Si bien, es necesario seguir trabajando y afianzando procesos establecidos, después de dos años desde su puesta en marcha en Cartagena, se puede señalar que las insertoras laborales son parte del equipo y de la intervención propuesta las personas con problemas de salud mental y/o adicciones. En este sentido, se destaca la necesidad de poner a la persona en el centro de la intervención, pasando de un rol pasivo (paciente) a un rol activo, cuyas motivaciones, creencias e intereses van a ser

determinantes para la inclusión en la comunidad y el acceso al mercado laboral.

Como retos actuales y futuros para la consolidación del insertor laboral como profesional encargado del apoyo y desarrollo de itinerarios socio profesionales para personas con problemas de salud mental y/o adicciones, dentro de la red de salud mental de la Región de Murcia, se han detectado debilidades o amenazas que han afectado y que afectan al desarrollo del programa, y que son los principales puntos donde es necesario continuar trabajando para la consolidación del mismo tanto en Cartagena como en el resto de áreas de salud de la Región de Murcia.

En primer lugar, el programa Euroempleo tuvo una gran difusión previa a su puesta en marcha y a la contratación de las insertoras laborales, difusión tanto dentro del Servicio Murciano de Salud como en la población general. Este hecho propició la generación de expectativas tanto en usuarios como en profesionales de la red, expectativas que en gran medida no facilitaron su puesta en marcha. Una característica diferenciadora de este programa, es que es un programa en construcción, es decir, se pone en marcha con la contratación de las insertoras y con ello comienzan la definición de los procesos, procedimientos, primeros contactos con el tejido empresarial, análisis de los perfiles profesionales de los candidatos, inclusión de las insertoras en el Centro de Salud Mental, así como, la formación de las unidades de inserción laboral. Si bien, que sea un programa en construcción puede ser una gran fortaleza, puesto que los procesos no son rígidos, sino flexibles, permitiendo adaptarnos a las necesidades previstas y detectadas en los usuarios, esta circunstancia también se ha convertido en una debilidad, dado que las expectativas generadas previas al desarrollo del programa han derivado en algunos casos en la "prescripción del empleo", o la creencia de poder dar un salto al empleo sin una preparación previa o una responsabilidad activa en el proceso, cediendo toda la responsabilidad en las insertoras laborales. En este marco, el ajuste de expectativas de los participantes ha sido necesario, dado que encontrándose psicopatológicamente estables y motivados para trabajar, requieren la construcción de un perfil profesional, una mejora de la empleabilidad que les permita acceder a puestos de trabajo que demanda el mercado laboral, necesitando itinerarios a medio o largo plazo que incluyan una formación ocupacional, puesto que nos hemos encontrado una población diana con una media de desempleo de más de 5 años, con escasa formación y experiencia laboral. Respecto a las expectativas de los profesionales de la red se destaca la confusión en algunos casos del programa con una agencia de colocación, haciendo necesario por parte de la coordinación del programa de sesiones informativas del programa, presentación de resultados y de la intervención realizada por la unidad de inserción laboral, insertoras y gestores. En esta línea, destacar que en Cartagena la difusión previa del programa Euroempleo promovió la puesta en marcha de Reuniones de Coordinación, de manera que una vez llevada a cabo la contratación de las insertoras las reuniones ya estaban establecidas, facilitando su inclusión en el equipo.

En relación a los usuarios candidatos, la construcción de su perfil profesional o la mejora de la empleabi-

lidad implica un rol activo, una serie de responsabilidades y de implicaciones tanto en la preparación laboral como en la búsqueda de empleo, del mismo modo que antes, esto que puede ser una dificultad añadida puede convertirse en una fortaleza, dado que su implicación facilita su futura adaptación al puesto de trabajo y acceso al mercado laboral. Durante estos dos años hemos observado que personas que participan activamente en su itinerario profesional y en la búsqueda de empleo, se ajustan mejor a los puestos de trabajo.

Por otro lado, durante la intervención con las insertoras laborales se han de abordar diferentes temáticas que influyen directamente en el empleo y que están relacionadas con miedos relativos a la pérdida de sus prestaciones económicas, dificultades de desplazamiento, dificultades en cuanto a la realización de una jornada completa, requiriendo búsqueda de jornadas laborales, expectativas respecto al salario, cargas familiares, sobretodo en mujeres, que dificultan su disponibilidad horaria para desempeñar un puesto de trabajo...etc. El abordaje de estas cuestiones implica un gran volumen de trabajo y de intervención por parte de la unidad de inserción laboral, así como la necesidad, ya señalada en apartados anteriores, de una prospección individualizada, y un trabajo en equipo entre todas las insertoras y la red de salud mental. He aquí otra cuestión, ¿cuál debería ser el ratio de las insertoras?, evidentemente si apostamos por una intervención tan individualizada y con la generación de un buen vínculo insertora-usuario, los números que actualmente se manejan son excesivamente alto, lo que es sin duda una debilidad del programa, y a la vista queda si observamos los resultados señalados anteriormente en Cartagena, donde son tres insertoras laborales pero que ocupan dos puestos de jornada completa.

Otro punto de debate que afecta directamente al cumplimiento de objetivos laborales es sin duda el tejido empresarial, la tasa de desempleo y las exigencias del mercado laboral ordinario, un mercado en el que se destaca la versatilidad y la disponibilidad de los trabajadores como valor prioritario, donde prima en la mayoría de los casos la producción. Durante estos dos años los esfuerzos se han dirigido a contactar con empresas e intentar cubrir vacantes disponibles. En este sentido, el contacto se ha visto favorecido por pertenecer a la Consejería de Salud y por la concesión de subvenciones altamente interesantes. El principal obstáculo que se ha detectado es el ajuste de los perfiles profesionales de los candidatos con las necesidades de las empresas, ofreciendo vacantes que requieren un perfil determinado, y que en ocasiones no se dispone entre todos los usuarios. De esta manera, se pone en evidencia una vez más la necesidad de una prospección individualizada, una formación ocupacional y una mejora de la empleabilidad de las personas que quieren acceder al mercado laboral. En esta línea, se destaca que la participación de las empresas está mediatizada en gran parte por las subvenciones concedidas, y que se requiere como reto futuro a corto plazo, una estrategia de sensibilización y de implicación, con la idea de generar puestos de trabajos adaptados a los usuarios y no al revés, promoviendo una responsabilidad social corporativa entre las empresas, y que faciliten el acceso y el mantenimiento del puesto del trabajo

de los usuarios. De manera, que no se trate tanto de cubrir las necesidades productivas inmediatas de las empresas, si no de que realmente se generen oportunidades laborales adecuadas.

Por último, no se puede obviar el hecho de la necesidad de crear estructuras laborales protegidas, mediante el impulso tanto de centros especiales de empleo como de empresas de inserción, que pueden ser entendidas tanto como una transición para dar el salto al mercado laboral como una oportunidad real de facilitar el acceso a un puesto de trabajo estable a usuarios del programa. En este marco, el programa Euroempleo impulsa y apoya iniciativas empresariales, facilitando tanto formación como recursos económicos a entidades colaboradoras.