



HACIA LA RECUPERACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL: LA EXPERIENCIA DEL CRL DE MÓSTOLES

TOWARDS THE RECOVERY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT: THE EXPERIENCE OF THE CRL OF MOSTOLES

Paloma Martínez.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

Ana Báez.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

Rosana Calvo.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

Miguel Ángel Castro.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

María Hernán.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

Miguel Ángel Asperilla.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

María José Gómez.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

Ignacio Martín.
Grupo EXTER S.A, CRL Móstoles, Móstoles.

pmartinez@grupoexter.com

RESUMEN

El Centro de Rehabilitación Laboral Móstoles (CRL Móstoles) es un recurso adscrito a la Red de Atención Social para personas con enfermedad mental grave y duradera de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid. Este recurso inicia su actividad en 2006, atendiendo a personas de las localidades de Móstoles y de la zona oeste de la Comunidad de Madrid. Con este artículo realizamos una reflexión del proceso de rehabilitación laboral, de los modelos de rehabilitación bajo los que se trabaja, así como aquellas acciones concretas que se llevan a cabo con el fin último de favorecer la inclusión en el mercado laboral de las personas atendidas en el recurso.

ABSTRACT

The Móstoles Labor Rehabilitation Center (CRL Móstoles) is a resource attached to the Social Care Network for people with serious and lasting mental illness of the Ministry of Social Policies, Families, Equality and Birth of the Community of Madrid. This resource began its activity in 2006, serving people from the towns of Móstoles and the western part of the Community of Madrid. With this article we reflect on the process of labor rehabilitation, the models of rehabilitation under which one works, as well as the concrete actions that are carried out with the ultimate goal of favoring the inclusion in the labor market of the people served in the resource.

INTRODUCCIÓN

El Centro de Rehabilitación Laboral Móstoles (CRL Móstoles) inicia su andadura en 2006 atendiendo a uno de los municipios con mayor población de la Comunidad de Madrid, así como a varias mancomunidades de pequeñas localidades cercanas a esta gran urbe, englobadas dentro de la antigua Área Sanitaria 8. Durante este tiempo, el funcionamiento del recurso se ha ido adaptando tanto a las perfiles sociodemográfico de las personas atendidas, así como a la reestructuración de la atención sanitaria y el fluctuante funcionamiento del mercado laboral en relación a la situación de crisis económica vivida en el país.

Teniendo como referencia principios básicos de la Rehabilitación Psicosocial y del Modelo de Recuperación, además de tener en cuenta el marco legal propuesto por la actual Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid, se establece una metodología de atención dirigida a la inclusión sociolaboral de personas con trastorno mental grave y duradero, así como su mantenimiento en el mercado laboral.

Además en este artículo señalamos algunas actuaciones específicas desarrolladas en el Centro de Rehabilitación Laboral Móstoles que puestas en marcha a lo largo del proceso que resultan de la conjunción de las necesidades que aparecen en el trabajo diario con las personas atendidas y de la evolución del recurso.

A continuación describimos conceptos básicos que marcan nuestra metodología de trabajo.

DEFINICIÓN DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL

Las personas que padecen un trastorno mental grave y duradero (TMG en adelante) como son la esquizofrenia, trastorno bipolar, otras psicosis y otros diagnósticos, presentan diferentes problemáticas y necesidades tanto sanitarias como sociales. Muchas de estas presentan discapacidades psicossociales que se expresan en dificultades en su autonomía personal y social, en sus relaciones interpersonales, en su integración laboral, en la pérdida de redes sociales de apoyo y en limitaciones a su participación e integración y están en mayor riesgo de sufrir situaciones de desventaja social, además de los problemas de tensión y sobrecarga que afectan a muchas familias que conviven y cuidan de dichas personas.

A lo largo de las últimas décadas la Rehabilitación Psicosocial ha venido configurándose como un campo de intervención de gran importancia e interés en la atención comunitaria a las personas con TMG. Se organiza como un conjunto de intervenciones y apoyos cuyo objetivo esencial es el de ayudar a dichas personas a superar o compensar las dificultades que sufren y favorecer su vida cotidiana en la comunidad de la manera más autónoma y digna posible, así como en el desempeño y manejo de los roles y demandas que supone vivir, trabajar y relacionarse en los diferentes entornos comunitarios. Así, la Rehabilitación Psicosocial se articula como un proceso cuya meta global es apoyar a las personas con discapacidades psicossociales derivadas de un TMG para que puedan integrarse en la comunidad y mejorar su funcionamiento de modo que les permita mantenerse en su

entorno social en unas condiciones lo más normalizadas e independientes que sea posible.

El campo de intervención de la Rehabilitación Psicosocial y apoyo comunitario se ha convertido pues en un elemento esencial y central en la organización de una atención socio-sanitaria comunitaria e integral de dicha población. La filosofía y la orientación de Rehabilitación Psicosocial, esto es, el compromiso con la mejora del funcionamiento, con el incremento de la autonomía, con el apoyo a una integración lo más activa y normalizada posible en el entorno comunitario y en suma con la mejora de la calidad de vida de las personas con TMG en la comunidad, debe impregnar la organización de los distintos servicios sanitarios y sociales implicados en la atención y apoyo a esta población.

La Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad, a través de la Red Pública de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental grave y duradera cuenta con diferentes tipos de centros y recursos que ofrecen, en régimen de atención diurna (centros de rehabilitación psicosocial, centros de día de soporte social, centros de rehabilitación laboral) y de atención residencial (residencias, pisos supervisados y plazas de alojamiento en pensiones), diversos programas y actividades para atender las distintas necesidades sociales de estas personas, trabajando en coordinación y complementariedad con la red sanitaria de Servicios de Salud Mental.

CONCEPTO DE REHABILITACIÓN LABORAL

Surge posteriormente a la rehabilitación psicosocial, para dar respuesta a las necesidades de integración laboral de las personas con trastorno mental. En Madrid, los recursos de rehabilitación laboral se encuadran como dispositivos diferenciados y especializados en empleo, al contrario que en otras comunidades donde la rehabilitación laboral es un área más desarrollada dentro de los recursos de rehabilitación psicosocial.

Los objetivos de la rehabilitación laboral, en general, contemplan, por un lado, el desarrollo y potenciación de competencias y habilidades sociolaborales, se trata además de un proceso continuo, enfocado en los principios de autonomía e independencia. El fin último de la rehabilitación laboral es la inclusión laboral plena, entendida ésta en las mismas condiciones que el resto de la ciudadanía.

Así, la función que el trabajo ejerce para cualquier persona abarca los ámbitos económico, social y psicológico. Ello permite:

- Tener acceso a una vida digna y estable.
- Lograr autonomía e independencia, que favorezca altos índices de calidad de vida.
- Crear y recuperar la identidad personal.
- Ser reconocido e identificarse con un grupo activo, para favorecer que se refuerce y mantenga su identidad.

La Rehabilitación Laboral fija el foco de atención tanto en la persona como en su entorno, entendido éste en un sentido amplio al hacer referencia a su familia, su red social y laboral.

Los aspectos que dificultan la inserción laboral y que son abordados desde la rehabilitación laboral son:

- Estigma. Prejuicio social e imagen en los medios de comunicación.
- Mercado laboral, caracterizado por su continua transformación, los cambios económicos y aumento del desempleo y las relaciones laborales precarias.
- El trastorno mental grave tiene repercusión en distintas áreas:
 - **Área personal:** Se abordan aspectos relacionados con la ruptura vital, la pérdida de roles funcionales, falta de intereses y motivaciones, sentimiento de desesperanza y autoestigma.
 - **Área Familiar:** Se intervienen aspectos como sobrecarga emocional, la pérdida de roles funcionales, cambios en las dinámicas de funcionamiento y el estigma.
 - **Área Social:** Se trabaja la reducción de la red social de apoyo, así como la menor participación en la comunidad, el aislamiento, y el estigma.
 - **Área Laboral:** Se aborda la ruptura del proceso formativo y la falta de desarrollo de habilidades laborales o deterioro de las mismas.

CONCEPTO DE RECUPERACIÓN

El Modelo de Recuperación entiende ésta como la construcción de un proyecto de vida, con sentido y satisfacción para la persona, definida por ella misma independientemente de la evolución de sus síntomas. Este modelo encaja con nuestra visión acerca de la rehabilitación laboral.

Se aleja como movimiento, de la patología, de la enfermedad y de los síntomas, para acercarse a la salud, la fortaleza y el bienestar. Se estimula y facilita el auto control y la esperanza.

Según Andresen, Oades y Caputi, 2003, "los componentes del Modelo de Recuperación son:

1. Encontrar esperanza, mantenerla: creer en uno mismo, tener sentido de auto control y optimismo de cara al futuro.
2. Re-establecimiento de una identidad positiva: encontrar una nueva identidad que incorpore la enfermedad, pero que mantenga un sentido positivo de uno mismo.
3. Construir una vida con sentido: entender la enfermedad, encontrar un sentido a la vida pese a la enfermedad, dedicarse a vivir.
4. Asumir responsabilidad y control: sentir que

se controla la enfermedad y que se controla la vida."

La recuperación, no implica una curación (recuperación clínica), sino que enfatiza el proceso que una persona con problemas de salud mental hace para construir su propia vida más allá de la enfermedad (recuperación social).

Se entiende la relación de ayuda entre el profesional y la persona como un acompañamiento durante el proceso de recuperación.

Según Andresen, Caputi y Oades, 2006, "en el proceso de Recuperación se distinguen cinco etapas diferentes entre sí:

1. **Moratoria:** un tiempo de retraimiento caracterizado por una profunda sensación de pérdida y falta de esperanza.
2. **Concienciación:** darse cuenta de que todo no está perdido y que una vida plena es posible.
3. **Preparación:** hacer un inventario de las fortalezas y las debilidades respecto a la recuperación y empezar a trabajar en el desarrollo de habilidades de recuperación.
4. **Reconstrucción:** trabajar activamente para lograr una identidad positiva, fijar metas significativas y asumir el pleno control de la propia vida.
5. **Crecimiento:** vivir una vida con sentido, caracterizada por la auto gestión de la enfermedad, la fuerza moral y un sentido positivo de uno mismo".

La función del trabajo, es crucial, pues suele ser el principal medio para que las personas vinculen en sus comunidades y construyan sus vidas.

Conecta con la sensación de la persona de que tiene algo que dar y no solo recibir (cuidado, ayuda, dinero, etc.), es importante de cara a la construcción de un sentido positivo de autoestima, siendo éste el núcleo de la recuperación.

La mayoría de las personas con problemas de salud mental quieren trabajar, siempre que se les ofrezca la ayuda y el apoyo adecuado (Seebomh y Secker, 2005).

En el caso de la rehabilitación laboral el empleo funciona como indicador de la recuperación de la persona y como instrumento que favorece ésta.

CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL COMO RECURSO ESPECÍFICO DE LA RED PÚBLICA DE ATENCIÓN SOCIAL A PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA

Los objetivos generales de un Centro de Rehabilitación Laboral (CRL) son:

- Favorecer la adquisición y/o recuperación de hábitos y competencias laborales para acceder y mantenerse en el mundo laboral.
- Garantizar el seguimiento y apoyo individual

lizado necesario para desempeñar su empleo de forma óptima.

- Acceso a empleo ordinario valorando otras posibles fórmulas de empleo.
- Ofrecer información y asesoramiento a los recursos y/o empresas sobre los beneficios de la integración sociolaboral.
- Favorecer el contacto y la coordinación con recursos formativos y laborales y desarrollar acciones de sensibilización y de lucha contra el estigma.

La eficacia y eficiencia de los CRL's se asienta en:

- Procesos individualizados y flexibles de rehabilitación y apoyo a la inserción laboral ajustados a las características y necesidades de cada persona y del entorno laboral.
- La intermediación laboral como estrategia de intervención transversal dentro de los CRL's, orientada tanto a dar apoyo a la persona atendida como a la empresa o recurso al que va a incorporarse, durante todo el tiempo que dure el proceso.
- El contacto, la coordinación e intermediación con el mercado laboral y el tejido empresarial y entidades formativas y laborales.
- La potencia del trabajo en equipo y sinergias de los equipos multiprofesionales de los CRL's, formados por Directora, Psicóloga, Terapeuta Ocupacional, Preparadora Laboral, Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral, Maestros de Taller.

El proceso de rehabilitación laboral se divide en tres fases:

La **Fase de Acogida** da comienzo una vez que la persona ha sido derivada por su Centro de Salud Mental de referencia, mediante el establecimiento de una primera cita con ella y/o con su familiar de referencia (o persona que convive con él, tiene un trato más cercano y se ha encargado más directamente de su problemática), con los siguientes objetivos:

- Valorar y ajustar, en el caso de ser necesario, expectativas.
- Definir el Recurso, explicitando qué es y qué no es un CRL, en función también de esa primera valoración.
- Proceso de rehabilitación laboral y el grosor de la atención tanto individual como grupal.
- Mostrar el Centro y presentar a los profesionales.
- Establecer la próxima cita con el profesional que corresponda.

A través de este primer contacto se promueve, ya desde el inicio, el desplazamiento de rol de enfermo al rol normalizado, incorporando asimismo a la familia, en aras de acompañar a lo largo de todo este

proceso, adelantándoles, ya en esta primera cita, que todo el proceso de rehabilitación laboral va a estar intermediado. Durante toda esta fase se desarrollan cuantas actuaciones específicas se consideran oportunas de cara a promover la necesaria implicación del usuario en el complejo proceso que en este momento inicia y para el que puede manifestar dudas, reticencias u otras dificultades. Se prioriza, en este sentido, la flexibilidad en las intervenciones y un planteamiento progresivo de las mismas en aras de contribuir a esa mayor participación activa en su propio proceso de rehabilitación.

El objetivo primordial que se establece en esta primera cita es que la persona tenga ganas de volver al Centro, incorporarle en su proceso de rehabilitación laboral.

Posterior a la fase de acogida, o en ocasiones paralela a ésta, se inicia la **Fase de Evaluación**, con la finalidad de obtener toda aquella información de partida relevante que permita conocer la situación en el momento actual.

Teniendo presente que toda evaluación es continua y, por tanto, supone un proceso sometido a una constante revisión, se establece un criterio temporal para la evaluación inicial de 45 días (a contar desde la primera cita de evaluación), durante el cual se recaban datos mediante la observación directa, el mantenimiento de entrevistas con familiares y usuarios y, en general, todos aquellos métodos más o menos estructurados que puedan resultar útiles.

Durante esta fase, se reúne información, al menos de las diferentes áreas como son la historia clínica, historia formativa previa y posterior al inicio de la enfermedad, historia laboral previa y posterior al inicio de la enfermedad, motivación laboral en el momento de la evaluación, intereses vocacionales, objetivos laborales presentes, habilidades de búsqueda de empleo, ajuste laboral y social, asertividad laboral, apoyo familiar, social y laboral, así como otras variables psicosociales que pudieran interferir en el ajuste laboral.

Este proceso concluye con el diseño de un Plan Individualizado de Rehabilitación Laboral (PIRL), herramienta de trabajo en la que los Profesionales directamente implicados en dicha evaluación inicial (la Psicóloga, la Terapeuta Ocupacional, Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral y los Maestros de Taller) presentan a los demás miembros del equipo una propuesta de PIRL en la Junta de Evaluación, en la que se han explicitado tanto los objetivos de rehabilitación así como las intervenciones planteadas para lograrlos.

Consensuado por todo el equipo el diseño definitivo del PIRL se establece una cita de devolución con la persona y/o su familia en la que generalmente la Psicóloga y la Terapeuta Ocupacional les presenta y explica a ambos los objetivos de intervención propuestos en base a las capacidades mantenidas y dificultades detectadas, de cara a favorecer su aceptación y compromiso.

A partir de este acuerdo los miembros del equipo que han participado en esta primera fase elaboran un Informe en el que se detalla el proceso de eva-

luación y el Plan resultante del mismo y lo remite al Servicio de Salud Mental que ha derivado el caso en el plazo de una semana.

Una vez consensuado con el PIRL da comienzo la Fase de Intervención en la que se van desarrollando las acciones previstas y se inician los diversos entrenamientos.

Al ser la evaluación continua, se realiza una valoración, en todo momento, del estado del proceso llevándose a cabo los ajustes necesarios de los objetivos y/o las intervenciones diseñadas, cuando así se considera oportuno.

La **Fase de Intervención** comienza formalmente una vez que ha tenido lugar la Junta de Evaluación y se ha consensuado con el usuario los objetivos de trabajo, las intervenciones a llevar a cabo por cada uno de los Profesionales así como la priorización de los mismos.

De nuevo, el desarrollo de esta fase se realiza de un modo flexible y adaptado y mediante el uso de diversas técnicas y estrategias.

Comprende tanto las intervenciones grupales como individuales, que están englobadas en diversas áreas, todas ellas relevantes y sobre las que, en función del PIRL, se incidirá más o menos. Las áreas sobre las que se intervienen son las siguientes:

Ajuste Laboral y Social: El Taller Laboral del CRL de Móstoles trata de configurarse como un espacio flexible en el que poder llevar a cabo, dentro de los recursos materiales y humanos disponibles, todas aquellas tareas que posibiliten el entrenamiento de hábitos laborales y sociales que cada trabajador requiera de cara a una futura incorporación y/o mantenimiento laboral. Es por ello que, si bien de entrada se cuenta con una serie de talleres predefinidos, se van poniendo en marcha otros en función de las habilidades e intereses de las personas que se atienden. La filosofía que impera es la de adaptar las tareas, y por tanto los talleres, a la persona y no al revés.

En el CRL de Móstoles en la actualidad se desarrollan los talleres en el Área de Administración, en el Área de Producción, y en el Área de Biblioteca, desarrollando contenidos diferentes tales como Tareas Administrativas y Ofimática, Diseño Gráfico, Internet y correo electrónico, Servicio de Lectura y Consulta de la biblioteca, Gestión de préstamos, Digitalización Audiovisual, Promoción y difusión de actividades culturales, Diseño web, Encuadernación, Restauración, Manipulados, Acondicionamiento de juguetes y Jardinería.

Asertividad Laboral: El entrenamiento en habilidades sociales en el campo de la rehabilitación de personas con trastorno mental se viene realizando de una manera habitual, por los efectos beneficiosos que aporta a esta población, y la evidencia aportada por la literatura científica respecto a la importancia que tiene el entrenamiento en habilidades sociales y desarrollo e implementación de estrategias para aumentar y fomentar las relaciones socioafectivas.

Además, este entrenamiento se convierte en objetivo fundamental para amortiguar el estrés que genera la inserción laboral, teniendo en cuenta la importancia

que adquiere la asertividad laboral en el contexto laboral como factor protector de situaciones generadoras de estrés.

Orientación Vocacional: En la actualidad se habla de orientación para la transición, entendiéndose que se trata de una elección continua a lo largo de la vida y que se configurara como intermediario entre las personas, el mercado de trabajo y la formación. Las principales líneas de intervención son el autoconocimiento, el conocimiento del mundo laboral, la habilidad para tomar decisiones y la capacidad de planificar y desarrollar proyectos vitales.

Técnicas de Búsqueda de Empleo: El programa de entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo tiene como objetivo final conseguir encontrar un empleo.

Con el fin de ser lo más eficientes posibles en esta acción de búsqueda de empleo y teniendo en cuenta las características del mercado laboral actual, se desarrolla un programa en el que nos ocupamos del conocimiento, entrenamiento y mejora de las habilidades que faciliten la búsqueda de empleo y mejoren por tanto el diagnóstico de empleabilidad.

Apoyo a la Formación / Apoyo al Empleo: Desde el CRL se trabaja para que las personas recuperen o potencien todas aquellas competencias que no solo le serán útiles para acceder a nuevas acciones formativas sino que les favorecerán en el mantenimiento de estas. Por otro lado la inclusión de los trabajadores en el mercado laboral ordinario facilita la consecución de logros, propiciando la integración plena y favoreciendo el mantenimiento en el puesto de trabajo.

Desde el CRL se prestan los apoyos necesarios tanto en la incorporación como mantenimiento de la formación o empleo.

Búsqueda Activa de Empleo: La persona debe ser capaz de posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo, conociendo oportunidades de empleo y requerimientos de las ofertas, destacando sobre la concurrencia cambiante, y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa que se encuentran condicionadas por la dinámica del mercado laboral.

Ocio y Tiempo Libre: Actualmente, y en todos los países desarrollados, hay una tendencia a reducir el tiempo de trabajo con el consiguiente incremento del tiempo libre.

Pese a todo, en el tiempo libre realizamos una serie de actividades, que aunque no siendo propiamente laborales, tienen cierto carácter de obligatoriedad como las tareas domésticas de todos los días, las compras, el tiempo que invertimos en desplazamiento en las grandes ciudades...

Así aparece el concepto de tiempo liberado, que sería un tiempo determinado, distinto para cada persona según su situación, en el que la persona no tiene que realizar ninguna actividad de manera obligatoria y puede elegir libremente que es lo que realmente desea realizar.

El ocio surge cuando se realizan las actividades satisfactorias y gratificantes que posibilita el tiempo libe-

rado, de forma libre, decididas por uno mismo y gestionados de una manera autónoma (Cuenca 2002).

Según Cuenca podemos definir el ocio como el tiempo libre fuera de las obligaciones habituales y que se fundamenta en la percepción de libre elección según las preferencias individuales, sensación gratificante y placentera, y autotelismo, es decir, el ocio entendido como un conjunto de actividades que tienen un fin en sí mismas. Este ocio autotético se manifiesta en seis escenarios que son lúdico, deportivo, festivo, creativo, ecológico y solidario.

Área Familiar: Dentro de los Programas de Rehabilitación se viene incorporando tradicionalmente a las familias, proporcionándoles información sobre la enfermedad y entrenándoles en estrategias para manejar determinadas situaciones. Con esta intervención se ha conseguido una mayor generalización de los logros alcanzados por el usuario y algunas áreas son abordadas en su contexto natural.

En los últimos años, se ha observado que la familia cada vez se involucra más en estos procesos, muchas veces motivada por el hecho de que son ellas las cuidadoras principales de los afectados.

Es importante que la familia actúe como facilitador y ayude a promover que se alcancen los resultados deseados más rápidamente sirviendo como apoyo, supervisión y fomento de la motivación en el trabajo.

Áreas Complementarias:

- **Coloquios Sociolaborales:** La realidad es que se nos presenta un colectivo con conocimientos desactualizados sobre el mercado laboral, con ideas desajustadas o erróneas, y los conceptos clave en materia de trabajo no son manejados de forma natural. Desde el recurso se ofrecen espacios en los que se facilita información de cara a actualizar, ajustar y utilizar estos contenidos en el día a día.

- **Rehabilitación Cognitiva:** Las funciones cognitivas en el ámbito laboral adquieren importancia en la medida que influyen en el desempeño del empleo.

La rehabilitación cognitiva intenta mejorar o compensar el déficit cognitivo con el fin de reducir las limitaciones funcionales y adaptarse a los requerimientos de su actividad cotidiana, formación y/o el empleo.

- **Área Clínica:** Desde el centro se realiza un seguimiento clínico periódico de las personas atendidas, favoreciendo su adherencia al tratamiento, trabajando prevención de recaídas, presencia de pródromos, estresores, y abordaje de síntomas con el objetivo de mantener la estabilidad psicopatológica.

- **Área de Funcionamiento Psicosocial Básico:** Cuando la enfermedad aparece y en el transcurso de la misma, las capacidades, hábitos y ejecución de las áreas ocupacionales se ven afectadas en mayor o menor medida. Por lo que entendemos la necesidad de intervenir para favorecer la recuperación o adquisición de distintos hábitos dentro de las áreas ocupacionales.

Una vez abordado el proceso de rehabilitación laboral con la persona, resulta necesario tratar la meto-

dología de trabajo que desde los CRL´s se desarrolla con el tejido empresarial o con los centros de formación con los que se mantiene relación. La intermediación laboral se concibe como una estrategia de intervención transversal, es decir, presente durante todo el proceso de rehabilitación laboral, y que tiene como labores fundamentales la de dar apoyo tanto a la persona atendida y que va a acceder a empleo o formación, como a la empresa o recurso al que esta se incorpore. Esta intermediación no se limita solo a la consecución de un puesto de trabajo, sino que va más allá, implicando un seguimiento tanto en la promoción en el puesto de trabajo de la persona como en el mantenimiento en el mismo de la persona atendida.

Ha de ser el "punto de encuentro" entre las empresas que necesitan trabajadores y las personas que buscan empleo. Se trata de un proceso complejo que va a englobar todas aquellas acciones orientadas a establecer nuevos contactos con empresas y recursos, la fidelización de estas, el establecimiento de coordinaciones y el asesoramiento necesario en aras de dar respuesta a las diferentes circunstancias que puedan surgir en la inserción formativo o laboral de una persona.

También se contemplan dentro de este proceso de intermediación todas aquellas acciones de sensibilización que permitan modificar y adaptar la percepción del colectivo de personas con trastorno mental en relación con el empleo y que permitan generar nuevas oportunidades reales de inclusión laboral.

En el proceso de intermediación laboral es necesario un análisis de la situación y del contexto laboral con el objeto de valorar las necesidades tanto de la persona que busca empleo como del tejido empresarial.

En este sentido, y teniendo en cuenta a la persona, el análisis de necesidades dentro del proceso de intermediación laboral tiene como objetivo el de encontrar oportunidades laborales que se adapten al perfil profesional de la persona en cuestión atendiendo variables concretas y en función en cuestiones tales como empleo ordinario o protegido, salario, tipo de contrato, cercanía, modo de acceso.... En definitiva, se trata de adecuar el perfil profesional con una oferta ajustada a la persona con la que se está trabajando.

Por otro lado, teniendo en cuenta la situación del mercado laboral, el objetivo del proceso de intermediación es el de conocer la realidad empresarial existente, y las características de los procesos de reclutamiento que realizan. De esta forma se identifican oportunidades de empleo en los diferentes sectores de actividad en el territorio en el que se mueve el recurso.

No se trata únicamente de buscar ofertas de empleo, sino de conocer empresas y fidelizar la relación con las mismas. Esto nos permite poder diseñar itinerarios de inserción laboral con los trabajadores ajustados tanto al perfil de empleabilidad de estos y a la realidad del mercado laboral.

El contacto con las empresas ha de tener dos aspectos en cuenta. Uno de ellos es el análisis del merca-

do de trabajo, perfiles profesionales demandados, distribución de las empresas en el territorio... Por otro lado es necesario conocer los diferentes perfiles profesionales de las personas que son atendidas en nuestros recursos. Y se ha de perseguir dos objetivos primordiales: Por un lado superar prejuicios e ideas erróneas en relación a las personas con trastorno mental, su diagnóstico y su desempeño en el empleo. También se pretende establecer una relación de confianza entre el recurso y la empresa que permita el establecimiento de diferentes vías de colaboración.

En este contexto se ofrece a la empresa o recurso formativo argumentos que permitan establecer esa relación de confianza tales como:

- Se ofrece un servicio serio y profesional y gratuito.
- Destacar seguimiento que se realiza tanto en la incorporación al puesto como durante todo el proceso.
- Disponibilidad por parte del recurso a coordinaciones con la empresa en lo que respecta al seguimiento del trabajador.
- Exponer ventajas fiscales y bonificaciones a las que se puede acoger.
- Preselección de candidatos a coste cero.
- Posibilidades de apoyo y asesoramiento.
- Personas candidatas motivadas, implicadas y con menor índice de absentismo.

Dentro del proceso de intermediación, la fidelización de las empresas con las que el recurso colabora es una de las tareas prioritarias. Consiste en ofrecer razones a la empresa con la que estamos colaborando para que continúe haciéndolo. Se trata de ofrecer el servicio de intermediación, de manera que se superen aquellas expectativas que la empresa tiene depositadas en el CRL, y de esta manera decidan continuar colaborando. Esto implica una actitud activa por parte de los recursos de intermediación, establecer y desarrollar un conocimiento mutuo de necesidades y posibilidades que favorezca el mantenimiento de la entre ambos recursos.

Una vez revisado el proceso de rehabilitación laboral desde el punto de vista de la persona y del mercado formativo laboral, es preciso reflexionar sobre aquellas acciones que se llevan a cabo desde los diferentes recursos de rehabilitación laboral que conforman la red, y que son aspectos destacados de la intervención, como son:

Las personas como eje central de la atención y de la toma de decisiones. La persona desde que accede al recurso participa activamente de todas las decisiones que se toman respecto al proceso que inicia, desde el itinerario formativo-laboral que seguir, la aceptación o declinación de oferta de empleo o su situación respecto al inicio del proceso de solicitud del reconocimiento del grado de discapacidad. En este punto se consensúan los objetivos de intervención, la revisión de los mismos, existiendo un documento denominado Acreditación Documental, donde queda

registrado la participación y aceptación de la persona en su proceso.

Para favorecer la imagen realista de las personas con trastorno mental grave, y prestando especial atención al género, por el doble estigma que existe, desde los CRL se desarrollan acciones que tratan de ajustar estas creencias erróneas.

Uno de los objetivos estratégicos de la Consejería es desmitificar las ideas erróneas hacia la enfermedad mental. Este propósito precisa de la puesta en marcha y el mantenimiento de diferentes acciones de sensibilización y lucha contra el estigma, a lo largo del tiempo, dirigidas a la población general, como son charlas a diferentes colectivos, participación en foros de empleo, organización de actividades y encuentros.

En la misma línea otro objetivo estratégico es disminuir la brecha de género. En este sentido, se viene visibilizando la mayor presencia de hombres sobre mujeres dentro de los recursos de la Red de Atención y poniendo en marcha a su vez acciones encaminadas a aumentar la derivación de mujeres.

Un aspecto a destacar dentro de la intervención que se realiza desde los CRL´s con el tejido empresarial, es el trabajo en red de todos los recursos de rehabilitación laboral y que se materializa en acciones de prospección conjunta, puesta en común de los contactos, ofertas de empleo y/o formación que llega algún integrante de la Red y cualquier otro dato que sea de interés para el resto de los recursos.

Un elemento clave es el seguimiento en todas las áreas implicadas de la persona (familiar, ocio, personal, etc.) durante todo el proceso de acceso a empleo. Abordar este aspecto es importante porque favorece que la inclusión laboral sea exitosa y aumenta las posibilidades de mantenimiento en el puesto.

Desde el Centro de Rehabilitación Laboral de Móstoles, además de todo lo señalado anteriormente, destacamos algunas actuaciones y resultados específicos:

Participación comunitaria. Desde el inicio de nuestra trayectoria hemos tenido presente tanto la importancia de estar incluidos, como de aportar activamente en la comunidad. Esta aportación activa contribuye a que mantengamos los Proyectos en el tiempo, dando lugar a que se vayan sumando otros nuevos. Como consecuencia de este trabajo, se desarrollan distintos acuerdos de colaboración, como son:

- Ayuntamiento de Móstoles. Desde 2008 hasta la actualidad se mantiene el acuerdo con Casa Museo Andrés Torrejón dirigido a la restauración y mantenimiento de las piezas que forman parte del museo.
- Universidad Rey Juan Carlos. En 2010 se firma primer Acuerdo Marco con el Servicio de Atención a la Discapacidad con el objetivo de realizar acciones de sensibilización, así como evaluar el impacto de estas, y llevar a cabo investigaciones conjuntas sobre discapacidad mental. También en 2017 se inicia una nueva colaboración con el establecimiento de un

huerto ecológico enmarcado en el proyecto Campo dei Miracoli, Erasmus +, en el que las personas del centro desarrollan sus competencias laborales.

- Grupo EXTER. En 2008 se inicia trabajo de diseño y producción de material de oficina (agendas, tarjetas de visita y de citas, calendarios, revistas, etc.) destinado al abastecimiento de los diferentes recursos gestionados por la empresa.
- Asociación de Vecinos Estoril II. En 2006 iniciamos un acuerdo de colaboración para el acondicionamiento y clasificación de juguetes y recogida de ropa dirigido a colectivos vulnerables, en riesgo de exclusión social y en colaboración con Servicios Sociales.
- Participación y organización estable en eventos comunitarios como son Semana de la Salud de Móstoles, dirigido a la población general; o entrega de juguetes dentro de la colaboración con Asociación de Vecinos Estoril II con la participación activa de todos los agentes comunitarios; y la participación en torneos de deporte, con la colaboración de diferentes recursos y equipos locales y el respaldo de la Concejalía de Deportes de Móstoles.

Talleres Rehabilitadores: En los talleres del CRL de Móstoles, además de entrenarse diariamente hábitos laborales y sociales propios de un entorno laboral, se intenta que los trabajadores experimenten otro tipo de ocupaciones distintas a las que realizan habitualmente, favoreciendo la exploración de nuevas competencias y exponiéndoles a un cambio frecuente de tareas, propio de la realidad del actual mercado laboral.

De esta forma, los talleres cuentan con un amplio abanico de tareas con diferentes características, que permite a los trabajadores ampliar nuevas áreas e intereses y la posibilidad de encontrar una ocupación significativa. Las personas atendidas participan de todos los talleres rehabilitadores, con el objetivo de adaptarse a distintos contextos.

Uno de los instrumentos de trabajo imprescindible es el denominado cuaderno de tareas, el cual surge por iniciativa de las personas que acuden a los talleres, y que a partir de un espacio grupal, plantean la iniciativa aumentar la participación en la organización de tareas de los talleres, a modo de trabajo colaborativo horizontal. El cuaderno de tareas fue un elemento diseñado en equipo con los propios trabajadores de los talleres del CRL, consta de una primera parte organizativa y de planificación, acompañada de una reunión semanal a modo de encuentro en el que se organiza el trabajo en los talleres. La segunda parte del cuaderno es el espacio dedicado a los procedimientos de ejecución de las tareas.

Con esta herramienta se pretende desarrollar distintas competencias técnicas y transversales necesarias en el desempeño habitual en un puesto de trabajo.

Programa de intervención con familias. Se caracteriza por favorecer el apoyo al proceso de rehabilita-

ción laboral de sus familiares y solventar dificultades y situaciones que puedan surgir. Por lo general, los familiares tienen un peso importante en la vida de las personas atendidas, formando parte de sus procesos de toma de decisiones, son los primeros que les acogen en situaciones de dificultad laboral o fuera de ella. Por esta razón se trabaja de dos formas:

- De manera individual: En situaciones más concretas que requieren de este tipo de intervención.
- De manera grupal: Trabajando creencias, actitudes y habilidades que favorezcan el proceso de rehabilitación y acceso a empleo de los familiares.

La metodología de intervención actual es fruto de los años de evolución del propio grupo, siendo inicialmente un grupo de carácter exclusivamente terapéutico y de resolución de conflictos familiares, hacia un enfoque más integrador que contemple sobre todo aspectos importantes para la inserción laboral.

Un aspecto diferenciador que podemos señalar de la intervención grupal de familiares es que se trata de un grupo abierto y mantenido en el tiempo, en el que pueden participar los familiares de las personas que están en intervención, de manera continua, pudiéndose incorporar en cualquier momento.

Otro aspecto a destacar es que se realiza en entorno comunitario en un centro cultural de la localidad y esto favorece la visibilización del colectivo.

Además, otra diferencia fundamental es que algunas sesiones son multifamiliares, en las que participan los familiares, los usuarios atendidos y el equipo íntegro del CRL, enfocadas por lo general, en exponer experiencias en primera persona o en realizar actividades conjuntamente.

Y sesiones de carácter lúdico-social, como proyecciones, chocolatada navideña, etc...para favorecer la cohesión, el conocimiento más personal entre las familias, compartiendo momentos agradables en familia y con otras familias.

Resulta clave, destacar que para el desarrollo de las sesiones familiares partimos de las demandas, dudas y preocupaciones que plantean los participantes. Así mismo, para tratar los temas planteados contamos con profesionales de otros recursos especializados que aportan su experiencia en la materia tratada.

Intervención grupal de Ocio: Teniendo en cuenta que el desarrollo del ocio debe formar parte de un estilo de vida balanceado, y partiendo de que nuestro colectivo se caracteriza por las dificultades de acceso a actividades de ocio y de integrarlo como un aspecto importante dentro de su vida, desde el Centro de Rehabilitación Laboral se pone en marcha este programa para trabajar todos estos aspectos.

Una de las características diferenciadoras del desarrollo de otros programas es que en este grupo participamos todos los profesionales del recurso.

Las salidas de ocio se consideran una actividad de centro, con carácter voluntario, que implica que acu-

dan todos los profesionales del equipo y se invita a participar a todos los usuarios en atención, con la intención de dar al ocio el mismo peso que a otras áreas de intervención, incluso a las propiamente laborales.

El objetivo es tratar de interiorizar y dar un espacio específico al ocio en la actividad cotidiana, generalizando la realización de actividades.

Para modelar el funcionamiento social en un entorno laboral llevamos a cabo acciones en las que participamos todos, profesionales y personas atendidas, como convocar comidas de navidad, compartir lotería, dejar un espacio el viernes a última hora para tomar algo entre compañeros... consiguiendo que se familiaricen con este funcionamiento y puedan incorporarlo cuando acceden a empleo.

En definitiva, observamos que aunque las líneas de intervención son comunes en todos los recursos de rehabilitación laboral, aspectos concretos tales como la ubicación del recurso, el perfil sociodemográfico determinado de las personas atendidas en cada centro, y las características del equipo profesional definen el estilo de atención en cada recurso.

En este sentido destacamos la participación de las personas que acuden al recurso no solo en la toma de decisiones sobre su proceso, sino también en el funcionamiento diario del centro, se entiende la rehabilitación laboral como proceso holístico en el que se ha de tener en cuenta todas las esferas que conforman la vida de las personas. Por último se destaca la colaboración con entidades sociales y comunitarias en la realización de distintas actividades.

Para concluir, desde el CRL Móstoles se trabaja a favor de la inclusión laboral de las personas con trastorno mental para que a través del acceso y mantenimiento del empleo las personas se sientan ciudadanos.

BIBLIOGRAFÍA

RODRIGUEZ A, GONZÁLEZ J. Guía de funcionamiento y calidad de los Centros de Rehabilitación Psicosocial (CRPS). [Internet]. Comunidad de Madrid. Madrid: Consejería de Políticas Sociales y Familia; 2016. [11 nov 2019]. Disponible en:

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM013998.pdf>

Alcaín E, Colis JA, Galilea V, Lavado AI, Muñiz E, Nicolás M et al. Rehabilitación Laboral de Personas con Enfermedad Mental Crónica: Programas Básicos de Intervención. [Internet]. Comunidad de Madrid. Madrid: BOCM. 2001. [11 nov 2019]. Disponible en:

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007056.pdf>

SHEPHERD G, BOARDMAN J, SLADE M. Hacer de la recuperación una realidad. [Internet]. Servicio Andaluz de Salud. Sevilla: Servicio Andaluz de Salud; 2008. [11 nov 2019]. Disponible en:

https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2018-09/Hacer_Recuperacion_Realidad.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente para personas con discapacidad: Promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. [Internet]. OIT. Ginebra: OIT; 2007. [2015; 11 nov 2019]. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Lopez M, Laviana M, Alvarez F, González S, Fernández M, Vera MP. Actividad productiva y empleo de personas con trastorno mental severo. Algunas propuestas de actuación basadas en la información disponible. Rev AEN [Internet]. 2004 [11 nov 2019]; 89 (1) 31-65. Disponible en:

<http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n89/v24n1a04.pdf>

HILARION, P. Y KOATZ, D. Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. [Internet]. Obra Social La Caixa. Barcelona: Fundación "La Caixa". 2012. [11 de nov 2019]. Disponible en:

<https://www.incorpora.org/documents/20181/495960/guia-integracion-laboral-personas-trastorno-mental-recurso-2-profesionales.pdf/f04db242-cd03-443e-ae09-0ddb3af9c183>

CUENCA, M. La educación del ocio: el modelo de intervención UD. Doc. Ocio. [Internet] 2002; 23 Pag 25-56. Disponible en:

http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/ocio/pdfs_ocio/ocio23.pdf

CUENCA, M. Ocio Humanista. Dimensiones y manifestaciones actuales del ocio. [Internet]. 16. Bilbao. Universidad de Deusto; 2000 [citado 11 nov 2019]. Disponible en:

<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/ocio/ocio16.pdf>

