

TERAPIA OCUPACIONAL EN REHABILITACIÓN LABORAL.

OCCUPATIONAL THERAPY IN VOCATIONAL REHABILITATION.

Palabras Clave: Rehabilitación Laboral, Entrenamiento Prelaboral, Empleo con Apoyo.

Keys words: Vocational Rehabilitation, Supported Training, Supported Employment.

DECS: Terapia Ocupacional, rehabilitación.

Mesh: Occupational Therapy, Vocational Rehabilitation, Supported Employment, Sheltered Workshops.

Autores:

Dña. Ester Franco Baguer

Terapeuta Ocupacional del Centro de Rehabilitación Laboral de Retiro. Madrid.

Texto Recibido: 31/10/08

Texto Aceptado: 3/03/09

RESUMEN

La rehabilitación laboral de las personas con discapacidad comenzó en Estados Unidos alrededor de los años 20. En salud mental no surgieron los primeros proyectos hasta los años 50, nuevamente en Estados Unidos. Fue decisiva la aparición de nuevos neurolépticos, que favorecían la estabilidad de estas personas. (1)

En España todavía hay pocos recursos donde se desarrollen programas de integración laboral para personas con enfermedad mental y no todos tienen una metodología clara.

INTRODUCCIÓN

Algunas evidencias sobre trabajo y enfermedad mental

El trabajo es una de las ocupaciones con más requerimientos y con entornos más demandantes, ya que marcan un estilo y estándar de desempeño muy determinado. Por

A lo largo de la historia de la rehabilitación laboral han surgido diferentes modelos de intervención en esta área: laborterapia, empleo protegido, empleo con apoyo, etc. En este artículo se comparan dos de los modelos más extendidos en la actualidad: el entrenamiento prelaboral y el empleo con apoyo, y cuál podría ser el papel de la T.O en cada uno de ellos.

SUMMARY

The Vocational Rehabilitation for disabled people began in the USA in the 20's. The first projects for people with mental illness were developed in the decade of the 50's, also in the USA. The use of new

Neuroleptics was decisive, because it made people more stable.

In Spain there are still few resources developing job integration programs for people with mental illness. Some of them lack a clear methodology.

Different intervention models have developed throughout the history of vocational rehabilitation: industrial therapy, sheltered employment, supported employment, etc. This article compares two of the most popular models: supported training and supported employment, and the role occupational therapy may play for each of them.

Como citar este documento:

Franco Baguer E. Terapia Ocupacional en Rehabilitación Laboral. TOG (A Coruña) [Revista en Internet]. 2009 [fecha de la cita]; Vol 6, Supl. 5: p 45-67. Disponible en: <http://www.revistatog.com/suple/num5/rhbl.pdf>

ello en ocasiones se ha considerado que el trabajo es una ocupación excesivamente demandante para las personas con discapacidad. En los estudios realizados en diferentes países de Europa, se ha constatado que el desempleo en las personas con enfermedad mental ronda el 90%. (2).

Estos estudios también confirman que los programas específicos de rehabilitación profesional mejoran las posibilidades de empleabilidad. Aunque la efectividad de los programas varía de unos modelos de intervención a otros.

En general parece que los factores que contribuyen a que un modelo de rehabilitación laboral sea eficaz son: Que se planteen la búsqueda y mantenimiento empleos en entornos ordinarios (aunque los puestos estén reservados para personas con discapacidad) y que ofrezcan apoyos individualizados, flexibles y continuados en el tiempo (sobre todo en la relación con el resto de trabajadores). Así mismo la formación antes de acceder a un empleo tiene una utilidad relativa, sobre todo si se asegura una formación y seguimiento en el propio puesto de trabajo. (3)

Muchos estudios describen las **dificultades** que puede tener una persona con enfermedad mental para lograr insertarse. En estos se observan que no todas ellas pueden atribuirse a la persona o a la enfermedad que padecen, sino que algunas son generadas por el entorno. (4).

Una de las principales **limitaciones del entorno** es el estigma que todavía sufren las personas con enfermedad mental. Este hace que para trabajar en el mercado ordinario tengan que ocultar su enfermedad por riesgo a ser excluidos en su empresa o directamente descartados en un proceso de selección. Incluso algunos recursos específicos para personas con discapacidad rechazan incluirles.

Así mismo el mercado laboral actual, no favorece ni en el acceso ni en el mantenimiento de un empleo. Los procesos de selección son cada vez más complejos y requieren que la

persona tenga importantes destrezas, sobre todo a nivel social y de manejo emocional. Las empresas tienen un clima laboral y unos estándares de desempeño cada vez más exigentes y más rígidos y muchas personas tienen dificultades para adaptarse a los mismos

El entorno de la persona en ocasiones tampoco favorece o por actitudes de sobreprotección o por escasas expectativas. Así mismo los servicios de atención sanitaria y social donde acuden no siempre confían en sus posibilidades o no tienen en cuenta la opinión de la persona.

Por último las pensiones de las que son beneficiarias muchas personas con enfermedad mental suelen desmotivarlas ya que tienen miedo a perderlas por ponerse a trabajar.

A todo esto hay que sumar las **dificultades propias de la persona**. Estas pueden ser muy variables. Aunque algunas derivan de la propia enfermedad: sintomatología residual, alteraciones del estado anímico, etc.

Muchas de las enfermedades mentales tienen su inicio en momentos críticos de la historia formativo-laboral de la persona e impiden que esta pueda finalizar sus estudios, acceder o mantener los empleos. Por ello es frecuente que tengan una baja cualificación, poca experiencia profesional y/o importantes lagunas laborales correspondientes a los momentos de crisis. Además, esta acumulación de experiencias de fracaso en el área productiva provoca que la persona tenga un bajo sentido de eficacia como trabajador, una visión negativa de los ambientes de trabajo y/o escaso conocimiento sobre el mercado laboral.

Los diferentes estudios sobre los programas de rehabilitación profesional son poco concluyentes respecto a que **factores pueden ser predictores** del éxito de la rehabilitación laboral. Parece que el aspecto que más favorece la inserción profesional es la motivación que tenga la persona por alcanzar este objetivo.

METODOLOGÍA

Modelos de Intervención en Inserción Profesional

A lo largo de la historia de la rehabilitación laboral han surgido infinidad de modelos de intervención. Los primeros se centraban en dar una oportunidad a la persona de experimentar un rol productivo, pero su objetivo no era lograr que esta llegara a tener un empleo y/o que llegara a integrarse en la sociedad. En algunas de estas experiencias se contemplaba el dar a la persona un "dinero de bolsillo" por su trabajo, aunque no tenían un contrato laboral ni un salario ajustado al mercado de trabajo. Algunos ejemplos de este tipo de programas serían la Laborterapia o los Centro Ocupacionales.

Posteriormente surgieron los modelos de empleo protegido donde la persona llega a tener un empleo remunerado con contrato laboral en un entorno o empresa especial donde la persona estuviera más "protegida" y pudiera recibir apoyos de cara a intentar en el futuro integrarse en el mercado ordinario.

En España se ha desarrollado ampliamente este modelo de empleo protegido sobre todo a través de los centros especiales de empleo. CEE. (5). El objetivo de estos es doble: garantizar un empleo remunerado a personas con discapacidad que por sus condiciones no puedan acceder a un empleo normalizado e intentar prepararlas para el paso al mercado ordinario.

Por ley, la plantilla de los CEE tiene que estar compuesta al menos por un 70% de personas con discapacidad. El hecho de que más de la mitad de la plantilla tenga una discapacidad los convierte en muchas ocasiones en espacios poco normalizadores y que no favorecen una integración real. Así mismo en muchos de estos CEE ni las condiciones laborales de los trabajadores ni su producción son como las de una empresa y sobreviven a base de subvenciones. La persona no desarrolla un rendimiento como en una empresa ordinaria, lo que no favorece el objetivo último de integración en el mercado laboral ordinario. Esto unido a que algunos no tienen un equipo de apoyo a los trabajadores para

su ajuste personal y social hace que a veces las personas no acaben dando el salto al mercado ordinario.

Este hecho ha quedado patente en diversos estudios. No obstante estos mismos estudios dejan patente que los CEE son necesarios para aquellas personas que no quieren o no pueden mantener un empleo en el mercado ordinario.

En la actualidad los modelos que más se están desarrollando y que se ha demostrado que son más eficaces de cara a favorecer la inserción profesional son: El entrenamiento prelaboral, las empresas sociales o de inserción y el empleo con apoyo. Estos son los más orientados a lograr que la persona se integre en el mercado laboral ordinario, sobre todo el empleo con apoyo.

Entrenamiento Prelaboral

Principios del Entrenamiento Prelaboral

Los modelos de entrenamiento prelaboral son los más extendidos en nuestro entorno, en especial en salud mental a pesar de que los estudios determinan que no son los que obtienen mejores resultados. Algunos recursos están actualmente contratando preparadores laborales con el fin de poder seguir un modelo mixto que permita por un lado entrenar algunos aspectos básicos antes de que la persona se incorpore a un empleo y posteriormente dar apoyo en su puesto de trabajo.

Estos modelos se plantean entrenar previamente a la persona para que adquiera una serie de hábitos y habilidades de ajuste laboral necesarias para un trabajo. También ofrecen entrenamiento para que las personas puedan manejarse en el mercado laboral y acceder a un empleo de la forma más autónoma posible. (6).

Para favorecer que la persona pueda desarrollar sus habilidades laborales, en estos programas se ofrecen entornos laborales simulados y/o la posibilidad de que la persona pueda acceder a unas prácticas en una empresa. Así mismo hay grupos de entrenamiento

como por ejemplo talleres de entrevistas de trabajo o grupos de desarrollo de habilidades sociales.

Metodología del Entrenamiento Prelaboral

Tras establecer una relación significativa o terapéutica el siguiente objetivo es **evaluar** para determinar cuales son las intervenciones que la persona necesita y la metodología a seguir.

La evaluación se realiza fundamentalmente a través de entrevistas individuales, donde también se puede utilizar herramientas estandarizadas y cuando es posible a través de la observación directa en las actividades de entrenamiento prelaboral.

El elemento clave de este modelo es posibilitar a la persona un entrenamiento previo a su incorporación al puesto de trabajo que favorezca su mantenimiento. Para ello es crucial que las posibilidades de entrenamiento que se acuerden con la persona permitan que esta desarrolle: unos mínimos hábitos laborales, destrezas laborales y sentido de eficacia, de tal forma que la persona se sienta capaz de afrontar un empleo y tenga la posibilidad de explorar diferentes sectores profesionales si no tiene claro a que se quiere dedicar. Las **áreas** donde se suele intervenir en este modelo son:

Adquisición de hábitos y habilidades de ajuste laboral

La principal herramienta de intervención con la que se cuenta este modelo son los entornos prelaborales. En ellos se pretende simular un contexto laboral de un sector profesional concreto (por ejemplo una oficina o un taller de carpintería) donde la persona tiene unas responsabilidades que desarrollar, unos compañeros y un jefe.

Para ello lo más habitual es que se contrate como jefe de dicho contexto a un profesional del sector (por ejemplo un administrativo) con el objeto de que esta persona al ser "experto en el sector" pueda lograr que tanto las tareas como el entorno y la exigencia que se le marque a la persona se ajuste a lo que se va a encontrar en un empleo, si bien

es cierto que para que la persona adquiera poco a poco las destrezas necesarias y la confianza personal, el nivel de exigencia debe aumentar progresivamente. En estos entornos se suelen utilizar la graduación de las tareas y adaptación de entornos para favorecer el desarrollo de destrezas.

Otra opción son las practicas laborales o lo que en otros países denominan "empleo de transición" que favorecen que el entorno sea más real pero limita más de cara a desarrollar estrategias de entrenamiento y adaptaciones.

Orientación vocacional

Es uno de los aspectos más importante para lograr el mantenimiento de un empleo. La meta es lograr que la persona se profesionalice y desarrolle un itinerario en un sector profesional que se ajuste a sus expectativas, perfil profesional y a sus destrezas.

Para ello es imprescindible que la persona tenga claro que espera de un trabajo, conozca sus destrezas, la situación del mercado laboral y las condiciones laborales y formas ocupacionales de los sectores profesionales por los que muestra interés. Por último se apoyará para que la persona pueda diseñar y desarrollar el itinerario que quiere seguir para insertarse en dicho sector (formación, prácticas etc.).

Búsqueda activa de empleo

Para lograr que la persona acceda a un empleo, se realiza un entrenamiento previo para que pueda ajustarse a los requerimientos del mercado de trabajo: Saber hacer un CV, superar una entrevista de trabajo, utilizar recursos de búsqueda de empleo, etc. El objetivo es que la persona sea lo más autónoma posible para buscar trabajo. Este suele ser un momento crítico en estos programas dado que el mercado de trabajo es complejo y buscar empleo es una actividad generalmente costosa y muy frustrante.

Seguimiento en la formación y el empleo

El seguimiento a la formación y el empleo no se desarrolla en el entorno sino a través de atenciones individuales en el recurso, donde se trata de apoyar a la persona para que busque soluciones a los problemas que le surgen, reforzar su sentido de eficacia y ajustar su funcionamiento a los requerimientos.

Intervención en otras áreas de la persona: AVD y ocio

A veces las personas que acuden a un recurso de rehabilitación laboral no solo tienen necesidad en esta área. Incluso en ocasiones su desempeño en estas interfiere en su inserción profesional, por ejemplo, una persona que tiene dificultades para manejarse con el transporte público. Por ello en muchos de los recursos que se rigen por el modelo de entrenamiento prelaboral, se desarrollan también intervenciones en todas las áreas ocupacionales.

Problemas que suelen surgir en su implementación

Uno de los aspectos que desde los estudios se achaca a los modelos de entrenamiento prelaboral es que dichos entrenamientos se suelen alargar en el tiempo, lo que provoca desmotivación en las personas que ven muy lejano y complicado llegar a trabajar.

Aquellas personas con más dificultades para desarrollar sus destrezas, dificultades de generalización de las habilidades aprendidas a otros contextos y/o de ajustarse a los diferentes entornos, pueden llegar a funcionar adecuadamente en un entorno prelaboral pero tener serias dificultades para hacerlo en un puesto de trabajo.

El apoyo que se da desde estos modelos a la persona cuando esta trabajando es externo al puesto, por lo que el profesional que lo atiende al no poder observarle en su trabajo no siempre tiene una idea ajustada de cuáles son las dificultades que tiene la persona ni de cómo apoyarle, sobre todo cuando a esta le cuesta transmitir información. Tampoco se suele contactar con la empresa, ya que esta desconoce que la persona tiene problemas de salud mental.

Por último, resulta complicado desarrollar unos entornos de entrenamiento prelaboral que sean ajustados a los empleos y muchas veces estos son menos exigentes o muy artificiales, por lo que la persona no llega a adquirir las destrezas ni la confianza personal necesarias para afrontar su futuro puesto.

Terapia Ocupacional en el Modelo de Entrenamiento Prelaboral

Algunos aspectos de la intervención desde Terapia Ocupacional son comunes en los diferentes modelos de rehabilitación profesional, como el desarrollo de una relación significativa con la persona. Por ello, en cada modelo se van a describir a grande rasgos los aspectos más específicos del mismo.

Evaluación

Como en cualquier campo de intervención es fundamental comenzar evaluando la situación de la persona de cara a desarrollar un rol laboral, teniendo en cuenta tanto sus necesidades como sobre todo sus puntos fuertes. Hay que obtener información de cual ha sido la evolución que ha tenido en los roles productivos a lo largo de su historia ocupacional.

En este sentido los datos que se necesitan de cara a poder planificar con la persona la intervención son:

- Datos sociodemográficos y clínicos básicos: Esta información en muchas ocasiones se puede obtener de informes y/o de otros profesionales.
- Historia formativo laboral: Información sobre su historia ocupacional relacionada con el desarrollo de roles productivos a lo largo de su historia vital y su desempeño en los mismos. Es fundamental conocer qué guió sus elecciones ocupacionales y como influyeron los diferentes contextos ocupacionales en su funcionamiento y su sentido de eficacia.
- Orientación Vocacional actual. Sectores profesionales que le interesan, conocimientos que tiene de los mismos y del mercado laboral en general, motivos por los que ha elegido estos sectores, metas personales y laborales y ajuste de sus expectativas a la situación del mercado laboral.

- También hay que conocer cual es su desempeño real en estos sectores profesionales, en especial en relación a lo que le va a pedir el mercado de trabajo: Conocimientos, habilidades técnicas, rendimiento, etc. Para ello en los modelos de entrenamiento prelaboral se cuentan con contextos laborales que permiten ver cómo la persona se desempeña con las tareas y entrenarla para mejorar su desempeño.
- Habilidades de Búsqueda de Empleo. En función de los sectores profesionales donde la persona va a buscar empleo, es necesario tener unos conocimientos y destrezas concretas. Por ello habrá que determinar si la persona puede encontrar un puesto de trabajo de su perfil o si necesita entrenamiento en algún aspecto.
- Otras áreas ocupacionales. De cara a tener una visión holística de la persona hay que obtener información de otras áreas ocupacionales. Es importante determinar si estas pueden interferir en la adquisición de un rol laboral.

Por tanto, a través de la evaluación se busca obtener una imagen clara de la persona en relación a la situación del mercado laboral en general y de los sectores donde ella tiene intención de insertarse. Aunque en todas las ocupaciones las expectativas y formas ocupacionales del entorno son fundamentales para determinar si el funcionamiento de una persona es ajustado, el trabajo es quizá la ocupación que más esta marcada por este.

Hay diversas herramientas de evaluación que se pueden utilizar. Algunas son de tipo observacional y aportan información sobre el desempeño de la persona en tareas laborales y sobre sus hábitos de trabajo. Estas se pueden usar en los contextos prelaborales. Un ejemplo sería *Perfil de Personalidad Laboral. (PPL)*. Bolton, B. Roessler, R. 1986.

A través de las entrevistas individuales se puede obtener información de otros aspectos relacionados con la orientación vocacional. Para ello se pueden utilizar herramientas como: *Entrevista del Rol de Trabajador (WRI 9.0)*. Graig, V. Kielhofner, G. Fisher, G. 1998. *Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS 2.0)*. Moore-Corner. R, Kielhofner. G, Olson. L. 1996. *Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional II. (OPHI-*

II). Kielhofner, G. Mallison, T. Crawford, C. Novak, M. Rigby, M. Henry, A. Walens, D. 1998. (7).

Áreas de intervención

Asesoramiento para el diseño de contextos de entrenamiento. Habitualmente el personal que dirige los contextos prelaborales son profesionales del sector y no técnicos rehabilitadores. Ello favorece que tengan una visión más realista de cómo va a ser el contexto laboral que va a tener la persona y como va a tener que desempeñarse, pero no suelen tener conocimientos de cómo valorar el funcionamiento de las persona (destrezas, sentido de eficacia, hábitos laborales, etc.) y como conseguir que este mejore. Por ello es necesario que puedan recibir asesoramiento tanto para evaluar a la persona como para analizar, adaptar y/o graduar actividades de cara a mejorar su desempeño y sus hábitos laborales.

Así mismo los contextos prelaborales tienen que servir para que las personas tengan la oportunidad de vivenciarse desempeñando unas tareas laborales y en definitiva un rol de trabajador y que esto impacte en su sentido de eficacia, que suele estar muy afectado por las experiencias negativas que han tenido en el pasado. Es imprescindible que esta tenga en todo momento un reto justo de actividad que le permita ir enfrentando retos mayores y construir una nueva valoración sobre si mismo y su desempeño. Para ello se puede seguir los principios del proceso de remotivación planteados por el Modelo de Ocupación Humana (MOH).

Orientación Vocacional. Es uno de los aspectos más relevantes en la mayor parte de los modelos de rehabilitación laboral. Consideramos orientación vocacional como el proceso por el que una persona decide dada su trayectoria profesional, intereses, metas vitales, conocimiento y destrezas, cuál o cuáles son los sectores profesionales en los que se quiere insertarse y cómo lo va a hacer (que itinerario formativo laboral va a seguir).

Nuestra labor consistirá en favorecer que la persona tome esta decisión, habiendo reflexionado sobre su situación personal y basándose en un conocimiento ajustado de la

situación del mercado. Para ello se podrá contar con profesionales del sector, visita a empresas, búsqueda de información por Internet, etc.

La persona tiene que saber qué quiere obtener de un empleo y qué tipo de sectores son los más ajustados a su perfil. El sentido de eficacia de una persona tiene mucha influencia en las elecciones vocacionales que realiza. Es muy habitual que las personas con enfermedad mental se sientan poco capaz de desarrollar un trabajo y esta visión negativa de si mismos hace que tomen decisiones poco ajustadas sobre su itinerario. Como se ha comentado, los contextos preelabórales pueden favorecer que tengan una visión más ajustada.

Todo trabajador a lo largo de su trayectoria profesional tiene que tomar decisiones sobre su itinerario, especialmente por la temporalidad que en la actualidad suelen tener los empleos. Por ello, la orientación vocacional es un área donde la persona puede necesitar apoyo de forma continuada.

Entrenamiento en Habilidades de Búsqueda de Empleo. Una vez la persona ha decidido en que sectores quiere buscar trabajo y se ha preparado para ello, formándose por ejemplo, llega el momento de buscar trabajo. El mercado laboral cada vez marca unos requerimientos más altos en este sentido: Procesos de selección más complejos, herramientas como Internet, bolsas de empleo, etc. Estos requerimientos son especialmente importantes a nivel de comunicación interacción y emocionales, áreas donde las personas con enfermedad mental suelen tener especiales dificultades. Como se ha comentado, los requerimientos de la búsqueda de empleo varían según los sectores profesionales, por lo que el entrenamiento debe ser ajustado a lo que la persona va a necesitar cuando busque.

No todas las personas pueden llegar a ser totalmente autónomas en la búsqueda de empleo, así que habrá que mantener un equilibrio entre fomentar su autonomía y darle apoyo cuando lo necesite. La búsqueda de empleo suele ser un momento crítico que en

ocasiones se alarga en exceso y mina a la persona, por lo que se debe brindar tanto apoyo técnico como emocional.

Seguimiento en la formación y el empleo. Desde este modelo se plantea que se le puede dar apoyo para favorecer el mantenimiento del empleo y de las diferentes actividades que decida desarrollar a través de su itinerario formativo laboral, pero fuera de su entorno de trabajo. Ello provoca en muchas ocasiones que sea complicado hacer modificaciones en el ambiente de trabajo, entrenamiento, graduación y/o adaptación de las actividades laborales.

Por ello la intervención en esta área se centra en analizar con la persona cuál está siendo su desempeño en el puesto, cómo influyen los diferentes componentes de su entorno laboral en el mismo y darle apoyo para resolver los problemas cotidianos. En ocasiones se puede llegar a tener contacto con la empresa por lo que es más fácil intervenir en el ambiente, pero como se ha comentado anteriormente, esto no suele ser habitual.

Intervención en otras áreas: Ocio y AVD. El tipo de intervenciones que se pueden realizar en estas áreas es similar a los que se desarrollan en los recursos de rehabilitación psicosocial, aunque habitualmente se cuentan con menos medios que estos para trabajar estos aspectos. En general las intervenciones se pueden hacer en formato individual (sobre todo para el desarrollo de la autonomía personal) y grupal. En aquellos casos en los que la persona tiene muchas necesidades en estas áreas también se puede derivar a otros recursos. En todo caso desde el modelo de entrenamiento laboral se intenta que la persona adquiera un mínimo nivel de autonomía personal y manejo comunitario previo a incorporarse a un puesto de trabajo.

Empleo Con Apoyo

Este modelo nació en Estados Unidos donde, junto con Canadá, en la actualidad se encuentra muy extendido. En Europa también se están desarrollando proyectos siguiendo esta metodología.

En España, se han creado numerosas proyectos en discapacidad intelectual principalmente y están desarrollándose cada vez más en personas con enfermedad mental, aunque la mayor parte de estos no siguen íntegramente la filosofía de empleo con apoyo. En julio del 2007 se publicó el real decreto 870/2007 que regula el Empleo con Apoyo en nuestro país. (8).

Con este modelo se pretendía evitar algunos de los problemas que surgen con el Entrenamiento Prelaboral: Desmotivación ante largos periodos de entrenamiento previos, dificultades para el mantenimiento del puesto de trabajo y problemas para simular "entornos reales de trabajo"

Existen multitud de definiciones de Empleo con Apoyo. Esta es una de las más utilizadas en nuestro país: *Empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad ["], mediante la provisión de apoyos adecuados dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.* (Verdugo, Jordán de Urríes, 2001) (9).

Por tanto el objetivo es que la persona acceda a un puesto de trabajo en un empresa normalizada sin entrenamiento ni formación previa y que una vez en el puesto de trabajo reciba el apoyo de un Preparador Laboral (algunos autores lo denominan especialista en empleo en la comunidad) para facilitar su adaptación al mismo.

Principios del Empleo con Apoyo

Esta metodología de intervención se fundamenta en unos principios muy concretos (Mank, D. 1998)

- *El trabajo tiene significado en nuestra vida.*
- *Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar:* Consideran que no se debe descartar a ningún candidato por la gravedad de su cuadro clínico.
- *La integración e inclusión son preferibles a la segregación y exclusión:* Por ello se busca empleo en empresas ordinarias para que la persona pueda tener una experiencia laboral como una persona sin discapacidad, donde se le exija igual que al resto, pero también tenga los mismos derechos.
- *La elección y satisfacción son valiosas:* Propone que las intervenciones tienen que estar centradas en la persona y que debe de ser esta la que decida a lo largo de todo el proceso tanto sus metas, como la metodología a seguir para lograr su inserción profesional. Es habitual que en nuestro contexto los profesionales se basen en modelos directivos por lo que en mucho programas de empleo con apoyo que se desarrollan en nuestro país no siguen este punto.
- *Se pretende desarrollar una carrera profesional, no solo un trabajo concreto:* En este sentido se plantean que el apoyo debe de ser flexible y continuado, comenzando porque la persona decida en que sector se quiere profesionalizar y favoreciendo que tenga diferentes experiencias laborales exitosas que le permitan integrarse laboralmente en el mismo.
- *Crear apoyos individuales no programas:* Dado que las dificultades que puede tener una persona son muy variadas, no conviene desarrollar programa rígidos sino que hay que individualizar al máximo las intervenciones. Enfatizan la necesidad de dar apoyo en el mismo puesto de trabajo para que la persona se pueda adaptar a él. También señalan que hay que basarse en los apoyos naturales.
- *Énfasis en la calidad de vida.*

Metodología del empleo con apoyo

Aunque como hemos descrito este modelo plantea como una de sus premisas que la metodología debe de ser flexible y adaptarse a las necesidades de apoyo de la persona, si que se distinguen una serie de **fases** (10):

Evaluación: En esta fase el objetivo es poder llegar a concretar con la persona sectores profesionales que se ajusten a sus intereses y destrezas de cara a buscar empleo en ellos.

Para ello proponen partir de una evaluación ecológica y basada en la comunidad siguiendo los principios planteados por Pancsofar y Steere (1997)

- La evaluación enfatiza las competencias y no las deficiencias
- El énfasis en el proceso de evaluación esta en identificar apoyos.
- Dar referencias a la persona para que oriente sus decisiones sobre su proceso en vez de que los profesionales le planteen un itinerario.
- Tanto a las personas como a sus familiares se les debe ofrecer posibilidades sobre como desarrollar la evaluación y en que formato.
- El informe de evaluación debe de ser escrito y analizado justo con el interesado y su familia.
- El objetivo no es encontrar una respuesta a preguntas concretas sino comprender la relación entre los diferentes componentes de la persona y su entorno.
- Es importante evaluar también el mercado laboral y los sectores profesionales donde la persona muestra interés.
- Las evaluaciones estandarizadas del desempeño de un estudiante tienen poca validez predictiva sobre el éxito en el puesto de trabajo.
- Los resultados en la calidad de vida son tan importantes como los de las destrezas.
- El objetivo principal de la evaluación es poder posteriormente realizar el ajuste puesto-persona.

Durante esta fase se pretende establecer una relación significativa con la persona, valorar a esta y su contexto. A través de dicha evaluación se obtendrán datos sobre al grado de ajuste entre sus intereses vocacionales, sus expectativas laborales, sus destrezas y la situación de los sectores profesionales en el mercado de trabajo.

Si se observa que este ajuste no es óptimo, se intervendrá para que pueda elegir uno o varios sectores ajustados. Una vez sus intereses vocacionales se ajustan a sus destrezas de desempeño se pasará a la fase de marketing con el fin de acceder a un empleo.

Marketing: Durante esta fase se busca un puesto de trabajo que pueda ajustarse a la persona. Para ello el recurso hace una labor de marketing donde se informa a las empresas de las políticas de fomento del empleo para personas con discapacidad, los resultados de empleabilidad de las personas con discapacidad, etc. (8)

Por último se le plantea a la empresa la metodología del empleo con apoyo y los tipos de puestos que están en la actualidad buscando. Durante esta fase también se valoran los contactos en empresas que pudiera tener la persona o su entorno.

Análisis del Puesto de Trabajo: Una vez la empresa ofrece un puesto de trabajo, hay que analizarlo adecuadamente para poder determinar si se ajusta al perfil de la persona. Siempre que sea posible se procurará hacer dicho análisis por un trabajador de la empresa para que pueda aportar la mayor información posible sobre las tareas que la persona debe realizar y el entorno laboral, especialmente en cuanto a grupos sociales y formas ocupacionales (los estilos y estándares de desempeño) que marca la empresa para ese puesto: Grado de autonomía que hay que tener, calidad de desempeño, ritmo de producción, contacto con otros, trabajo en equipo, clima laboral, cadena de mando, etc.

Posteriormente se cruzarán los resultados obtenidos del análisis del puesto con los del perfil laboral de la persona para determinar el ajuste puesto-persona y por lo tanto si es conveniente que acceda a ese puesto. Este ajuste debe realizarse junto con el futuro trabajador ya que es él quien debe decidir si es adecuado.

Análisis de tareas, Entrenamiento y disminución de las conductas problema: Una vez la persona ha accedido al puesto se debe valorar las necesidades de apoyo. Para ello se analizaran las tareas laborales, cómo influyen las condiciones laborales en su desempeño y si la empresa posibilita las adaptaciones en el entorno y en las tareas.

Problemas que suelen surgir en su implementación

En general los estudios demuestran que la metodología de Empleo con Apoyo es más eficaz en Estados Unidos que en los países europeos. Aunque no esta clara la causa parece deberse al mayor desempleo que hay en nuestro continente y a que en EEUU hay una mayor temporalidad en los empleos, lo que hace que sea más fácil acceder a un empleo.

En nuestro país uno de las principales dificultades es el estigma social. En general las empresas cumplen la cuota del 2% de trabajadores con minusvalía por evitar la sanción del ministerio de trabajo (aunque hay muchas que prefieren pagarla) no por una conciencia social hacia estos colectivos. Ello provoca que muchas se nieguen a que pueda estar el Preparador Laboral en el puesto de trabajo y/o no facilitan el análisis del mismo para poder realizar el necesario ajuste puesto-persona. Estas reticencias aumentan exponencialmente cuando la persona a insertar padece una enfermedad mental. En la actualidad la fase de Empleo con Apoyo que resulta más complicada de desarrollar es la de marketing. Aunque hay algunas empresas que están empezando a mostrar otra actitud más abierta queda mucho por hacer para lograr que el Empleo con Apoyo pueda ser una realidad.

En muchas ocasiones las personas que son derivadas a un servicio de Empleo con Apoyo no presenta una autonomía personal o de manejo comunitario adecuado, los recursos son limitados y no siempre han podido beneficiarse de una rehabilitación psicosocial. Por lo que antes de acceder a un empleo es necesario un entrenamiento previo.

En nuestro colectivo, el hecho de no contar con evaluaciones estandarizadas fiables para poder realizar el ajuste puesto-persona y la presión que supone las dificultades de establecer un acuerdo con una empresa, provocan que se tienda a realizar un entrenamiento prelaboral con vistas a asegurar el éxito de la inserción. Ello contradice los principios metodológicos del empleo con apoyo.

Papel de la Terapia Ocupacional en el Empleo con Apoyo

Para describir el papel de la T.O. en el modelo de Empleo con Apoyo vamos a seguir las fases típicas de este.

Evaluación: Como se ha comentado el objetivo de esta fase es establecer una relación significativa con la persona y que esta pueda decidir qué sectores profesionales son los más ajustados para ella y por lo tanto en cuáles va a intentar profesionalizarse.

Para ello es imprescindible obtener información sobre la persona. Esta es muy similar a la que se necesita en los modelos de Entrenamiento Prelaboral: Historia formativo laboral, orientación vocacional actual, habilidades de búsqueda de empleo, otras áreas ocupacionales. No obstante hay que tener en cuenta que en Empleo con Apoyo al no contar con los contextos preelabórales, no se puede evaluar el desempeño o los hábitos laborales de una persona a través de la observación directa de la ejecución de las tareas de un trabajo.

En otros colectivos como por ejemplo el de personas con discapacidad intelectual se han desarrollado herramientas de evaluación que buscan determinar el desempeño laboral de una persona a través de pruebas "de lápiz y papel". Este tipo de herramientas de evaluación todavía no se han desarrollado en salud mental ya que resulta complicado determinar por ejemplo las habilidades de afrontamiento y solución de problemas de una persona, uno de los aspectos que habitualmente influye en el desempeño laboral de las personas con problemas de salud mental. Por ello, en ocasiones es complicado determinar como va a funcionar una persona en un puesto de trabajo concreto.

No obstante algunas herramientas de evaluación en formato de entrevista como es la *Escala De Impacto Ambiental Para El Trabajo (WEIS 2.0)*. Moore-Corner. R, Kielhofner. G, Olson. L. 1996., dan información de cómo han influido en el pasado los contextos laborales en el funcionamiento de la persona.

Una vez se tiene la información necesaria sobre la persona el proceso de Orientación Vocacional es similar al que se pueda realizar en los modelos de Entrenamiento Prelaboral pero teniendo en cuenta que no se cuenta con la posibilidad de que la persona utilice los contextos preelabórales como herramienta para orientarse.

Marketing: Habitualmente esta fase la desarrollan otros profesionales. Es importante que desde T.O. se les proporcione información sobre la persona y su funcionamiento para que por un lado busquen puestos ajustados y por otro puedan justificar ante los empresarios las potencialidades de la persona.

Análisis del puesto de trabajo: Este es una de los aspectos más relevantes del empleo con apoyo ya que para que la persona pueda integrarse en el puesto es fundamental que el ajuste puesto-persona sea correcto. Este ajuste se realiza a través de comparar el puesto de trabajo con los componentes de la persona y así determinar si ese puesto se ajusta a los intereses, expectativas y perfil laboral de la persona.

En este sentido para analizar un puesto de trabajo hay que obtener información sobre:

- Estructura de la empresa, organización de la misma y cadena de mando.
- Métodos, técnicas y procedimientos establecidos en la empresa y que debe seguir el trabajador. En general, aquellas formas ocupacionales a las que se tiene que ajustar el trabajador porque sean propias de su puesto o específicas de la empresa.
- Condiciones laborales del puesto: Horarios, sueldo, desplazamientos, etc.
- Clima laboral y contacto con otras personas. Condiciones ambientales del puesto: Trabajo exterior, ruidos, etc.

-
- Titulaciones, conocimientos, habilidades técnicas y experiencia que se requieren para el puesto. Maquinaria y herramientas que hay que manejar, etc.
 - Funciones y tareas tanto habituales o esenciales como esporádicas que tiene que desempeñar el trabajador en ese puesto.
 - Requerimientos para el trabajador a nivel motor, de comunicación interacción y de procesamiento.

Como se ha comentado el Empleo con Apoyo se basa en la filosofía centrada en la persona, por lo que es importante analizar el puesto y determinar el ajuste puesto-persona con el trabajador, de forma que sea este quien decida si el puesto se ajusta a sus características y necesidades.

Análisis de tareas, Entrenamiento y disminución de las conductas problema. A diferencia de los modelos de Entrenamiento Prelaboral, en el Empleo con Apoyo se pueden realizar intervenciones para mejorar el desempeño de la persona en el puesto: Adaptar y/o modificar el entorno y las tareas, entrenamiento para desarrollar habilidades y graduación de la actividad. También se interviene para mejorar su inclusión en los entornos sociales.

Para ello una vez el trabajador esta en su puesto hay que valorar su desempeño y analizar las tareas que tiene que desarrollar de cara a determinar cuál es la intervención más ajustada: restaurativa o compensatoria.

No obstante habrá que tener en cuenta que todas las intervenciones que se realicen tendrán que ser consensuadas con la persona y ajustadas a la empresa y su funcionamiento, para no alteren el ritmo productivo de la misma ni estigmatizar a la persona.

Dentro de este modelo la persona encargada de dar apoyo al trabajador en su puesto es el Preparador Laboral. El T.O. podemos asesorar sobre el tipo de intervenciones que se pueden realizar para que mejore su desempeño y su integración en la empresa.

Intervención en otras áreas ocupacionales: Como en el caso de los programas de Entrenamiento Prelaboral, es habitual que también se intervenga en otras áreas ocupacionales. En el caso del Empleo con Apoyo se suele contar con menos medios ya que las intervenciones son muy individuales. Por ello la intervención en estas áreas suelen ir encaminadas al asesoramiento y buscar recursos específicos donde puedan intervenir en las mismas.

RESULTADOS

En los diferentes estudios sobre rehabilitación laboral de personas con enfermedad mental se resalta el hecho de que aunque algunos modelos de intervención se han demostrado más eficaces que otros, ninguno tiene una fiabilidad del 100%. Por ello se recomienda que se creen diversos dispositivos, basados en diferentes modelos que puedan cubrir un amplio abanico de opciones. De tal manera que las personas puedan acceder a todo tipo de empleo: Protegido, empresas de inserción, empleo ordinario, etc.

En estos estudios quedan patentes las dificultades que tienen las personas que padecen algún tipo de discapacidad para acceder a un puesto de trabajo ya que desde las empresas se las valora como poco productivas y que van a generar dificultades. Esta percepción negativa de las personas con discapacidad se agrava en el caso de las personas con enfermedad ya que a esta se une el gran estigma social que hay hacia este colectivo.

Como en el caso de la rehabilitación psicosocial, en la rehabilitación laboral cada vez se desarrollan intervenciones más centradas en la persona, porque además de que resultan más eficaces, desde muchos colectivos se consideras más éticas.

CONCLUSIONES

Por último la rehabilitación laboral es un campo relativamente nuevo y hay pocas herramientas tanto de evaluación como de intervención que se encuentren estandarizadas. Tampoco está claramente definido cuál es el papel de cada profesional por lo que en este artículo se han intentado recoger algunas propuestas de cuál podría ser la intervención de T.O. en cada modelo, aunque en ocasiones estas las estén realizando otros profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) Ross J. Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd; 2007.
- (2) López Álvarez M, Laviana Cuetos M, Álvarez Jiménez F, González Álvarez S, Fernández Domenech M, Vera Peláez MP. Actividad productiva y empleo de personas con trastorno mental severo. Algunas propuestas de actuación basadas en la información disponible. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquía. 2004; XXIII: 2849-83
- (3) Rodríguez Pulido F, Rodríguez Díaz M N, García Ramírez M C. La Integración Laboral de Personas con Enfermedad Mental Grave. Una Cuestión Pendiente. Psiquis. 2004; 25 (6): 264-81.
- (4) Blanco F, Lamy N, Martínez F, Martín MA. Rehabilitación Laboral y Enfermedad Mental. V Congreso Virtual de Psiquiatría.com. [Internet]. Psiquiatría.com: Psiquiatría.com; 2004 [marzo 2006]. Disponible en: http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/RhbLaboral_enfermedad_mental.shtml
- (5) Ley de la Integración Social de los Minusválidos (L.I.S.M.I.). Ley 13/1982 de 7 de abril. Boletín Oficial del Estado, número 103 (30 de abril de 1982).
- (6) Rodríguez A, Alcaín Oyarzun E, Colís Hernández JA, Galilea García V, Lavado Ciordia AI, Muñiz Giner E et al. Rehabilitación Laboral de Personas con Enfermedad Mental crónica: Programas Básicos de Intervención. Cuadernos Técnicos de servicios Sociales. Consejería de Servicios Sociales. Madrid: Comunidad de Madrid; 2001.
- (7) Kielhofner, G. Terapia Ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y Aplicación. 3ª ed. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana; 2004.
- (8) Real Decreto por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio. Boletín Oficial del Estado, nº 168, (14-07-2007).
- (9) Verdugo MA, Jordán de Urriés FB. Empleo con apoyo y salud mental. Atención comunitaria, rehabilitación y empleo. En: II Congreso de Rehabilitación en Salud Mental. Salamanca: INICO; 2003.
- (10) Esteban B, Jordán de Urriés FB. Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidad Intelectual y para Personas con Enfermedad Mental: Comparación metodológica en dos proyectos pilotos. Siglo Cero (Madr). 2006; 37 (2): 63-7