

"Estudio y metodología de las unidades de apoyo en CEE para personas con enfermedad mental"



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental



Entidades participantes:

- Asociación Murciana para la Rehabilitación Psicosocial.
- Fundación Benito J. Feijoo.
- Fundació CHM les Corts.
- Fundación Intras.
- Fundación Rey Ardid .
- Fundación Sorapan de Rieros.
- Plataforma ISEM.

Entidad colaboradora:

- FEACEM

Estudio cofinanciado por el FSE:



Unión Europea

Fondo Social Europeo
“El FSE invierte en tu futuro”

Organismo intermedio:



Listado de abreviaturas y siglas:

- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- CCAA: Comunidades Autónomas.
- CEE: Centro Especial de Empleo.
- CESEM: Competitividad para la Economía Social en el ámbito de la Enfermedad Mental.
- EPD: Estadística del empleo de las personas con discapacidad.
- INE: Instituto Nacional de Estadística.
- LCSP: Ley de Contratos del Sector Público.
- MPI: Mapa de Procesos Individuales.
- PPA: Plan Personalizado de Apoyos.
- PRL: Prevención de Riesgos Laborales.
- SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.
- TMG: Trastorno Mental Grave.
- UAP: Unidades de Apoyo Profesional o Unidades de Ajuste de Personal.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. OBJETIVOS	5
1.2. JUSTIFICACIÓN	7
2. METODOLOGÍA	12
2.1. INSTRUMENTOS	12
2.2. FUENTES DE ESTUDIO	14
2.2.1. FUENTES PRIMARIAS	14
2.2.1.1. FUENTES PRIMARIAS DE CARÁCTER LEGISLATIVO	15
2.2.1.2. FUENTES PRIMARIAS DE DATOS LABORALES CUANTITATIVOS	16
2.2.2. FUENTES SECUNDARIAS	20
2.3. PROCEDIMIENTO	24
2.4. ACTORES SUJETOS DEL ESTUDIO	26
2.4.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	27
2.4.2. AGENTES SOCIALES	29
2.4.3. ENTIDADES PRIVADAS	30
2.4.4. INDIVIDUOS	32
3. ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDAD MENTAL	34
3.1. ESTUDIO NORMATIVO	34
3.2. ESTUDIO TÉCNICO DE LOS CEE	35



C E S E M

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

3.3. ESTUDIO PSICOSOCIAL	36
3.3.1. MODELOS PSICOSOCIALES	36
3.3.1.1. MODELO DE DIÁTESIS-ESTRÉS (VULNERABILIDAD).....	36
3.3.1.2. MODELO DE FUNCIONAMIENTO GLOBAL.....	38
3.3.1.3. MODELO DE CALIDAD DE VIDA	39
3.3.2. MÉTODOS DE ATENCIÓN	42
3.3.2.1. ATENCIÓN INTEGRAL CENTRADA EN LA PERSONA.....	42
3.3.2.2. MODELO DE ATENCIÓN DIRIGIDO POR LA PERSONA.....	45
3.3.3. TÉCNICAS APLICADAS EN LA MEJORA DEL TRABAJO	46
3.3.3.1. TRABAJO COMO MECANISMO DE INCLUSIÓN.....	47
3.3.3.2. REHABILITACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....	49
3.3.3.3. GESTIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO.....	51
3.4. ANÁLISIS DE FACTORES INTERVINIENTES DE LA COMPETITIVIDAD	53
3.5. DIMENSIONES ANALIZADAS EN EL ESTUDIO	55
4. RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDAD MENTAL	60
4.1. MUESTRA DE DATOS	60
4.2. CARÁCTER DE LOS CENTROS	60
4.2.1. FORMA JURÍDICA	61
4.2.2. INICIATIVA DEL CENTRO	66



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

ÍNDICE

4.2.2.1. ÁNIMO DE LUCRO POR PROVINCIAS.....	66
4.3. TAMAÑO DEL CENTRO	68
4.3.1. RELATIVO AL NÚMERO DE TRABAJADORES.....	68
4.4. RELATIVO AL TIPO DE DISCAPACIDAD	71
4.5. RELATIVO AL TAMAÑO DEL PERSONAL SIN DISCAPACIDAD EN EL CEE.....	75
4.6. FORMA CONTRACTUAL.....	77
4.7. MOTIVO DE CREACIÓN.....	78
4.8. INVERSIÓN DE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS.....	79
5. APLICACIÓN DEL ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDAD MENTAL	81
5.1. METODOLOGÍA DE LAS UNIDADES DE APOYO.....	81
5.2. FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE APOYO	83
5.3. FACTORES INTERVINIENTES EN LA COMPETITIVIDAD	86
5.4. VENTAJAS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE.....	89
INICIATIVA SOCIAL.....	89
5.5. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL.....	91



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

5.6. PROPUESTAS A FUTURO	93
5.6.1. INTERCAMBIOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA	93
5.6.2. METODOLOGÍA EDCAMP	94
5.6.3. GAMIFICACIÓN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	94
5.6.4. ESCAPE ROOM CON PERSONAS USUARIAS	95
5.6.5. METODOLOGÍA FROG	96
5.6.6. IMPLANTACIÓN DE LA APLICACIÓN UNMIND	97
5.6.7. ACCIONES EN EL MEDIO RURAL	98
5.6.8. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES	98
5.6.9. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	99
5.6.10. PROGRAMA FORMATIVO DE REALIDAD VIRTUAL	100
5.6.11. IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS	100
5.7. FÓRMULAS YA IMPLANTADAS	101
5.7.1. INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT (IPS)	101
5.7.2. DINÁMICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL	102
6. GLOSARIO	104
7. BIBLIOGRAFÍA	111
8. ANEXO	114
8.1. ENCUESTA A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	114



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y TABLAS

Ilustración 1: Objetivos del Proyecto CESEM. Fuente: Propia. Elaboración propia.....	10
Ilustración 2: Fases del Proyecto CESEM. Elaboración propia.....	14
Ilustración 3: Logotipo BOE. Fuente: www.BOE.es	19
Ilustración 4: Mapa de las fuentes legislativas autonómicas Fuente: Webs de los Boletines autonómicos. Elaboración propia.....	20
Ilustración 5: Logotipo Instituto Nacional de Estadística. Fuente: www.ine.es	21
Ilustración 6: Logotipo Servicio Público de Empleo Estatal. Fuente: www.sepe.es	22
Tabla 1: Tabla de los Servicios Regionales de Empleo.Fuente: Webs autonómicas. Elaboración propia	23
Ilustración 7: Mapa de visitas y jornadas realizadas durante el Proyecto CESEM. Elaboración propia.....	28
Ilustración 8: Mapa: Plataforma CESEM. Elaboración propia.....	29
Ilustración 9: Actores sujetos del estudio. Elaboración propia.....	31
Ilustración 10: Logotipo CERMI. Fuente: www.cermi.es	34
Ilustración 11: Modelo de diátesis-estrés. Elaboración propia.	41
Ilustración 12: Modelo de funcionamiento global. Elaboración propia.....	42
Ilustración 13: Efectos de la enfermedad mental. Elaboración propia.....	43
Ilustración 14: Modelo de calidad de vida. Elaboración propia a partir del informe Gutiérrez, 2015.....	44
Ilustración 15: Modelo de atención integral centrada en la persona. Elaboración propia.....	47
Tabla 2: Tabla de las diferencias entre modelos. Elaboración propia.....	48
Ilustración 16: Escalera de la participación. Fuente: Roger Hart.....	50
Ilustración 17: Demandas de trabajo. Elaboración propia.....	51
Ilustración 18: Trabajo como mecanismo de inclusión. Elaboración propia.....	52
Ilustración 19: Acciones de rehabilitación. Elaboración propia.....	53
Ilustración 20: Estrés laboral. Elaboración propia.....	55
Ilustración 21: Estrategias y evasivas. Elaboración propia.....	56

Ilustración 22: Factores intervinientes. Elaboración propia.....	59
Tabla 3: Tipología jurídica CEE por CCAA. Numérica. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	65
Ilustración 23: Gráfico tipología jurídica. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	66
Ilustración 24: Gráfico tipología jurídica porcentual atendiendo a iniciativa. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	66
Tabla 4: Tipología jurídica CEE por CCAA. Porcentual. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	67
Tabla 5: Tipología jurídica CEE de iniciativa empresarial por CCAA. Porcentual. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	68
Tabla 6: Tipología jurídica CEE de iniciativa social por CCAA. Porcentual. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	69
Ilustración 25: Iniciativa de los CEE a nivel provincial. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	71
Ilustración 26: Porcentajes de la iniciativa de los CEE. Fuente SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO Elaboración propia.....	72
Ilustración 27: Provincias con mayor plantilla media por CEE de Iniciativa empresarial. Fuentes: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	73
Ilustración 28: Provincias con mayor plantilla media por CEE de Iniciativa social. Fuentes: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	74
Tabla 7: CEE Con mayor y menor plantilla media a nivel provincial. Fuentes: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.....	74
Ilustración 29: Distribución de la población con discapacidad por naturaleza. Fuentes: INE (EPD). Elaboración propia.....	75

Ilustración 30: Distribución de los trabajadores en los CEE por naturaleza de la discapacidad. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.....	76
Ilustración 31: Distribución de los trabajadores por género en los CEE y por naturaleza de la discapacidad. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.....	77
Ilustración 32: Distribución de los trabajadores en los CEE por naturaleza de la discapacidad y género en cada CCAA. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.....	78
Ilustración 33: Distribución de los trabajadores en los CEE por naturaleza de la discapacidad y porcentaje de la plantilla sin discapacidad en cada CCAA. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.....	79
Tabla 8: Provincias con mayor y menor proporción de plantilla con discapacidad. Fuente SEPE y propias. Elaboración propia.....	80
Ilustración 34: Distribución de los trabajadores en los CEE por tipo de contrato y por género Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.....	81
Ilustración 35: Motivos de creación de CEE. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.....	82
Ilustración 36: Método de intervención de las UAP. Elaboración propia.....	85
Ilustración 36: Funciones de las UAP. Elaboración propia.....	88
Ilustración 37: Factores que influyen en la competitividad (1). Elaboración propia.....	90
Ilustración 38: Factores que influyen en la competitividad (2). Elaboración propia.....	91
Ilustración 39: Diagrama de ISHIWAKA. Elaboración propia.....	92
Ilustración 40: Actividad conjunta. Fuente: www.facebook.com.....	106





CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación centra su atención y análisis en la **competitividad** de las partes intervinientes en el ámbito laboral de personas con enfermedad mental a lo largo del territorio nacional.

Este enfoque se debe principalmente a dos factores, por un lado, a la escasez de datos y de análisis que ofrecen las entidades tanto públicas como privadas sobre esta materia y, por otro lado, a las dificultades que encuentran las personas que poseen algún tipo de discapacidad, y en especial, a las que padecen enfermedad mental, a la hora de incorporarse en el mercado de trabajo.

Así, la finalidad del siguiente estudio radica en dar a conocer las distintas necesidades de carácter social y laboral de este colectivo con el objetivo de **generar mejoras** en las partes intervinientes y de ofrecer una visión integral que posibilite una mayor adaptación de personas con enfermedad mental al mundo laboral.

A través del **proyecto CESEM** se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la situación actual, así como una indagación en el comportamiento y conocimiento de los diferentes actores de la sociedad.

Todo ello con la intención de encontrar y clarificar los mecanismos sociales, laborales, económicos y legislativos que posibilitarían la mejora de la **inclusión social y laboral**, así como el diseño de políticas públicas y privadas que favorezcan la situación del colectivo objeto del estudio.

1.1. OBJETIVOS

Como fines a conseguir a través de esta investigación se definen los siguientes:

- **Iniciativas de mejora de la competitividad de las entidades de economía social:**

Dicha meta es un factor clave para favorecer la inserción sociolaboral de las personas con problemas de diverso índole, en especial y por ser objeto del estudio, las relacionadas con la salud mental. Se ha de tener en cuenta que el estudio se elabora teniendo como destinatario objetivo a las entidades de economía social, por lo que el mismo se centra con especial interés en conocer los factores clave que favorezcan la competitividad de dichas organizaciones.

- **Instrumento de reflexión conjunta:**

La información recabada en esta investigación pretende reflejar la situación actual de la inclusión social de personas con discapacidad, en especial las personas con enfermedad mental, para poder utilizarlo como herramienta en la toma de decisiones, constituyendo así una voz propia en defensa de los intereses del colectivo ante las Administraciones públicas estatales y europeas.

- **Herramienta para el aumento de la calidad de vida y la inclusión social:**

Se persigue elaborar un documento con resultados y conclusiones que sirva para proponer medidas de mejora por parte de las entidades del partenariado del Proyecto CESEM, así como por el resto de entidades de ISEM, y que sirva también de fuente fidedigna para la elaboración de políticas públicas, mecanismos legales y buenas prácticas por parte de los actores participantes en la sociedad.

- **Generar conciencia:**

Uno de los principales objetivos a la hora de la realización del presente estudio es dar a conocer la idiosincrasia de este colectivo y sus dificultades diarias en la sociedad, examinar los métodos de trabajo de los técnicos dentro de las Unidades de Apoyo Profesional (en adelante UAP) y analizar la naturaleza y el funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), generando así un marco ético y de reflexión en el que la ciudadanía en su conjunto tome un papel más activo de tolerancia y acompañamiento de las personas con enfermedad mental.

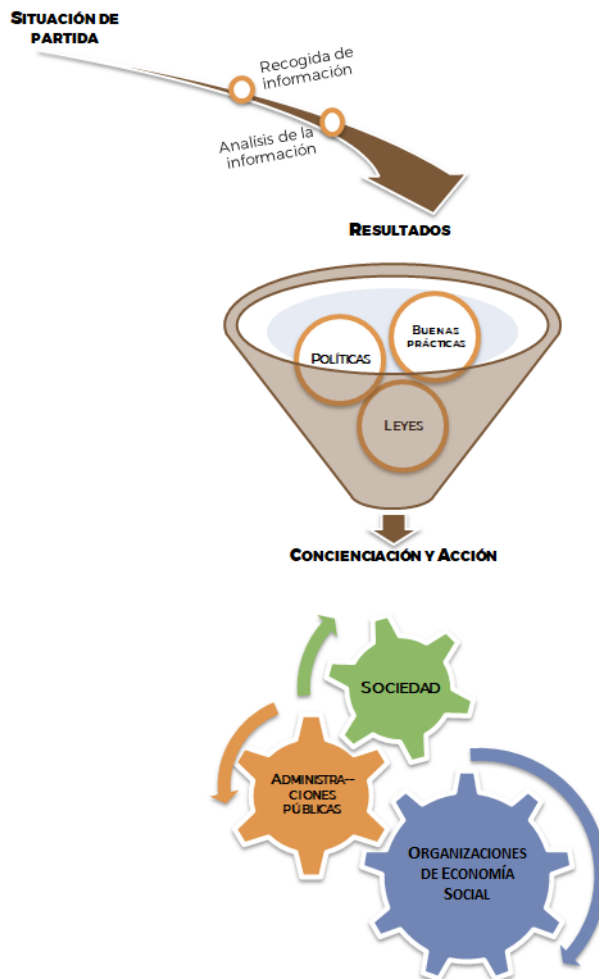


Ilustración 1: Objetivos del Proyecto CESEM. Fuente: Propia. Elaboración propia.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La razón de ser de este estudio radica en la necesidad de elaboración de una **metodología global** para la **mejora competitiva** de las empresas de economía social vinculadas al empleo de personas con trastornos de salud mental.

Entre los motivos que justifican la puesta en valor de las empresas de economía social, está precisamente la causa misma del surgimiento del Tercer Sector, que según el estudio *ONG del conocimiento: influir para el impacto social del Instituto de Innovación Social (2018)* sería:

“El sentido general de la solidaridad, con el ánimo de mejorar las condiciones socioeconómicas de las personas en situación de exclusión, siendo una buena base para el fomento de una cultura orientada al intercambio de conocimiento y la mejora de la competitividad”.

Por esta razón, para actuar de manera proactiva y ágil a los continuos cambios y seguir cimentando una cultura de intercambio de conocimiento en materia de economía social, es esencial buscar **sinergias con otras entidades** de objetivos sociales comunes, así como mejorar los procesos y el desarrollo organizacional, cocrear nuevas e innovadoras ideas y afrontar **nuevos retos** en el Tercer Sector y, particularmente, en el campo de la salud mental.

Concretamente, las personas con problemas de **salud mental grave y prolongada**, en adelante TMG, constituyen un grupo que, por sus especiales características, presentan una gran dificultad en cuanto a su inclusión social y laboral.

Así, actualmente, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística publicados en diciembre del año 2018 y referidos al año 2017 que posteriormente se analizarán de manera más amplia, la **tasa de actividad** de las personas con problemas de salud mental es la que más ha aumentado respecto a 2016 (3.4%), pero sigue siendo la más baja entre los diferentes tipos de discapacidad (31.1%), al igual que lo era en el año 2016.

Es más, a pesar de que en los últimos tiempos hay una legislación que protege y promueve el empleo para este colectivo, la tasa de empleo del mismo no ha aumentado lo suficiente. Por ello, es necesario abordar para personas con enfermedad mental modelos comunes de empleo y formación, concretamente, en lo relativo al **funcionamiento de las unidades de apoyo**, que se puedan adaptar en cualquier región española, por lo que la introducción de mecanismos de buenas prácticas, la transferencia y gestión del conocimiento y la participación de todos los actores pertinentes, tanto públicos como privados, se tornan esenciales para poder afrontar este gran reto.

Asimismo, según el último *Informe Olivenza 2018 (Observatorio Estatal de la Discapacidad, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019)* sobre la situación general de la discapacidad en España “abordar la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva estadística implica superar **obstáculos vinculados a las fuentes** de datos existentes, como son la escasez de fuentes, diferencias metodológicas en la medición, variabilidad en las cadencias de actualización de datos y segmentación territorial”, lo que tiene como consecuencia que la información no sea coincidente a la hora de realizar comparaciones directas, y que a veces sea una tarea imposible analizar las variaciones interanuales de los datos sobre discapacidad en general.

Por ejemplo, y a pesar de que la Ley General de Discapacidad 1/2013 distingue entre todas las tipologías de discapacidad, el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) no recoge los datos desglosados por cada una de las discapacidades reconocidas, aunando los de discapacidad intelectual y mental en la misma categoría (discapacidades psíquicas), según los datos referidos al 2018 y publicados en 2019 por el propio SEPE en el Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Esta circunstancia provoca que existan dificultades para extraer datos estadísticos fiables y afrontar nuevas iniciativas, por ejemplo, que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del colectivo, lo que hace imprescindible incluir la **perspectiva de género** en todas las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito.

A nivel estadístico, resulta complicado determinar con las fuentes públicas existentes en la actualidad, por ejemplo, el número de mujeres y hombres con algún tipo de problema de salud mental para llevar a cabo acciones comunes que mejoren la tasa de empleo del colectivo femenino, por lo que es necesario plantear medidas que den lugar a una correcta medición diferenciada en términos de género.

Además, en los *Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)* que marca la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para “mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás”, el objetivo 8 centrado en el Crecimiento económico y alineado con el proyecto CESEM de mejora de la competitividad, en la meta 5 se fija como propósito “de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Más aún, el objetivo 10 de Reducción de las desigualdades tiene como segunda meta “de aquí a 2030, potenciar y promover la **inclusión social**, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Por último, en el objetivo 3 referido a Salud y Bienestar, la meta 4 fija “para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar”, fin alineado con el objetivo del presente estudio indirectamente puesto que mejorando el funcionamiento de las Unidades de Apoyo se puede contribuir a la **prevención de recaídas** de las personas con enfermedad mental.

De otro lado, la desfavorable coyuntura actual del colectivo en relación al empleo fomenta llevar a cabo una metodología enfocada en las Unidades de Ajuste de Personal que marque las tendencias y buenas prácticas de aplicación en los Centros Especiales de Empleo.



Ilustración 2: Fases del Proyecto CESEM. Elaboración propia.

Por ende y de forma general, el presente estudio tiene como objetivo construir y refutar teorías acerca de la situación actual del entorno laboral de personas con discapacidad por enfermedad mental, desarrollar las orientaciones hacia un **nuevo enfoque y perspectiva** sobre la gestión de las Unidades de Apoyo Profesional, contribuyendo directamente a una mejora de su competitividad, todo ello respaldado por las otras dos fases del proyecto, véase la *gestión del conocimiento* y el *establecimiento de las fases piloto* de dos actividades.

Por último, el análisis de la normativa jurídica, en suma a los datos recabados de las entidades que voluntariamente han participado en el proyecto, ofrece como resultado una imagen de la realidad en la cual se observa que tanto la legislación estatal como las particularidades a nivel autonómico repercuten generando **diferencias** en la sociedad empresarial española, las cuales también se van a observar en cuanto a la **regulación y funcionamiento** de los Centros Especiales de Empleo.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

2. METODOLOGÍA

A través de diferentes medios, actores y colaboradores, se ha realizado el **estudio sobre las Unidades de Apoyo Profesional** con la intención de analizar su situación actual en los CEE, así como para determinar las medidas o cambios posibles para mejorar su normativa, gestión y buenas prácticas.

2.1. INSTRUMENTOS

Para recabar la información clave del estudio, y con el objetivo de conocer los servicios y apoyos que se disponen en los Centros Especiales de Empleo, así como el sistema legislativo que los afecta se han utilizado varias herramientas en función de los actores que poseían la información:

- **Búsqueda a través de Internet**

La evolución del almacenamiento de los datos de manera digital y las nuevas tecnologías facilita la transferencia del conocimiento a través de la red. No obstante, la información recabada mediante este medio ha sido contrastada tanto en origen como en contenido con el fin de que este instrumento no transfiera información errónea o difusa.

- **Solicitud directa de información**

También se ha pedido información vía email o presencial sobre los Centros Especiales de Empleo y sobre la normativa que se les aplica. Además, los datos recabados se han tratado de manera uniforme y simétrica a todos los actores.

- **Información a través de registros de las CCAA**

En el ordenamiento jurídico español, el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo (Real Decreto 2273/1985) indica que las Comunidades Autónomas que tengan la competencia transferida de la gestión de los CEE deberán elaborar la calificación y registro de los Centros que estén en su región.

Por este motivo, se ha solicitado a través de los registros autonómicos electrónicos y/o presenciales, la información que se ha precisado para el estudio, y a la cual no se tenía acceso desde las webs oficiales de cada organismo.

- **Consulta telefónica**

Como instrumento complementario al contacto presencial u online, se ha realizado contacto telefónico con organismos o responsables tanto de CEE como de entidades autonómicas, en las situaciones en las que se necesitaba más precisión en los datos, o cuando la extracción de sus webs oficiales ha resultado inviable.

- **Cuestionarios**

Una de las herramientas que se ha utilizado por la facilidad para su difusión y su alcance, ha sido la creación de diferentes tipos de encuestas, que además recogen tanto información cualitativa como cuantitativa. Asimismo, se han enviado a los distintos agentes:

- Cuestionarios a Centros Especiales de Empleo.
- Cuestionarios a Organismos Públicos.
- Cuestionarios a personal técnico.
- Cuestionarios a personas usuarias.
- Entrevistas con el personal técnico.

Para dar mayor consistencia a las sensaciones y a las opiniones cualitativas de los técnicos, se han realizado entrevistas individuales con los profesionales que directamente realizan la actividad en las Unidades de Apoyo o de Ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

- **Focus Group**

El bienestar de las personas usuarias es el motivo principal del desarrollo de este estudio, por lo que se ha realizado un Focus Group con personas del colectivo para evaluar las condiciones, percepciones y opiniones que tienen, así como para ilustrar a los gestores y legisladores del funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo.

- **Jornadas**

La asistencia a este tipo de eventos se ha realizado para poder nutrirse de conocimientos sobre la discapacidad, la gestión de los centros y la aplicación de nuevos métodos. Este instrumento se desarrolla de manera más extensa en el siguiente epígrafe relativo a las Fuentes de estudio.

- **Visitas de Estudio**

Las mismas han consistido en la observación directa in situ del desarrollo de la actividad en los CEE, lo cual es de vital importancia para poder realizar un análisis realista de la situación y del funcionamiento diario en este tipo de centros.

2.2. FUENTES DE ESTUDIO

En la realización del estudio, se han tenido en cuenta los factores que afectan al empleo protegido y, en especial, los que directamente inciden sobre los Centros Especiales de Empleo.

Para ello, por un lado se han seleccionado diferentes **fuentes de información** de organismos y entidades públicas que garantizan la veracidad de la información y, por otro lado, otras fuentes más cercanas a la actividad como son las relativas a las propias entidades.

De este modo, se puede clasificar la información que se ha recabado distinguiendo entre dos tipos de fuentes que se detallan a continuación.

2.2.1. FUENTES PRIMARIAS

Con respecto a los recursos que contienen información primaria, publicados y gestionados única y exclusivamente por los gestores y administradores de esta documentación, se encuentran **dos tipos de información** a través de la Administración Pública y de sus entidades, por un lado, las fuentes primarias de carácter legislativo y, por otro lado, las fuentes primarias de datos laborales cuantitativos.

2.2.1.1. FUENTES PRIMARIAS DE CARÁCTER LEGISLATIVO

En el análisis de la gestión, el funcionamiento y la competitividad de los Centros Especiales de empleo y las Unidades de Apoyo Profesional, teniendo en cuenta a su vez la jerarquía jurídica y las competencias transferidas del Estado a las Comunidades Autónomas, se han utilizado diferentes bases legislativas:

- **Base de datos legislativa nacional**

El *Boletín Oficial del Estado (BOE)* es el diario oficial español destinado a la publicación de las leyes, disposiciones y actos de inserción obligatoria según el principio constitucional de publicidad de las normas. Se publica todos los días del año salvo los domingos, en edición electrónica, y todo lo recogido en el mismo tiene la consideración de oficial y auténtico.



Ilustración 3: Logotipo BOE. Fuente: www.BOE.es

Se ha utilizado esta fuente como pilar básico a nivel legislativo.

- **Bases de datos legislativas autonómicas**

Por un lado, la normativa nacional fija el marco en el que se deben regular las ayudas y subvenciones destinadas a las Unidades de apoyo profesional de manera que la *Ley general de subvenciones* delega la competencia a las distintas Comunidades Autónomas.



Ilustración 4: Mapa de las fuentes legislativas autonómicas Fuente: Webs de los Boletines autonómicos. Elaboración propia.

Por otro lado, la emisión de estas ayudas, así como el registro y la calificación de los Centros Especiales de empleo en España es competencia de las Comunidades Autónomas, motivo por el cual, otra de las fuentes primarias legislativas que se ha utilizado han sido los Boletines Oficiales de cada Comunidad Autónoma.

2.2.1.2. FUENTES PRIMARIAS DE DATOS LABORALES CUANTITATIVOS

El proyecto CESEM también posee un gran número de datos estadísticos que garantizan poder cuantificar opiniones, comportamientos o cualquier variable relativa al proyecto.

El **empleo protegido** en España se gestiona de manera similar al empleo ordinario. No obstante, el Estado, a través de su normativa, fija métodos que recogen los datos acerca del estado laboral de las personas con discapacidad.

En nuestro caso, las dos fuentes de datos más relevantes, tanto en materia de empleo protegido como ordinario son el INE y el SEPE:

- **INE: Instituto Nacional de Estadística**

Es un organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Economía y Empresa.

Este organismo elabora una nota de prensa conocida como la EPD¹, la cual se confecciona con carácter anual desde el año 2010 y recoge datos relativos al empleo de personas con discapacidad oficialmente reconocida. En el estudio hemos tenido en cuenta la EPD elaborada en Diciembre de 2018 que nos muestra los datos del empleo de las personas con discapacidad del año 2017.



Ilustración 5: Logotipo Instituto Nacional de Estadística. Fuente: www.ine.es.

- **SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal**

Es el organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que se encarga de la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo.

El SEPE, como fuente primaria, nos muestra los datos del mercado de trabajo registrado. En este caso, ha sido utilizada la publicación del año 2018 que el SEPE realiza anualmente del mercado de trabajo a través de su Observatorio de las Ocupaciones y que en este caso contiene los datos de 2017.

1. Nota de prensa sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad elaborada por el INE.



SEPE
SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Ilustración 6: Logotipo Servicio Público de Empleo Estatal. Fuente: www.sepe.es

Con respecto a la organización interna del SEPE, este organismo transfiere competencias en materia de políticas activas de empleo y formación a los Servicios Regionales de Empleo; exceptuando a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por lo que como fuentes accesorias al SEPE, también ha habido tomas de contacto con los distintos servicios de empleo de cada Comunidad Autónoma.

Región	Organismo
Andalucía	 Servicio Andaluz de Empleo CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y C SAE - Servicio Andaluz de Empleo
Aragón	 inaem INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO INAEM - Instituto Aragonés de Empleo
Asturias	 TrabaJastur TRABAJASTUR - Servicio Público de Empleo de Asturias
Illes Balears	 soib formació i ocupació SOIB - Servei d'Ocupació de les Illes Balears
Canarias	 Servicio Canario de Empleo Gobierno de Canarias Servicio Canario de Empleo
Cantabria	 emple Q cantabria SERVICIO CANTABRO DE EMPLEO EMPLEA CANTABRIA - Servicio Cántabro de Empleo
Castilla y León	 Ecyl SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO en CASTILLA y LEÓN ECYL - Servicio Público de Empleo de Castilla y León


Región	Organismo
Castilla-La Mancha	 <small>Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha</small> SEPECAM - Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha
Cataluña	 <small>Servei d'Ocupació de Catalunya</small>  <small>Generalitat de Catalunya gencat.cat</small> SOC - Servei Públic d'Ocupació de Catalunya
C. Valenciana	 <small>Servei Valencià d'Ocupació i Formació</small> LABORA - Servei Valencià d'Ocupació i Formació
Extremadura	 <small>extremaduratrabajo</small> EXTREMADURATRABAJO - Servicio Extremeño Público de Empleo
Galicia	 Emprego Galicia EMPREGO GALICIA - Servicio Público de Empleo
C. de Madrid	 empleo  Servicio Regional de Empleo Comunidad de Madrid
Murcia	 Sef <small>Servicio Regional DE EMPLEO y FORMACIÓN</small> SEF - Servicio Regional de Empleo y Formación
Navarra	 servicio navarro de empleo Servicio Navarro de Empleo
País Vasco	 Lanbide <small>Euskal Enplegu Zerbitzua Servicio Vasco de Empleo</small> LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo
La Rioja	 Servicio Riojano de Empleo Servicio Riojano de Empleo
Ceuta	 SEPE <small>SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL</small> SEPE - Servicio Público de Empleo Estatal
Melilla	 SEPE <small>SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL</small> SEPE - Servicio Público de Empleo Estatal

Tabla 1: Tabla de los Servicios Regionales de Empleo. Fuente: Webs autonómicas. Elaboración propia.

2.2.2. FUENTES SECUNDARIAS

En este sentido, para la obtención de las fuentes secundarias se ha llevado a cabo un minucioso análisis de toda la información procedente de fuentes primarias combinada con todos aquellos datos obtenidos directamente durante la realización de este estudio. Para la recopilación de esta información, hemos utilizado las siguientes fuentes:

- **Internet**

La información y contenidos recogidos en la web ha servido de facilitador de documentación proporcionada por las páginas oficiales de las CCAA y las páginas webs de los CEE.

Otras páginas especializadas se han utilizado para consultar técnicas o experiencias en gestión de CEE y de Entidades de Economía social cuyo objetivo es la integración social de personas con discapacidad o problemas de exclusión.

- **Solicitud Directa de Información**

Debido a que son las propias organizaciones las que generan y gestionan la información objeto del presente estudio, se ha procedido a recabar la misma directamente de dichos organismos.

Para recopilar mediante petición directa la información, se han realizado los trámites administrativos de Registro electrónico o presencial que tiene estipulados cada Comunidad Autónoma y también las pertinentes solicitudes vía email y teléfono.

- **Cuestionario dirigido a organismos autonómicos**

Con el objetivo de recopilar fuentes de todos los implicados en el empleo protegido, se ha elaborado un cuestionario dirigido a los organismos autonómicos para obtener información relativa a la gestión de las subvenciones en esta materia.

- **Cuestionario dirigido a los CEE**

Las empresas de inserción junto con los Centros Especiales de Empleo agrupan la mayor parte del empleo protegido en España. Concretamente, en lo relativo a empleo y discapacidad, los CEE forman el mayor grueso empresarial.

Es por este motivo que se ha seleccionado una muestra representativa de CEE a nivel nacional a través de la cual ha sido consultada la información tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

- **Cuestionarios dirigidos a los Técnicos de las Unidades de Apoyo**

Como especialistas en la materia del estudio, son los individuos que más conocen acerca de la operatividad y el funcionamiento de las Unidades de Ajuste personal y social.

Debido a esto, se ha realizado un estudio de una Unidad de Apoyo como ejemplo particular del funcionamiento de las mismas que recopila la información cualitativa relativa a la gestión llevada a cabo por dicho equipo de técnicos.

- **Cuestionarios dirigidos a las personas usuarias de los CEE**

Ligado al apartado anterior, la percepción y opinión de los destinatarios es información clave para desarrollar el objeto del estudio y como el bienestar del colectivo es la justificación de la existencia de las Unidades de ajuste personal y social, se ha elaborado un cuestionario para valorar la consideración que tienen las personas usuarias de los CEE.

- **Entrevistas individuales**

Para poder profundizar más en el funcionamiento diario de las UAP, se han elaborado entrevistas personales con los técnicos que conforman dichas Unidades.

Al igual que el resto de las intervenciones, se han realizado conservando el debido respeto al honor, a la intimidad y a la protección de los datos personales de todos los participantes.

- **Focus group de personas usuarias empleadas**

En ocasiones, al extraer información de carácter individual, se omite el punto de vista colectivo, es decir, aquellas opiniones grupales comunes.

Para evitar esta circunstancia, se han elaborado *Focus Group* con las personas destinatarias para percibir lo que piensan a nivel grupal de las Unidades de Apoyo y así tener una información más completa y verídica de la situación.

- **Jornadas y visitas con colaboradores**

Otra fuente de información importante han sido los eventos y visitas organizados por otras entidades que buscan la difusión y la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en materia de discapacidad para el crecimiento conjunto de la sociedad.

El proyecto se ha nutrido de diversas jornadas y visitas entre las que destacan las siguientes:

A) Jornadas:

- Andalucía, Sevilla. Organizada por FAISEM: Fundación pública Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental.
- Aragón, Zaragoza. Organizada por Fundación Rey Ardid y Fundación Agustín Serrate.
- Castilla y León, Valladolid. Organizada por Fundación INTRAS.
- Castilla y León, Zamora. Organizada por Fundación INTRAS.
- Región de Murcia, Molina de Segura. Organizada por Asociación Murciana de Rehabilitación Psicosocial (ISOL).
- Cataluña, Barcelona. Organizada por Grup CHM Les Corts y Fundació Els Tres Turons.

B) Visitas a CEE y otro tipo de centros relacionados:

- Centro de día, clínica de memoria y oficinas centrales de Valladolid de la Fundación Intras.
- Residencia de salud mental de Ávila de la Fundación Intras y Servicios Sociales.
- Residencia de salud mental de Burgos de la Fundación Intras y Aspapronias.
- Artmo Bene, S.L. Centro de Coreses, Zamora.
- Artmo Bene, S.L. Huerto ecológico, Zamora.
- Centro de día, Residencia de salud mental y la Tienda «un punto de Locura» de Toro de la Fundación Intras.
- Instituto Ibérico de Investigación Psicosocial (IBIP) de Zamora de la Fundación Intras.
- Servilia, S.L., Carmona.
- Prozaimut, S.L., Sevilla.
- Cierzo Gestión, S.L., Zaragoza.
- Lorqui, Región de Murcia.
- Centro de trabajo de Mobiliario y Stands ISOL, S.L., Región de Murcia.
- Parque ocio activo Los Juncos. Molina de Segura, Región de Murcia.
- Residencia de Fundació CHM Les Corts y Masía de Can Soler, Barcelona.
- Reunión con FEACEM, Madrid.



Ilustración 7: Mapa de visitas y jornadas realizadas durante el Proyecto CESEM. Elaboración propia.

2.3. PROCEDIMIENTO

Para la recogida de la información y la realización del presente Estudio, como ya se ha explicado anteriormente, se comenzó solicitando los datos y realizando actividades de estudio de situación y contexto, así como entrevistas durante el último trimestre de 2018 y el primer semestre del año 2019.

Se ha contactado inicialmente con los organismos responsables de las UAP de cada una de las CCAA, con todos los CEE que figuraban en los registros oficiales, así como con los Organismos que se consideró tenían la información relativa al proyecto.

Para la elaboración del estudio, se ha obtenido el respaldo de varias entidades, como **FEACEM**, que han colaborado en la realización del proyecto, y las que forman parte del consorcio del **Proyecto CESEM**, las cuales se han involucrado de manera activa proporcionando una información más extensa, lo cual ha facilitado la labor y la obtención de resultados.

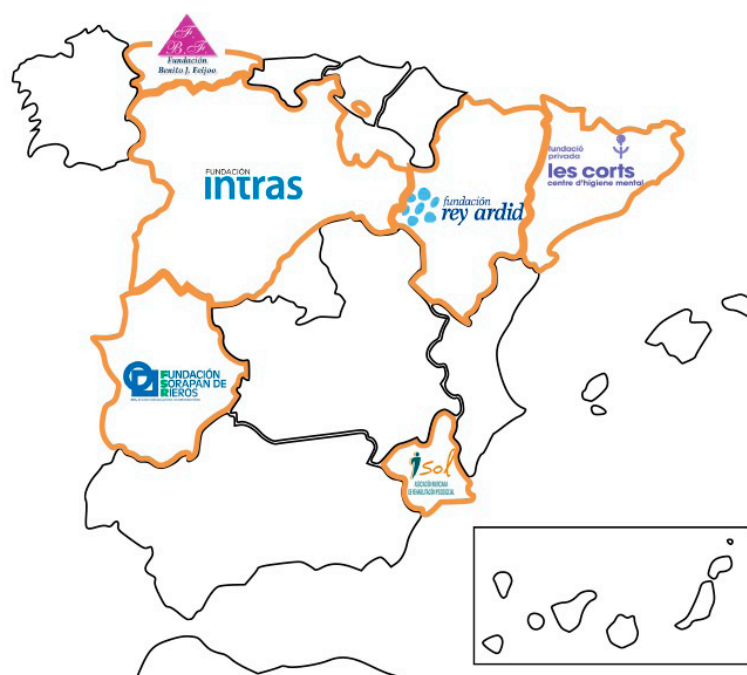


Ilustración 8: Mapa: Plataforma CESEM. Elaboración propia.

El trabajo de campo realizado en entidades que participaron y colaboraron más directamente en el proyecto ha dado como resultado la información relativa al análisis cuantitativo del proyecto.

En referencia a la información mixta (del tipo cualitativo y cuantitativo), la misma ha sido solicitada a todos los centros que figuraban en los listados publicados, en los recibidos de las CCAA y los recabados a través de los directorios de las webs de los organismos públicos.

En relación a lo citado en el párrafo anterior, han sido enviadas más de dos mil encuestas a los distintos Centros Especiales de Empleo. El alcance de la muestra estudiada se limitó a un porcentaje muy reducido de respuestas, por lo que su representatividad estadística no es significativa. Sin embargo, los resultados obtenidos sí proyectan una **visión clara** sobre la **competitividad de los CEE** y ayudan a revelar sus debilidades y fortalezas con la finalidad de conocer más de cerca este tipo de empresas y así poder establecer herramientas de mejora más eficientes.

Por otro lado, se ha tratado **información de naturaleza cualitativa** para posteriormente analizarla de la manera más adecuada posible, intentado clasificarla para no omitir ningún dato que nos arroje información relevante e interesante para los objetivos del proyecto y suprimiendo cualquier dato que pueda inducirnos a error.

La información cualitativa más significativa para el presente Estudio ha sido la recogida a través de los cuestionarios enviados a los CEE colaboradores, las entrevistas a los técnicos de las Unidades de Apoyo, información recabada en las visitas y las jornadas, y los *Focus group* desarrollados gracias a la colaboración de las personas usuarias.

2.4. ACTORES SUJETOS DEL ESTUDIO

Para la elaboración de la investigación, es importante localizar a los integrantes que son sujetos del Estudio. En este caso y debido a las escasas fuentes existentes en relación a la enfermedad mental dentro del ámbito laboral, se ha seleccionado a **todos los participantes** en función de la **interacción directa e indirecta** de éstos con el entorno laboral de las personas del colectivo.

En algunas situaciones, y pese a la insistencia del equipo de investigación, ha sido imposible recoger determinados datos, ya sea por la denegación de la información solicitada por parte del receptor de la petición, o por las trabas que la propia Administración fijaba.

A continuación, describiremos brevemente a los actores del estudio que se han seleccionado para elaborar la investigación. Es necesario aclarar que, en todos los niveles, se ha escogido a individuos que tienen relación con las personas con enfermedad mental.



Ilustración 9: Actores sujetos del estudio. Elaboración propia.

2.4.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La legalidad en una sociedad democrática es clave para el buen funcionamiento del Estado. Es en este contexto en el cual se ha de analizar a los organismos que legislan y ejecutan las leyes que afectan a los actores del Estudio.

En lo que se refiere a la **normativa**, a nivel estatal se marcan los principios básicos de la materia en cuestión. Para este estudio, las principales regulaciones estatales son las que afectan a los **siguientes ámbitos**:

- Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Formas de inclusión e integración laboral.
 - Centros Especiales de Empleo.
 - Enclaves laborales.
 - Empresas de Inserción.
 - Empresas Ordinarias.
- Relaciones Laborales de carácter especial.

36

Respecto al estudio y la colaboración con la Administración Pública, se ha de tener en cuenta la regulación y las políticas existentes a la hora de elaborar los instrumentos que se utilizarán para la recogida de datos, especialmente la relativa a la *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*.

Se ha promovido la recogida de información procedente de **organismos centrales** tales como:

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal.
- Tesorería General de la Seguridad Social.

También hay que tener en cuenta que por los **principios de descentralización y desconcentración** que recoge el ordenamiento jurídico español, se transfieren competencias a nivel autonómico en la materia que compete al objeto del Estudio.

Las Comunidades Autónomas son las que se encargan de gestionar muchos de los instrumentos y herramientas que afectan al tema de la investigación. Por lo que, a grandes rasgos, se ha establecido contacto y/o se han investigado los siguientes **organismos públicos autonómicos**:

- Consejerías de empleo.
- Servicios autonómicos de empleo.
- Direcciones Generales de trabajo.
- Consejo Regional de Cámaras.
- Entidades autonómicas.
- Consejo económico y social.

En lo que respecta a los **organismos locales y provinciales**, no tienen competencia de gestión en materia de Centros Especiales de Empleo, más que la de su registro en algunas autonomías; no obstante, en numerosas ocasiones potencian la contratación de personas con difícil acceso al empleo, mediante ayudas y subvenciones locales para fomentar su crecimiento y mantenimiento.

2.4.2. AGENTES SOCIALES

En cuanto a los mismos, debido a que los promotores de los CEE y, en concreto, los de iniciativa social habitualmente son también entidades de Economía social y mayormente sin ánimo de lucro, el movimiento activista suele estar promovido por los **sindicatos patronales** y por las **asociaciones de familiares y profesionales** de los diferentes grupos tanto a niveles geográficos como por las diferentes peculiaridades de cada tipo de discapacidad.

A nivel nacional, existe el *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad* que se encarga de agrupar a los representantes mayoritarios en materia de discapacidad, cuya finalidad es la de “avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad”.

Es interesante conocer, que el propio Comité se organiza internamente por áreas geográficas para facilitar su gestión interna.



Ilustración 10: Logotipo CERMI. Fuente: www.cermi.es.

2.4.3. ENTIDADES PRIVADAS

Una entidad la forman un conjunto de individuos con un objetivo común. En este grupo sujeto de estudio se han incluido todas aquellas organizaciones de carácter privado relacionadas con el objeto de estudio.

En lo que se refiere a **entidades vinculadas con la discapacidad**, y en especial con la enfermedad mental, se ha detectado a las siguientes organizaciones en base a criterios de repercusión, tamaño e incluso alguna sociedad que no reúne ninguna de las características citadas pero tienen trabajadores con discapacidad ya sea porque son un CEE o bien porque deciden apostar por ello de manera independiente:

- ACECA - Asociación de CEE de la Comunidad de Andalucía.
- ACEE - Asociación de CEE de Euskadi.
- ACEERM - Asociación de CEE de la Región de Murcia.
- AGEVALCEE - Agrupación Empresarial Valenciana de CEE.
- EINSO - Asociación de Empresas de Integración Sociolaboral de Personas con Discapacidad en Castilla la Mancha.

- FECEPAS - Federación de CEE del Principado de Asturias.
- GRUPO CEEMA - CEE de Aragón.
- ACEECYL - Asociación de CEE de Castilla y León.
- ACEEM - Asociación de CEE de Madrid.
- CETIP - Associació Catalana de CEE d'Iniciativa Privada.
- FEBACEE - Federación Balear de CEE.
- ACCEE - Asociación Canaria de CEE.
- FEACEM - Federación Empresarial Española de Asociaciones de CEE.
- Asociación FEAFES - Integración Laboral de personas con trastorno mental - FEAFES Empleo.
- ADECEM - Asociación Empresarial de CEE de iniciativa social de Personas con Enfermedad Mental.

Con respecto a las **fundaciones**, se ha establecido contacto con aquellas que se dedican integra o parcialmente a la enfermedad mental.

En la mayoría de las situaciones, como medio de inserción e integración laboral, las fundaciones crean sus propios CEE o Empresas de inserción laboral con la finalidad de llevar a cabo su cometido en materia de empleo.

Para incorporar más datos, se ha contactado con diversas entidades, con especial atención a aquellas que son referentes en materia de discapacidad.

2.4.4. INDIVIDUOS

Como valor adicional, y en base a que los técnicos de las diferentes Entidades o Administraciones Públicas poseen conocimientos debido a su experiencia en el sector, se ha contactado con diversos **actores especialistas** en la materia objeto del Estudio:

- Especialistas del área laboral de Fundaciones.
- Técnicos especialistas de las Administraciones Públicas.
- Integrantes de las Unidades de Apoyo de los CEE.

Otro factor clave a la hora de analizar la situación, son las opiniones de las personas destinatarias de las medidas laborales que llevan a cabo las organizaciones, es decir, el **colectivo objeto de estudio**. Puesto que las medidas se realizan por y para las personas que necesitan ayuda para integrarse en el mercado laboral, es vital que se recoja esa información para esta parte del proyecto.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

3. ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDAD MENTAL

A lo largo del siguiente capítulo se persigue, en términos generales, mostrar la realidad de la **situación del empleo protegido** en la sociedad española como mecanismo de integración laboral de las personas con discapacidad.

El empleo protegido es una de las modalidades más utilizadas para generar empleo dentro del colectivo sujeto de estudio, la cual se ha desarrollado bajo la fórmula de incorporación laboral de personas con enfermedad mental en **Centros Especiales de Empleo**.

Por ese motivo, hemos desglosado los apartados de estudio para focalizar las áreas de trabajo.

3.1. ESTUDIO NORMATIVO

La legislación española clasifica su normativa de manera jerárquica, de tal manera que las normas de rango inferior tienen que respetar a las de rango superior.

A nivel competencial, las Comunidades Autónomas tienen potestad a la hora de legislar. Concretamente, en materia de empleo así sucede puesto que las competencias y las políticas de ámbito laboral están cedidas a prácticamente todas las autonomías.

Solamente destacar a nivel normativo que en la nueva *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*¹, que sustituye a la conocida LISMI², se puede observar cómo el legislador ha introducido **cambios** en cuanto al **vocabulario y a la agrupación por naturaleza** de las distintas discapacidades. Así, mientras en la antigua LISMI desglosaban por naturaleza de la discapacidad incluyendo a “los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”³; la actual norma vigente, en su ámbito de aplicación los denomina como “personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes”⁴.

Cabe mencionar entre los cambios introducidos que la actual Ley separa la Discapacidad Psíquica en dos grupos: Intelectual y Mental.

3.2. ESTUDIO TÉCNICO DE LOS CEE

El contenido de este capítulo es el resultado del análisis y el tratamiento de la información que se puede recopilar de la aplicación de la norma, ligado a las líneas de intervención y a la aplicación de los **modelos psicosociales** que se utilizan en la rehabilitación de las personas con discapacidad por enfermedad mental.

En el desarrollo del estudio se expondrán diferentes técnicas que se aplican en los Centros Especiales de Empleo.

1. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
2. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
3. Artículo 1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
4. Artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013 Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión.

3.3. ESTUDIO PSICOSOCIAL

Existen diversos aspectos a analizar en relación al empleo protegido y, más aún, cuando nos referimos en concreto al ámbito de la salud mental.

Es importante conocer los diferentes modelos que se vienen aplicando para lograr la **mayor rehabilitación de los destinatarios** de los servicios de apoyo psicosocial, cuyos métodos buscan optimizar al máximo el estado de bienestar psicológico a nivel social y laboral de dichos usuarios.

En los siguientes apartados se abordan las teorías más importantes en esta materia y con mejores resultados a la hora de su aplicación.

3.3.1. MODELOS PSICOSOCIALES

3.3.1.1. MODELO DE DIÁTESIS-ESTRÉS (VULNERABILIDAD)

El modelo de diátesis-estrés se trata de una teoría que recoge corrientes biológicas, genéticas, psicológicas y sociales para describir la **aparición de trastornos mentales** como la esquizofrenia, que se producen por la interacción de una predisposición hereditaria vulnerable, con sucesos que precipitan la aparición del trastorno procedentes del ambiente. Esta teoría se introdujo originariamente como un modo de explicar algunas de las causas de la esquizofrenia¹.

En este modelo, una **vulnerabilidad genética** o predisposición (diátesis) interactúa con el ambiente y con los **sucesos vitales** (estresantes) para desencadenar conductas o trastornos psicológicos. Cuanto mayor sea la vulnerabilidad subyacente, menos estrés se necesita para desencadenar la conducta o trastorno.

6. Vulnerability: A new view of schizophrenia (Zubin, J. & Spring, B, 1977).

MODELO DE DIÁTESIS-ESTRÉS (Vulnerabilidad)

(Zubin y Spring, 1977)

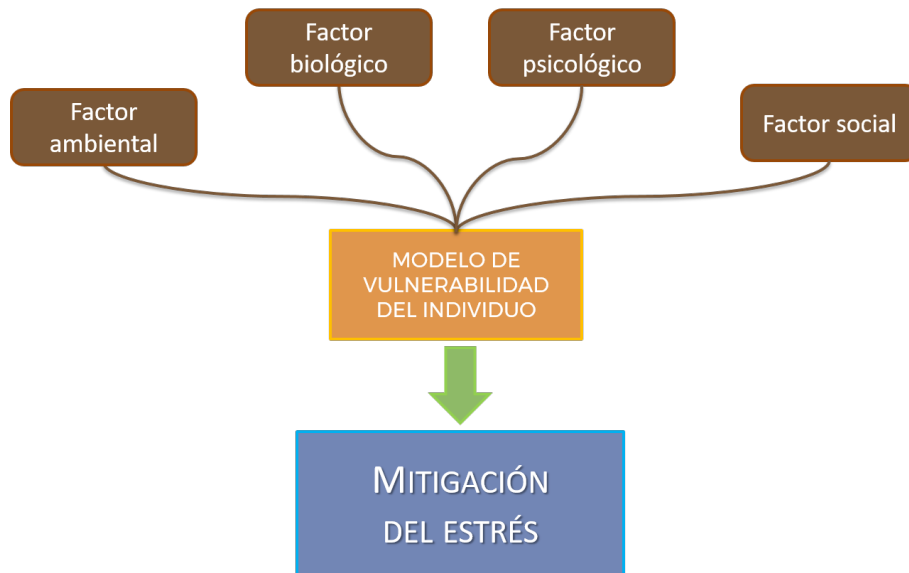


Ilustración 11: Modelo de diátesis-estrés. Elaboración propia.

Del mismo modo a la inversa, cuanto menor sea la contribución genética, será mayor el estresante necesario para producir un resultado particular. Incluso así, alguien con una diátesis que le pudiera llevar a un trastorno no tendrá necesariamente que desarrollar el trastorno en cuestión si se gestionan adecuadamente sus factores estresantes. Es decir, tanto la diátesis como el estrés son **necesarios simultáneamente** para que esto suceda.

Esta teoría tiene profundos beneficios para las personas que tienen enfermedad mental severa y persistente pues se conocen sus causas y se puede tratar de aminorarlas.

Esto ha estimulado la **investigación** sobre los estresantes comunes que experimentan los pacientes con trastornos como la esquizofrenia. Y lo que es más importante, también ha impulsado el estudio y el **tratamiento** de cómo mitigar este estrés y, por tanto, reducir la expresión de la diátesis desarrollando factores de protección.

3.3.1.2. MODELO DE FUNCIONAMIENTO GLOBAL

MODELO DE FUNCIONAMIENTO GLOBAL

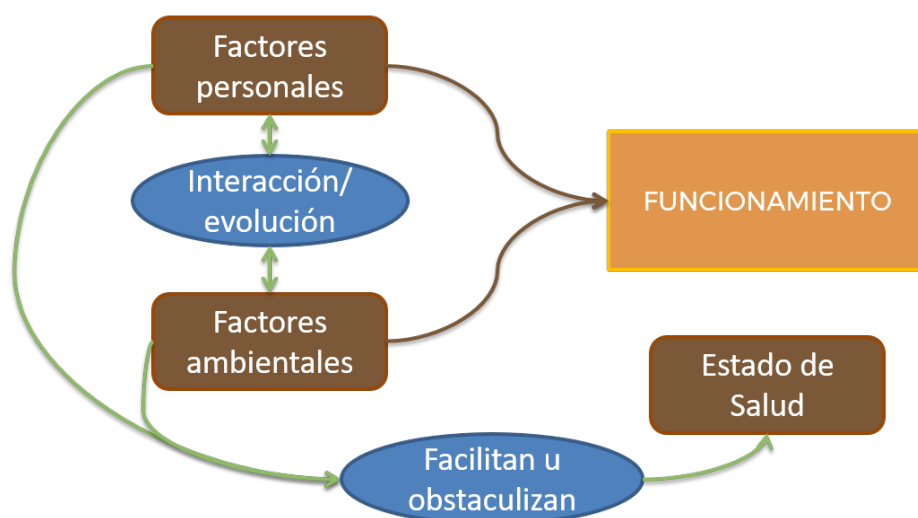


Ilustración 12: Modelo de funcionamiento global. Elaboración propia.

El presente esquema define el funcionamiento de las personas con discapacidad a través de un **proceso complejo** de interacción y evolución entre su estado de salud y determinados factores de su contexto.

Así, según esta teoría, el modo de actuar de las personas con discapacidad dependerá por un lado de los **factores contextuales** que facilitarán u obstaculizarán las cualidades de estas personas, así como de la **interrelación** de las condiciones de salud, los factores ambientales y personales con los que interactúe en su entorno.

Esto no quiere decir que los factores expuestos en el párrafo anterior afecten de la misma manera a todas las personas con discapacidad. Pero bien es cierto que, de manera global, estos son los factores que provocan un **empeoramiento en el funcionamiento** de cualquier persona, con una incidencia especial en las personas con enfermedad mental, la cual variará en su grado e intensidad de acuerdo a las características individuales de cada persona.

Con respecto a las **consecuencias** que puede provocar el trastorno mental en el funcionamiento social y laboral de la persona afectada pueden ser:

EFFECTOS QUE PUEDE TENER LA ENFERMEDAD MENTAL EN EL FUNCIONAMIENTO SOCIOLABORAL

DIRECTOS SOBRE EL INDIVIDUO	LABORALES	BARRERAS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> Alteraciones en el funcionamiento cognitivo, perceptivo, afectivo e interpersonal. Evolución episódica, variable e impredecible. No implica necesariamente discapacidad intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida o adquisición de habilidades laborales. Desarrollo de valores, actitudes y aspiraciones inadecuadas. Alteraciones en el proceso de aprendizaje. Alteraciones en el autoconcepto y la motivación. Efectos de la medicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Estigma social. Dificultades de accesibilidad. Discriminación. Pérdida o adquisición de habilidades sociales.

Ilustración 13: Efectos de la enfermedad mental. Elaboración propia.

3.3.1.3. MODELO DE CALIDAD DE VIDA

El modelo de calidad de vida de M. A. Verdugo se plantea la **calidad de vida** como “un concepto identificado con el movimiento de avance, innovación y cambio en las prácticas profesionales y en los servicios, permitiendo promover actuaciones a nivel de la persona, de la organización y del sistema social”¹.

Este modelo indica que el **bienestar del individuo** conlleva un movimiento de progreso en prácticas y servicios, el cual se traduce en la mejora de la vida cotidiana de las personas con discapacidad, de los centros y servicios y de la sociedad en su conjunto.

En referencia a esto, dicho movimiento de avance se traduce en un **cambio conceptual de las nociones**, tales como:

- Evolución de un sistema que se encuentra centrado en las limitaciones de las personas a otro que se enfoca en el contexto y en la interacción lo que supone un enfoque ecológico.

1. Modelo de calidad de vida aplicado a la atención residencial de personas con necesidades complejas de apoyo. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad - IMSERSO.

- Cambio de un sistema centrado en la eficacia de los servicios, programas y actividades a otro que se centre en los avances en la calidad de vida, teniendo en cuenta que los cambios y mejoras deben reflejarse en cada persona.
- Evolución de un sistema centrado en los profesionales a otro que tenga como paradigma que la calidad de vida es primordial en los servicios sociales y educativos, ya que subraya la participación de la persona en la planificación de actividades, programas, etc., por parte del equipo profesional y genera una nueva forma de planificar los objetivos de las personas con discapacidad, los denominados Planes Personalizados de Apoyo, en adelante, PPA.

MODELO DE CALIDAD DE VIDA

(Shalock & Verdugo, 2003)

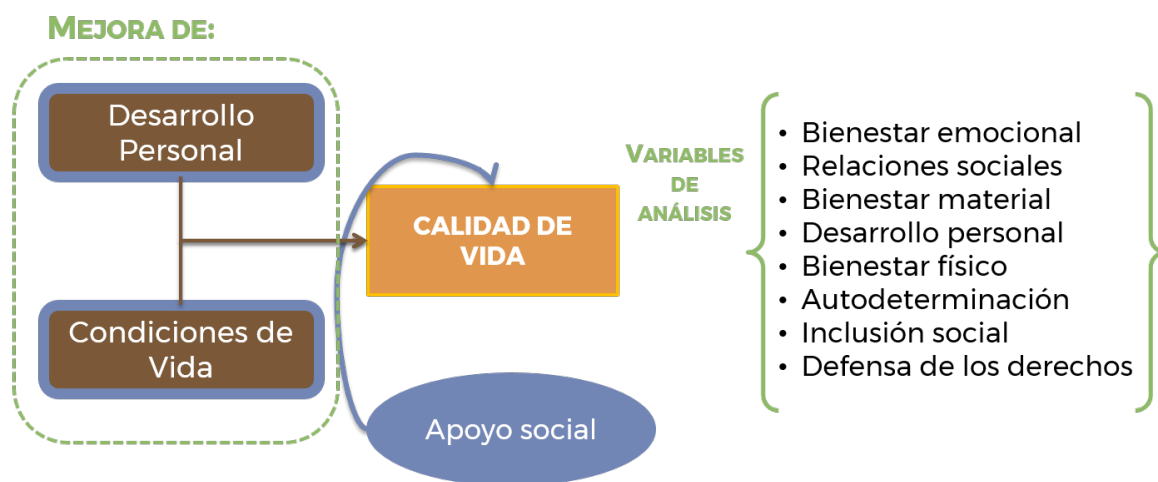


Ilustración 14: Modelo de calidad de vida. Elaboración propia a partir del informe Gutiérrez, 2015.

El nuevo modelo de calidad se fundamenta en las dimensiones de calidad de vida desarrolladas por Shalock y Verdugo. Ambos autores nos plantean **8 dimensiones** de calidad de vida a la vez que proponen indicadores e ítems para su evaluación:

- Dimensión de Bienestar emocional que tiene en cuenta los sentimientos y la satisfacción a nivel personal y vital, el autoconcepto de sí mismo a partir de los sentimientos de seguridad-inseguridad y de capacidad-incapacidad, así como la ausencia de estrés que contiene aspectos relacionados con la motivación, el humor, el comportamiento, la ansiedad y la depresión.
- Dimensión de Relaciones personales a partir de la interacción y el mantenimiento de relaciones de cercanía (participar en actividades, tener amigos estables, buena relación con su familia) y si manifiesta sentirse querido por las personas importantes a partir de contactos sociales positivos y gratificantes.
- Dimensión de Bienestar material que contempla conceptos de capacidad económica, ahorros y aspectos materiales suficientes que le permitan una vida confortable, saludable y satisfactoria.
- Dimensión de Desarrollo personal que hace referencia a las competencias y habilidades sociales, a la utilidad social y a la participación en la elaboración de su propio Plan Personalizado de Apoyos (PPA). Todo esto se concreta en el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo personal y aprendizaje de nuevas técnicas o en la posibilidad de integrarse en el mundo laboral con motivación y desarrollo de las competencias personales, la conducta adaptativa y el desarrollo de estrategias de comunicación.
- Dimensión de Bienestar físico desde la atención sanitaria (preventiva, general, a domicilio, hospitalaria, etc.) teniendo en cuenta los aspectos de dolor, medicación y cómo inciden en su estado de salud y le permiten llevar una actividad normal. El bienestar físico permite desarrollar actividades de la vida diaria y se ve facilitado con ayudas técnicas si las necesita.

- Dimensión de Autodeterminación que se fundamenta en el proyecto de vida personal, en la posibilidad de elegir, de tener opciones. En ella aparecen las metas y valores, las preferencias, objetivos e intereses personales. Estos aspectos facilitan la toma de decisiones y permiten que la persona tenga la opción de defender ideas y opiniones. La autonomía personal, como derecho fundamental que asiste a cada ser humano, permite organizar la propia vida y tomar decisiones sobre temas significativos relacionados con la esfera más personal del individuo.
- Dimensión de Inclusión social valorando si se da rechazo y discriminación por parte de los demás. Podemos valorarlo a partir de saber si su red de amigos es amplia o limitada, si utiliza entornos de ocio comunitarios, etc. La inclusión puede medirse desde la participación y la accesibilidad que permite romper barreras físicas que dificultan la integración social.
- Dimensión de la Defensa de los derechos que contempla el derecho a la intimidad y el derecho al respeto medible desde el trato recibido en su entorno. Es importante indagar sobre el grado de conocimiento y disfrute de los derechos propios de la ciudadanía. Las dimensiones de calidad de vida planteadas por Shalock y Verdugo son altamente coincidentes con los principios de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y con el desarrollo del Tercer Plan de discapacidad en sus elementos.

3.3.2. MÉTODOS DE ATENCIÓN

3.3.2.1. ATENCIÓN INTEGRAL CENTRADA EN LA PERSONA

El método de atención integral centrada en la persona, es uno de los **métodos más utilizados** a día de hoy debido a los efectivos resultados obtenidos tras su aplicación.

Existen varios autores y organismos públicos que abordan este tema. Entre otros, el *Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y Matia Fundazioa*¹ elaboraron un documento centrado en personas mayores con necesidades de dependencia que seguía este modelo.

La atención a las personas que tienen necesidades de dependencia, no solo consiste en ofrecer una serie de servicios o atenciones, si no que se trata de facilitar **apoyos y nuevas oportunidades** de vida que se adapten de la mejor manera posible a cada persona. No todos los servicios profesionales son iguales ni permiten alcanzar los objetivos de cada caso concreto.

De esta manera, y de acuerdo con este método, la atención centrada en la persona consistiría en:

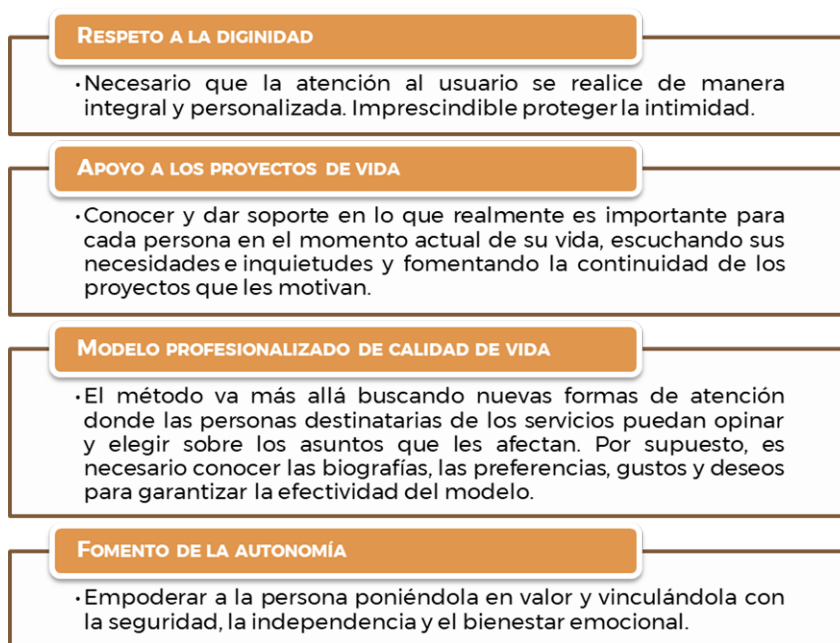


Ilustración 15: Modelo de atención integral centrada en la persona. Elaboración propia.

Cuando analizamos un modelo centrado en las personas tenemos que diferenciar e identificar qué características nos aporta este modelo.

1. Modelo de atención centrada en la persona. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y Matia Fundazioa.

Con independencia de la aplicación de un modelo de manera estricta, podemos observar a grandes rasgos las diferencias que existen dependiendo de si se centra en las personas o en el servicio. En el siguiente cuadro, podemos observar las **diferencias** que existen según Teresa Martínez:

MODELOS CENTRADOS EN EL SERVICIO	MODELOS CENTRADOS EN LA PERSONA
Se centran en los déficits y necesidades; tienden a etiquetar.	Sitúan su foco en las capacidades y habilidades de la persona.
Intervienen en niveles más concretos: conductas, deficitarias, alteradas, patologías, etc.	Su intervención es global y hablan de planes de vida.
Las decisiones dependen de los profesionales fundamentalmente.	Se comparten decisiones con usuarios, amigos, familia, profesionales.
Encuadran a las personas como en el contexto de los servicios sociales.	Ven a las personas dentro de su comunidad y de su entorno habitual.
Distancian a las personas enfatizando sus diferencias.	Acercan a las personas descubriendo experiencias comunes.
Planean la vida compuesta de programas con un número limitado de opciones.	Esbozan un estilo de vida deseable, con un ilimitado número de experiencias deseables.
Se centran en cubrir las plazas que ofrece un servicio.	Se centran en la calidad de vida.
Confían en equipos estándares interdisciplinarios.	Crean equipos de planificación centrada en la persona para solucionar los problemas que vayan surgiendo.
Delegan el trabajo en los que trabajan directamente.	Responsabilizan a los que trabajan directamente para tomar buenas decisiones.
Organizan reuniones para los profesionales	Organizan acciones en la comunidad para incluir usuarios, familia y trabajadores.
Responden a las necesidades basándose en la descripción de los puestos de trabajo.	Responden a las necesidades basándose en responsabilidades compartidas y compromiso personal.
Los servicios no responden a las necesidades individuales. Están limitados a un menú fijado previamente. Mantienen los intereses profesionales.	Los servicios pueden adaptarse y responder a las personas. Los recursos pueden distribuirse para servir a los intereses de la gente.
Las nuevas iniciativas solo valen si pueden implantarse a gran escala.	Las nuevas iniciativas valen la pena incluso si tienen un pequeño comienzo.
Manejan un lenguaje clínico y con tecnicismos.	Utilizan un lenguaje familiar y claro.

Tabla 2: Tabla de las diferencias entre modelos. Elaboración propia.

En la actualidad, las entidades que forman parte el partenariado del proyecto han indicado que aplican este modelo centrado en la persona de manera satisfactoria y con resultados positivos.

3.3.2.2. MODELO DE ATENCIÓN DIRIGIDO POR LA PERSONA

Actualmente, en el ámbito de la atención de las personas con enfermedad mental se viene abordando el tratamiento **aún más enfocado en la persona**, que no deja de ser una mejora del ya conocido método de atención centrado en la persona.

De esta manera, se potencia aún más el empoderamiento de la persona destinataria del servicio, de modo que la persona **colabora activamente** en las decisiones relacionadas con su Plan Individualizado de Atención orientado y revisado por los profesionales. Así, el modelo es dirigido por la persona, centrándose desde ésta la actuación del plan de recuperación.

El método busca potenciar el **poder de decisión y la motivación** lo que provoca en mayor grado la autonomía y autodeterminación. A fin de cuentas, tal y como desarrollaba Roger Hart en la década de los noventa y en otros artículos relacionados, como en *Espacios para la construcción ciudadana, 2005*, relativos a la participación de los niños, dichas características de su estudio podrían aplicarse al modelo en cuestión.

Hart desarrollaba **niveles de participación** tal y como se puede observar en la siguiente ilustración. Explicaba que en el máximo nivel se sitúan las decisiones iniciadas por la población pero coordinadas con otros; que viene a equipararse con el propio método de atención dirigido por la persona, en el cual las personas usuarias inician y diseñan su plan coordinadas por los técnicos de las Unidades de Apoyo o por el personal de ajuste social y laboral de los Centros Especiales de Empleo o de cualquier entidad que desarrolle este trabajo.



Hart, R. (1993). La participación de los niños. De la participación simbólica a la participación auténtica. Ensayos Innocenti N°4. Unicef

Ilustración 16: Escalera de la participación. Fuente: Roger Hart.

3.3.3. TÉCNICAS APLICADAS EN LA MEJORA DEL TRABAJO

El trabajo como parte del **proceso de recuperación** de las personas es un mecanismo que ha demostrado y sigue demostrando su utilidad. Pero al utilizar esta herramienta, se debe tener en cuenta las demandas de trabajo existentes.

Como en el trabajo ordinario, y en el desempeño de la actividad por cualquier persona y de cualquier tipo de trabajo, existen diferentes **demandas** por parte de los oferentes de empleo que hay que tener en cuenta. Estas variables se tienen que valorar por los equipos de gestión o mandos intermedios o, en nuestro caso, por las Unidades de Apoyo.



Ilustración 17: Demandas de trabajo. Elaboración propia..

Diversos autores han abordado técnicas que nos resultan interesantes para entender la importancia de la **inclusión laboral** en el proceso de recuperación de las personas con enfermedad mental. Entre otras herramientas o mecanismos relacionados con el ámbito del empleo podemos atender a los desarrollados a continuación.

3.3.3.1. TRABAJO COMO MECANISMO DE INCLUSIÓN

Son muchos los especialistas que respaldan el trabajo, con independencia de trabajo entendido desde el punto de vista estrictamente laboral o trabajo como talleres prelaborales u otras formas de colaboración, como **factor clave** en el **crecimiento personal** de las personas destinatarias.

En la *Guía para la integración laboral* editada por obra social “la Caixa”¹ se habla desde esta perspectiva, haciendo referencia a lo que Castel abordaba a finales del siglo XX sobre el uso del trabajo para la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad por enfermedad mental.

1. Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. P. Hilarión; D. Koatz.

La **inclusión sociolaboral** no deja de ser un proceso que está afectado por diferentes herramientas, técnicas y factores que inciden en su resultado. Asimismo, las competencias, tanto las del personal de apoyo como las del personal destinatario, tienen su influencia directamente en la inclusión social y laboral que va a ir adquiriendo la persona del colectivo.

TRABAJO COMO MECANISMO DE INCLUSIÓN

(Castel, 1997)

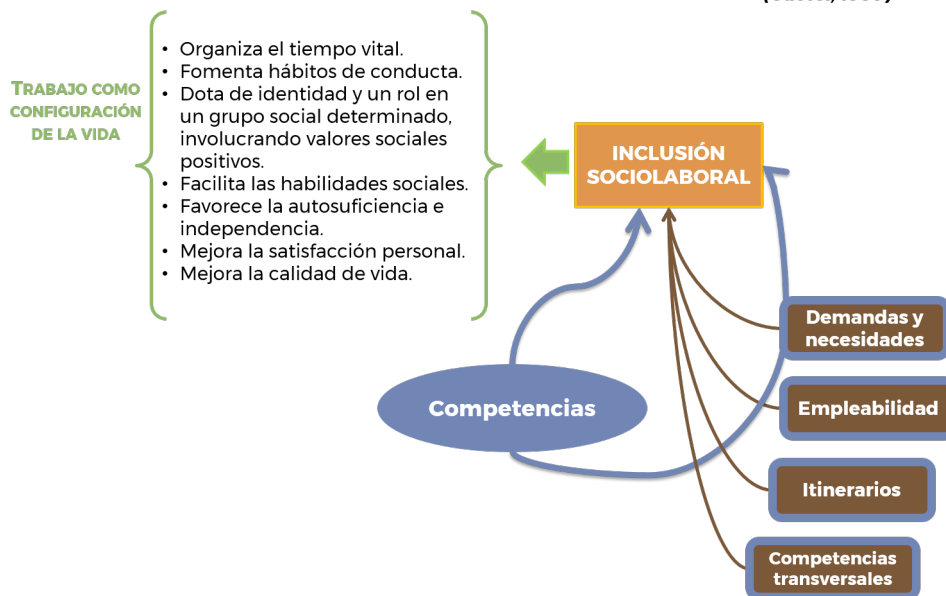


Ilustración 18: Trabajo como mecanismo de inclusión. Elaboración propia.

Pero ¿por qué es interesante el trabajo para el bienestar físico, psíquico y social del colectivo? Hacerse esta pregunta es vital para entender los efectos que tiene la inclusión laboral en la salud de las personas con enfermedad mental, pero no solo porque el propio trabajo tenga una significación positiva para las personas con enfermedad mental, sino porque es un mecanismo que tiene un **resultado positivo** para cualquier persona.

De esta manera, el trabajo configura la vida de las personas, organiza el tiempo vital marcando horarios, rutinas y otros hábitos. Además, nos otorga una **identidad** y un **rol**, para el cual tenemos que utilizar y desarrollar determinadas habilidades sociales.

Asimismo, no debemos olvidar que el trabajo favorece positivamente la **autosuficiencia** y la **independencia** de las personas, contribuyendo así, como hemos venido desarrollando, a la mejora de la calidad de vida y a la satisfacción personal debido a la realización que les otorga.

3.3.3.2. REHABILITACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL



Ilustración 19: Acciones de rehabilitación. Elaboración propia.

Se han desarrollado las razones por las cuales el trabajo es un mecanismo de inclusión sociolaboral, pero si profundizamos más en las influencias que tiene el trabajo en la rehabilitación, podemos encontrarnos con las **variables** más importantes a la hora de gestionar la **restitución progresiva** de las personas usuarias, tales como:

- **Flexibilización y seguimiento de la adaptación al trabajo:** Un puesto de trabajo destinado a una persona con enfermedad mental debe diseñarse de tal manera que el destinatario del cargo pueda adaptarse de manera progresiva facilitando así su estabilidad emocional. No se puede olvidar la importancia del seguimiento, puesto que se deben corregir las desviaciones que puedan ocurrir durante el proceso de incorporación y la rehabilitación de la persona.
- **Contención y apoyo en el desarrollo de tareas:** durante el desempeño de las labores asignadas a un determinado puesto pueden surgir dudas, bloqueos o determinadas circunstancias en las que las personas usuarias necesiten apoyos que permitan desarrollar su vida personal y laboral.
- **Potenciación de factores protectores:** éstos aumentan la probabilidad de que una persona desarrolle algunas conductas que favorezcan un desarrollo saludable, por lo que esta variable es muy importante en la tarea de rehabilitación.
- **Objetivos a corto plazo:** los propósitos que se adopten para los trabajadores con algún tipo de patología relacionada con la salud mental deben de estar planteados a corto plazo, para que de esta manera no fomenten los factores estresores perjudiciales para su enfermedad.

3.3.3.3. GESTIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL ESTRÉS



Ilustración 20: Estrés laboral. Elaboración propia..

El estrés laboral es “una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”¹, pero no es un factor que solo afecte a las personas con trastorno mental grave, si no que el estrés laboral es una **patología** que afecta de manera **genérica** a cualquier persona de diferente índole, motivo por el cual se ha decidido recoger un apartado que contemple la gestión del estrés centrado en las personas con enfermedad mental.

Cuando se analiza esta circunstancia, podemos detectar cuáles son los **causantes** de esta alteración:

- Por un lado, en determinadas ocasiones se exigen tareas que no se ajustan a los conocimientos, las destrezas o las capacidades de los trabajadores; éste se trata de uno de los factores principales que provocan el estrés laboral. Además, cuando las personas que sufren esta patología no disponen de los apoyos correspondientes, los factores estresores se amplifican.

1. Definición aportada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

- Por otro lado, y ligado a este argumento, otro de los factores clave en el estrés laboral consiste en el desequilibrio entre las exigencias sobre las tareas que se asignan y los recursos materiales, personales y sociales de los que se dispone.

La consecuencia de estos factores es lo que provoca lo que llamamos el estrés laboral, el cual genera diferentes reacciones en aquellas personas que sufren este problema.

En la gestión del estrés, existen tanto **estrategias** como **evasivas** a trabajar por parte de las personas que tienen enfermedad mental. La mayoría de los autores coinciden en la importancia de la responsabilidad y el control de las tareas y las decisiones por parte de los usuarios. Por el contrario, las actividades evasivas huyen de esa responsabilidad o encierran en pensamientos negativos a estos individuos y son las actitudes más perjudiciales para la gestión del estrés.

En personas con enfermedad Mental, se intensifica cuando no hay apoyos

Estrategias activas para afrontar el estrés

- Confrontar el problema.
- Pensamientos positivos.
- Búsqueda de apoyo social.
- Búsqueda de soluciones.
- Contabilizar ventajas.
- Autocontrol.
- Planificar soluciones.



Evasivas a trabajar

- Culpar a otras personas o a uno mismo.
- Pensamientos desiderativos.
- Resignación.
- Huida.

Ilustración 21: Estrategias y evasivas. Elaboración propia.

El **apoyo** es una herramienta fundamental para afrontar cualquier situación de estrés. Bien es cierto que, dependiendo de las características individuales de cada persona, puede que las necesidades de apoyo difieran. No obstante, no se debe olvidar que el **apoyo social** es una provisión instrumental y/o expresiva de las que son aportadas por la comunidad, redes sociales y amigos íntimos; ya lo definían de esta manera autores como Lin, Dean y Ensel en 1986¹.

1. Social support, life events and depression. N. Lin, A. Dean y W. M. Ensel

Por otro lado, no debemos olvidar que en el paradigma actual de nuestra sociedad existen dos **factores clave** que no deben pasar desapercibidos para entender que las necesidades de apoyo se deben ajustar a la situación actual:

- Cambio de las Redes Sociales: la globalización, internet y con ello la rapidez con la que fluye la comunicación y la información han fomentado la modificación de las formas en las que se establecen las relaciones sociales.
- Trabajo como modo de vida: la profesionalidad, potenciada en los últimos años tras la recesión económica, han modificado la forma de vida, sobre todo en la Europa mediterránea, donde los puestos de trabajo han pasado a ser más temporales y los profesionales se adaptan cada vez más a las exigencias de las compañías.

3.4. ANÁLISIS DE FACTORES INTERVINIENTES DE LA COMPETITIVIDAD

La **competitividad**, en cualquiera de sus aspectos, tiene intrínsecamente **complejidad en su estudio y análisis**. La mayoría de variables afectan y se ven afectadas ante cualquier modificación, con independencia de si dicha variable es estructural o sustancial.

Y es que definir qué factores influyen en la competitividad de técnicos, empresas e instituciones es un aspecto difícil de estructurar puesto que es complicado alterar variables sin que afecten a las demás.

Con respecto al objeto del estudio que compete analizar, su **funcionamiento** no es diferente, más bien se hace **aún más complejo** el análisis debido a las circunstancias de las personas destinatarias de las acciones. En este caso, se debe prestar más atención a otras variables debido a las particularidades y necesidades de las personas que conforman las empresas de este tipo.

Para comprender todas las variables a estudiar, así como las dimensiones a analizar, han sido aplicadas **diferentes herramientas** que nos facilitan la interpretación de los datos de la manera más adecuada para que la representación del plano conceptual sea lo más cercana a la realidad posible.

Como desarrollamos en los instrumentos, hemos realizado un análisis en las diferentes comunidades del territorio español, comprobando así que existen diferencias en su gestión, sus buenas prácticas y su problemática.

Los **datos recabados** consisten en métodos y herramientas, datos recogidos en encuestas, jornadas, así como datos de índole más cuantitativa recogidos de los servicios públicos de empleo y de entidades representativas de los Centros Especiales de Empleo.

Respecto a la parte de **análisis cuantitativo**, como podremos ver en el apartado en el que se analizan los datos sobre los Centros Especiales de Empleo, se pueden observar las peculiaridades, así como las diferencias y similitudes entre las diversas áreas geográficas del territorio español.

Para el **análisis cualitativo**, previamente antes de realizar una profundización en los aspectos más medibles, se ha recogido la información relativa al funcionamiento de las Unidades de Apoyo, realizando observación y entrevista directa con las mismas.

Para encontrar las **causas** que interfieren en la competitividad de los técnicos de ajuste personal y social han sido utilizadas herramientas de análisis causal como desarrollaremos en los próximos epígrafes.

3.5. DIMENSIONES ANALIZADAS EN EL ESTUDIO

ESQUEMA DE FACTORES INTERVINIENTES

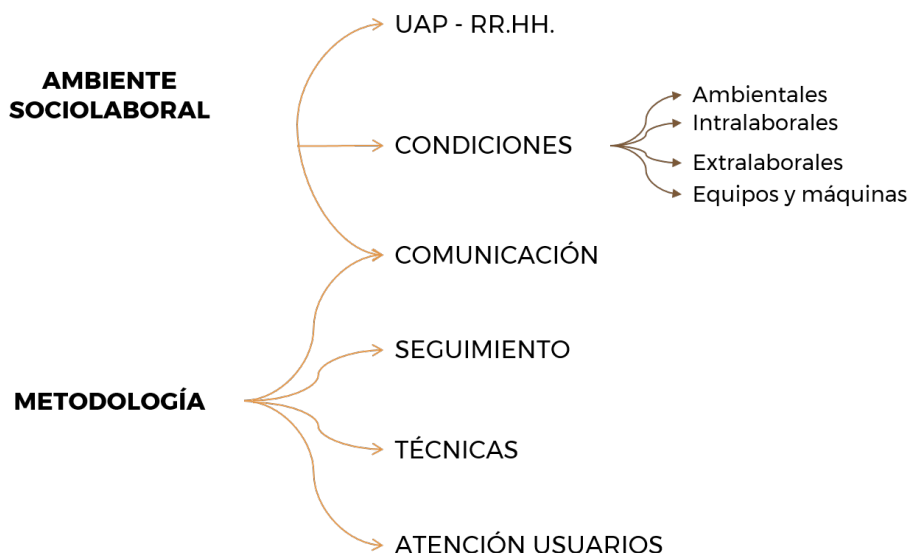


Ilustración 22: Factores intervinientes. Elaboración propia.

Apoyándonos en lo desarrollado en los apartados anteriores, se han detectado y añadido las diferentes **dimensiones** que hemos obtenido al realizar el estudio de las características obtenidas en el diagrama de afinidades.

Tras el análisis realizado, se ha llegado a la conclusión de que los grupos de factores más importantes se agrupan en dos grandes categorías como se puede observar en la ilustración. Por un lado, encontramos los elementos que tienen que ver más directamente con el **ambiente sociolaboral** y, por otro, aquellos que tienen más relación con la **metodología** de trabajo y del desarrollo de las actividades y operaciones de integración social y laboral. La **comunicación** destaca como factor común a estas dos grandes áreas. A continuación, pasamos a describir los **factores intervinientes**:

- **Unidades de Apoyo - RRHH:**

Es inevitable que al determinar las categorías de los factores que influyen en la competitividad y la eficiencia de las unidades de ajuste social y laboral, no se cuente como factor central a las personas que realizan el acompañamiento del destinatario de los servicios. Factores clave a tener en cuenta son las competencias, las aptitudes y las actitudes de las personas que las conforman.

- **Condiciones:**

Los aspectos ambientales, intralaborales, extralaborales, materiales y relacionales de las organizaciones en ocasiones pasan a quedar en un segundo plano; quizás porque la mayoría de éstos tiene un carácter un tanto intangible. Pero no podemos olvidar estos factores que tanta importancia tienen en el desarrollo efectivo de la competitividad objeto de estudio.

- **Comunicación:**

La comunicación siempre es un factor clave ante cualquier operación o sistema en el que interfiere personas sea o no el destino de las actividades un servicio o un bien. En este caso, no se debe perder la perspectiva de que, con independencia de la actividad de los Centros Especiales de Empleo, el fin último no es la actividad en sí, si no generar un empleo para personas que tienen dificultades o fomentar su transición al empleo ordinario.

No debemos olvidar que la comunicación es un factor cambiante que en la sociedad actual interactúa de diversas maneras debido a los cambios que ha provocado la era de la información. Por otra parte, es imprescindible comprender que estamos hablando de comunicación, la cual, al contrario que la información, es un proceso bilateral.

- **Seguimiento:**

Muchos de los procesos en las entidades, con independencia de su actividad, fallan en su mantenimiento por la falta del seguimiento. En el ámbito llevado a cabo por las Unidades de Apoyo, se necesita además un seguimiento doble.

Por un lado, deben controlar que las labores del Centro Especial de Empleo funcionen correctamente para el mantenimiento de la actividad productiva y, por otro lado, siendo la esencia del puesto de los Centros Especiales de Empleo, tienen que realizar los debidos ajustes de las personas destinatarias, así como su mejora funcional en todos los aspectos.

Una adecuada ejecución del seguimiento puede facilitar la corrección a tiempo de los diferentes contratiempos que puedan suceder. Se trata de un enfoque preventivo de las modificaciones. No tiene por qué centrarse en la corrección, si no que el seguimiento puede también servir para aprovechar las diferentes oportunidades que surjan.

- **Técnicas:**

No puede pasar inadvertida la ejecución de la actividad en lo que a la técnica se refiere. Podemos tener un buen proyecto, una buena actividad y un potente equipo de profesionales, pero si no se aplican las técnicas adecuadas, puede provocar que no logremos la consecución de los objetivos de nuestro programa y con ello fallemos en dar el mejor servicio a los destinatarios, lo cual es el fin principal de los Centros Especiales de Empleo.

- **Atención a la persona usuaria:**

En ocasiones, la atención a las personas del colectivo pasa inadvertida, con las consecuencias que esto provoca, puesto que este factor está ligado directamente con la finalidad de nuestra actividad.

Así, se debe centrar la actividad en la atención al usuario con la máxima calidad posible garantizando su correcta adaptación al puesto y su mejora de calidad de vida.

Todos los elementos mencionados anteriormente tienen importancia en la mejora de las condiciones de vida de las personas usuarias, y no se puede decir que alguno de los factores tenga una mayor importancia sobre otro, sino que la optimización de estos factores se encuentra en la perfecta combinación de todos ellos, trabajando con la mayor sinergia posible.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

4. RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDAD MENTAL

4.1. MUESTRA DE DATOS

La realización del estudio ha sido desarrollada con la información recabada de las diferentes **fuentes** entre las que destacan:

- Datos recibidos por el Servicio Público de Empleo Estatal sobre los CEE.
- Datos recibidos de FEACEM.
- Datos recibidos de los organismos de las CCAA que han respondido a nuestra solicitud.
- Datos recogidos de las entidades que han cumplimentado el cuestionario.
- Datos publicados por las CCAA en sus páginas Web.
- Análisis de los datos de la normativa aplicable.

En relación al tratamiento de los datos enumerados en el párrafo anterior, éstos han sido procesados de manera coherente e intentando eliminar en la medida de lo posible los sesgos que pudieran aparecer. Por otro lado, en cuanto a los datos cuantitativos, se ha realizado una **comparativa** de las diferentes fuentes de datos disponibles agregándolos en una **única base de datos** que ha servido para el diagnóstico y análisis de la información.

En los siguientes apartados se analizará las diferentes características de los CEE.

4.2. CARÁCTER DE LOS CENTROS

En este apartado se examina el carácter de los CEE en función de su **forma jurídica** y la **iniciativa** social o empresarial de los mismos, las cuales varían en función de la localización geográfica de estas entidades.

4.2.1. FORMA JURÍDICA

La forma jurídica es una característica importante a la hora de ajustar las condiciones y las necesidades de los centros, puesto que esta particularidad definirá la **legislación aplicable** a cada centro.

FORMA JURÍDICA / CCAA	PERSONA FÍSICA	S. COLECTIVA	S. LIMITADA	S. ANÓNIMA	S. LABORAL	S. COOPERATIVA	ASOCIACIÓN	FUNDACIÓN	OTRA	Nº CEE/CCAA
ANDALUCÍA	11	0	286	48	4	15	36	6	6	412
ARAGÓN	0	0	63	1	1	3	2	2	0	72
CANTABRIA	0	0	14	4	1	0	4	1	0	24
CASTILLA Y LEÓN	5	0	191	39	5	5	15	10	3	273
CASTILLA-LA MANCHA	0	0	55	14	0	3	11	4	2	89
CATALUÑA	0	0	65	19	3	28	61	25	7	208
COMUNIDAD DE MADRID	1	0	154	22	1	2	10	17	0	207
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	0	0	8	2	0	0	4	2	0	16
COMUNITAT VALENCIANA	1	0	107	11	0	3	12	5	1	140
EXTREMADURA	20	1	89	6	0	2	14	2	25	159
GALICIA	5	0	89	17	0	0	10	0	0	121
ILLES BALEARS	0	0	23	9	0	1	5	5	2	45
ISLAS CANARIAS	2	0	44	8	0	1	3	1	1	60
LA RIOJA	1	0	24	0	0	0	7	0	0	32
PAÍS VASCO	0	0	53	8	0	3	9	1	1	75
PRINCIPADO DE ASTURIAS	5	0	95	10	1	6	8	0	1	126
REGIÓN DE MURCIA	0	0	26	6	0	0	7	2	1	42
CEUTA Y MELILLA	0	0	7	1	0	1	1	0	0	10
TOTAL	51	1	1.393	225	16	73	219	83	50	2.111

Tabla 3: Tipología jurídica CEE por CCAA. Numérica. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

Como se puede analizar en la tabla que agrupa todos los CEE incluyendo los de iniciativa social y empresarial, la mayoría de las entidades que se constituyen como Centro Especial de Empleo lo hacen escogiendo la forma de **Sociedades de tipo mercantil**. Bien es cierto que, algunas optan por escoger Sociedades Mercantiles Especiales o incluso optan por la modalidad de darse de alta como persona física.

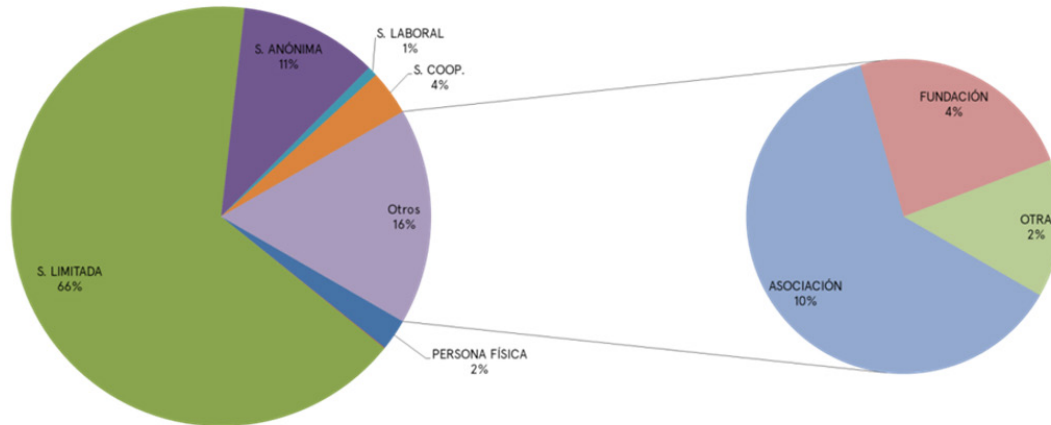


Ilustración 23: Gráfico tipología jurídica. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

Dentro de las Sociedades Mercantiles, la más escogida es la **Sociedad Limitada**, según han manifestado y como hemos podido analizar en los datos recopilados de nuestras fuentes se elige esta modalidad debido a la rapidez de su constitución y a los requisitos que exige la misma para formalizarse.

A la hora de analizar los datos, se puede observar un factor clave que marca la diferencia en cuanto a la forma jurídica escogida, esta es la **iniciativa del centro** atendiendo a si su naturaleza es empresarial o social.

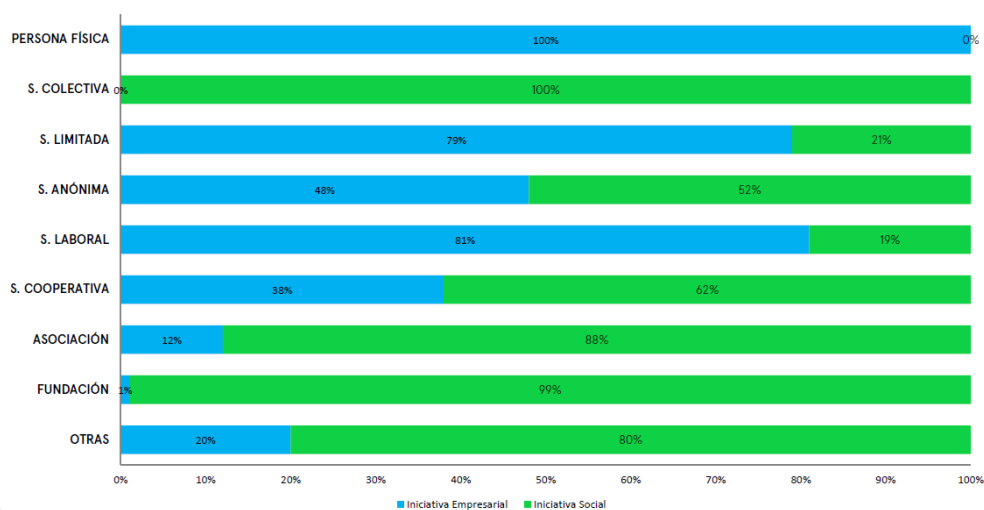


Ilustración 24: Gráfico tipología jurídica porcentual atendiendo a iniciativa. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

Mientras que, en las Sociedades Mercantiles ordinarias, predomina la **iniciativa empresarial**, en los Centros Especiales de empleo de **iniciativa social**, son las Sociedades Mercantiles Especiales las que prevalecen.

Existen ciertas **peculiaridades** de manera general en lo que respecta al tipo de forma jurídica que escogen las entidades a la hora de crear los CEE.

Así, todos los Centros Especiales de Empleo que se constituyen como **persona física** son de iniciativa empresarial y es Extremadura la Comunidad Autónoma con más CEE que adoptan esta forma jurídica, siendo un 13% de entidades las que han escogido naturaleza de persona física en esta región mientras que, por otro lado, en nueve Comunidades Autónomas no hay ninguna entidad que haya escogido esta tipología jurídica. Otra de las formas menos elegidas es la Sociedad Colectiva, de la cual solo existe una en Extremadura.

FORMA JURÍDICA / CCAA	PERSONA FÍSICA	S. COLECTIVA	S. LIMITADA	S. ANÓNIMA	S. LABORAL	S. COOP.	ASOCIACIÓN	FUNDACIÓN	OTRA	NºCEE/CCAA
ANDALUCÍA	3%	0%	69%	12%	1%	4%	9%	1%	1%	100%
ARAGÓN	0%	0%	88%	1%	1%	4%	3%	3%	0%	100%
CANTABRIA	0%	0%	58%	17%	4%	0%	17%	4%	0%	100%
CASTILLA Y LEÓN	2%	0%	70%	14%	2%	2%	5%	4%	1%	100%
CASTILLA-LA MANCHA	0%	0%	62%	16%	0%	3%	12%	4%	2%	100%
CATALUÑA	0%	0%	31%	9%	1%	13%	29%	12%	3%	100%
CEUTA Y MELILLA	0%	0%	70%	10%	0%	10%	10%	0%	0%	100%
COMUNIDAD DE MADRID	0%	0%	74%	11%	0%	1%	5%	8%	0%	100%
COMUNITAT VALENCIANA	1%	0%	76%	8%	0%	2%	9%	4%	1%	100%
EXTREMADURA	13%	1%	56%	4%	0%	1%	9%	1%	16%	100%
GALICIA	4%	0%	74%	14%	0%	0%	8%	0%	0%	100%
ILLES BALEARS	0%	0%	51%	20%	0%	2%	11%	11%	4%	100%
ISLAS CANARIAS	3%	0%	73%	13%	0%	2%	5%	2%	2%	100%
LA RIOJA	3%	0%	75%	0%	0%	0%	22%	0%	0%	100%
PAÍS VASCO	0%	0%	71%	11%	0%	4%	12%	1%	1%	100%
PRINCIPADO DE ASTURIAS	4%	0%	75%	8%	1%	5%	6%	0%	1%	100%
REGIÓN DE MURCIA	0%	0%	62%	14%	0%	0%	17%	5%	2%	100%
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	0%	0%	50%	13%	0%	0%	25%	13%	0%	100%
	2%	0%	66%	11%	1%	3%	10%	4%	2%	100%

Tabla 4: Tipología jurídica CEE por CCAA. Porcentual. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

La **Sociedad Limitada** es la forma jurídica más escogida con gran diferencia frente a las demás, puesto que el 66% de los CEE escogen la misma para constituirse. Este porcentaje oscila mucho atendiendo a la iniciativa del CEE, siendo las entidades que se constituyen como un CEE de iniciativa empresarial un 82% frente a las de iniciativa social que son un 37%.

Dentro de las organizaciones que optan por la Sociedad Limitada, existen comunidades que destacan por mayor nivel de CEE con esta forma jurídica, siendo las que más destacan la Comunidad Valenciana (76%) y Aragón (88%) y, por el contrario, la comunidad que menos opta por esta tipología es Cataluña (31%).

FORMA JURÍDICA / CCAA	PERSONA FÍSICA	S. COLECTIVA	S. LIMITADA	S. ANÓNIMA	S. LABORAL	S. COOP.	ASOCIACIÓN	FUNDACIÓN	OTRA	
ANDALUCÍA	3%	0%	79%	8%	1%	3%	3%	0%	2%	100%
ARAGÓN	0%	0%	93%	3%	0%	5%	0%	0%	0%	100%
CANTABRIA	0%	0%	77%	15%	8%	0%	0%	0%	0%	100%
CASTILLA Y LEÓN	3%	0%	81%	10%	3%	2%	2%	0%	0%	100%
CASTILLA-LA MANCHA	0%	0%	86%	11%	0%	3%	0%	0%	0%	100%
CATALUÑA	0%	0%	88%	10%	2%	0%	0%	0%	0%	100%
CEUTA Y MELILLA	0%	0%	67%	11%	0%	11%	11%	0%	0%	100%
COMUNIDAD DE MADRID	1%	0%	87%	9%	1%	1%	1%	0%	0%	100%
COMUNITAT VALENCIANA	1%	0%	92%	6%	0%	1%	0%	0%	0%	100%
EXTREMADURA	19%	0%	76%	4%	0%	0%	0%	0%	1%	100%
GALICIA	9%	0%	79%	9%	0%	0%	3%	0%	0%	100%
ILLES BALEARS	0%	0%	69%	28%	0%	3%	0%	0%	0%	100%
ISLAS CANARIAS	4%	0%	85%	4%	0%	2%	2%	0%	2%	100%
LA RIOJA	4%	0%	88%	0%	0%	0%	8%	0%	0%	100%
PAÍS VASCO	0%	0%	86%	2%	0%	2%	7%	0%	2%	100%
PRINCIPADO DE ASTURIAS	4%	0%	79%	6%	1%	5%	4%	0%	1%	100%
REGIÓN DE MURCIA	0%	0%	89%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	4%	0%	82%	8%	1%	2%	2%	0%	1%	100%

Tabla 5: Tipología jurídica CEE de iniciativa empresarial por CCAA. Porcentual. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

La **Sociedad Anónima** es la tercera forma jurídica más utilizada a la hora de crear un CEE de iniciativa social (15%), la segunda si solo tenemos en cuenta las entidades de iniciativa empresarial (8%); siendo Illes Balears (20%) y Cantabria (17%) las Comunidades Autónomas con más entidades de este tipo, y Aragón (1%) y la Rioja (0%) las que menos. En este caso, existe una peculiaridad y es que, en las Islas Canarias, el 50% de los CEE de iniciativa social opta por la Sociedad Anónima como tipología jurídica.

La **Sociedad Laboral** es una entidad de carácter especial que puede constituirse como Sociedad Anónima Laboral o como Sociedad Limitada Laboral, dependiendo de las necesidades y el capital aportado por los socios. Pocas entidades optan por esta forma jurídica; en este caso las regiones que más entidades tienen de este tipo son Castilla y León y Andalucía, aunque a nivel porcentual respecto a todas las entidades inscritas es Cantabria.

FORMA JURÍDICA / CCAA	PERSONA FÍSICA	S. COLECTIVA	S. LIMITADA	S. ANÓNIMA	S. LABORAL	S. COOP.	ASOCIACIÓN	FUNDACIÓN	OTRA	
ANDALUCÍA	0%	0%	36%	22%	0%	6%	30%	5%	0%	100%
ARAGÓN	0%	0%	81%	0%	3%	3%	6%	6%	0%	100%
CANTABRIA	0%	0%	36%	18%	0%	0%	36%	9%	0%	100%
CASTILLA Y LEÓN	0%	0%	44%	23%	0%	2%	15%	12%	4%	100%
CASTILLA-LA MANCHA	0%	0%	45%	19%	0%	4%	21%	8%	4%	100%
CATALUÑA	0%	0%	9%	9%	1%	19%	41%	17%	5%	100%
CEUTA Y MELILLA	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
COMUNIDAD DE MADRID	0%	0%	48%	15%	0%	0%	12%	25%	0%	100%
COMUNITAT VALENCIANA	0%	0%	54%	11%	0%	4%	21%	9%	2%	100%
EXTREMADURA	0%	2%	15%	4%	0%	4%	26%	4%	45%	100%
GALICIA	0%	0%	68%	19%	0%	0%	13%	0%	0%	100%
ILLES BALEARS	0%	0%	8%	0%	0%	0%	38%	38%	15%	100%
ISLAS CANARIAS	0%	0%	25%	50%	0%	0%	17%	8%	0%	100%
LA RIOJA	0%	0%	38%	0%	0%	0%	63%	0%	0%	100%
PAÍS VASCO	0%	0%	48%	23%	0%	6%	19%	3%	0%	100%
PRINCIPADO DE ASTURIAS	0%	0%	33%	33%	0%	0%	33%	0%	0%	100%
REGIÓN DE MURCIA	0%	0%	39%	17%	0%	0%	30%	9%	4%	100%
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	0%	0%	20%	20%	0%	0%	40%	20%	0%	100%
	0%	0%	37%	15%	0%	6%	25%	11%	5%	100%

Tabla 6: Tipología jurídica CEE de iniciativa social por CCAA. Porcentual. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

Atendiendo a la forma jurídica escogida, destacan las diferentes peculiaridades en el ámbito de la economía social, y es que en este tipo de entidades del tercer sector (sin tener en cuenta que la Sociedad Limitada sigue siendo la más escogida, aunque sea en menor medida), las que son sin ánimo de lucro como son **Asociaciones y Fundaciones** son las que toman relativa importancia entre este tipo de entidades, siendo mayormente escogida la primera sobre la segunda, es decir, la Sociedad Anónima Laboral frente a la Sociedad Limitada Laboral.

4.2.2. INICIATIVA DEL CENTRO

Como se viene recogiendo a lo largo del documento, y puesto que el Servicio Público de Empleo Estatal así lo recoge, se ha querido distinguir entre las organizaciones que deciden dotar de las peculiaridades necesarias a sus entes para que sean consideradas como entidades de iniciativa social o de iniciativa empresarial.

Para realizar un análisis aún más exhaustivo, se han desglosado los **datos** geográficamente de **manera provincial** para poder determinar las causas que determinan la finalidad de los centros.

4.2.2.1. ÁNIMO DE LUCRO POR PROVINCIAS

Atendiendo a la división territorial del Estado, y como se puede observar en la ilustración que muestra la representación de los centros atendiendo a si tienen o no ánimo de lucro, podemos observar ciertas **peculiaridades**:

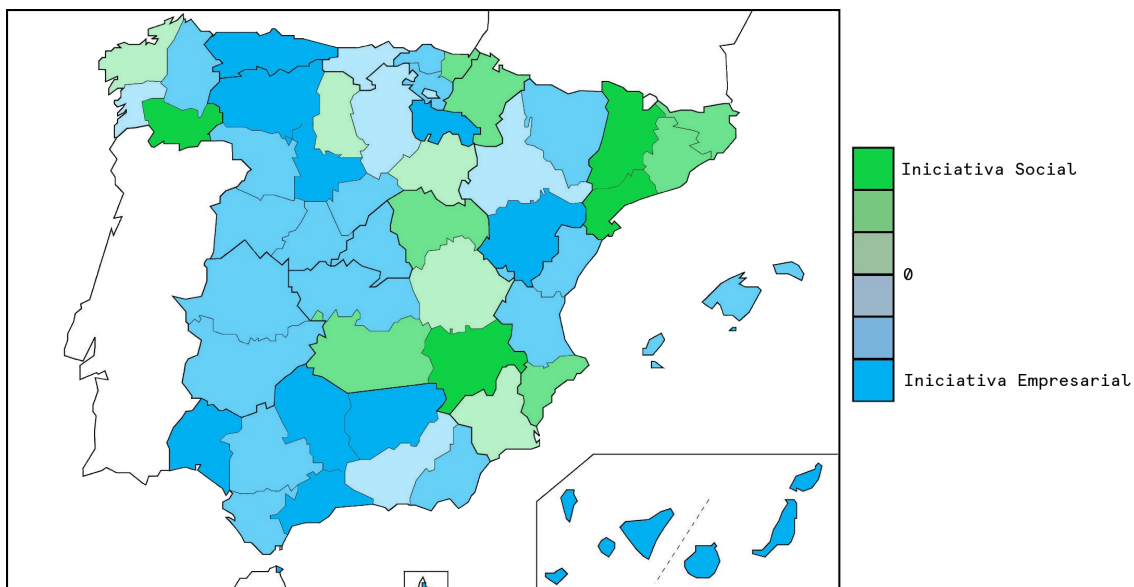


Ilustración 25: Iniciativa de los CEE a nivel provincial. Fuente: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

- La única región de más de una provincia en la que en la totalidad de sus divisiones predominen los centros de iniciativa social sobre los de iniciativa empresarial es Cataluña, mientras que por otro lado las Regiones de Andalucía, Extremadura, Canarias y Aragón destacan por su iniciativa empresarial.
- Existe una tendencia a la predominancia de los centros especiales de empleo de iniciativa social en provincias con una menor densidad de población, como son las zonas de Soria, Palencia, Cuenca y Guadalajara.
- Dentro de las regiones uniprovinciales, las únicas en las que predomina el carácter social sobre la empresarial son Navarra y Murcia.

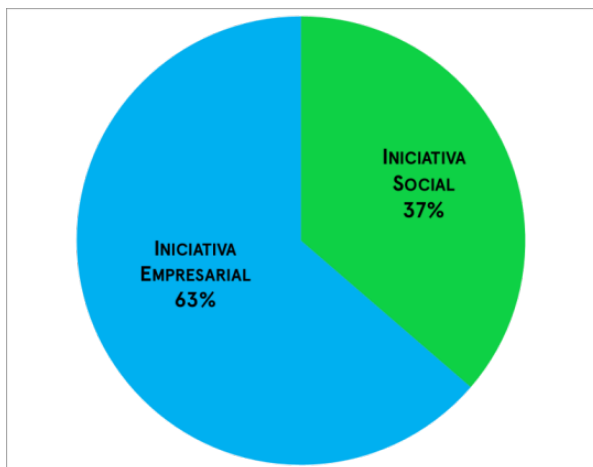


Ilustración 26: Porcentajes de la iniciativa de los CEE. Fuente SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO Elaboración propia.

En el mapa se puede revisar por provincias cuál es la iniciativa que predomina, no obstante, y en todo el territorio, la relación entre los centros atendiendo a su iniciativa arroja un resultado que muestra que los de **iniciativa empresarial** son el **grupo mayoritario** conformando el 63% de los Centros especiales de empleo, mientras que los CEE de iniciativa social son el 37% de los mismos.

4.3. TAMAÑO DEL CENTRO

4.3.1. RELATIVO AL NÚMERO DE TRABAJADORES

En cuanto al análisis de los centros especiales de empleo, se debe considerar clasificar por número de trabajadores, debido a que la relación número de trabajadores y CEE puede ser muy relativa, puesto que pueden existir zonas con menor número de centros, pero de un mayor tamaño y viceversa. En este caso también existen diferencias entre los centros especiales de empleo que son de iniciativa social y los de iniciativa empresarial.

En los centros especiales de empleo de **iniciativa empresarial**, Barcelona destaca por ser la provincia con mayor plantilla media de todo el territorio. Como provincias grandes le siguen Zaragoza y Valencia.

Bien es cierto, que en este caso destacan provincias con plantillas medias de entre 49 y 100 trabajadores como son Ciudad Real, Jaén o Palencia, mientras que ninguna de las provincias del cantábrico ni ninguna provincia insular supera en 49 el número de plantilla media.

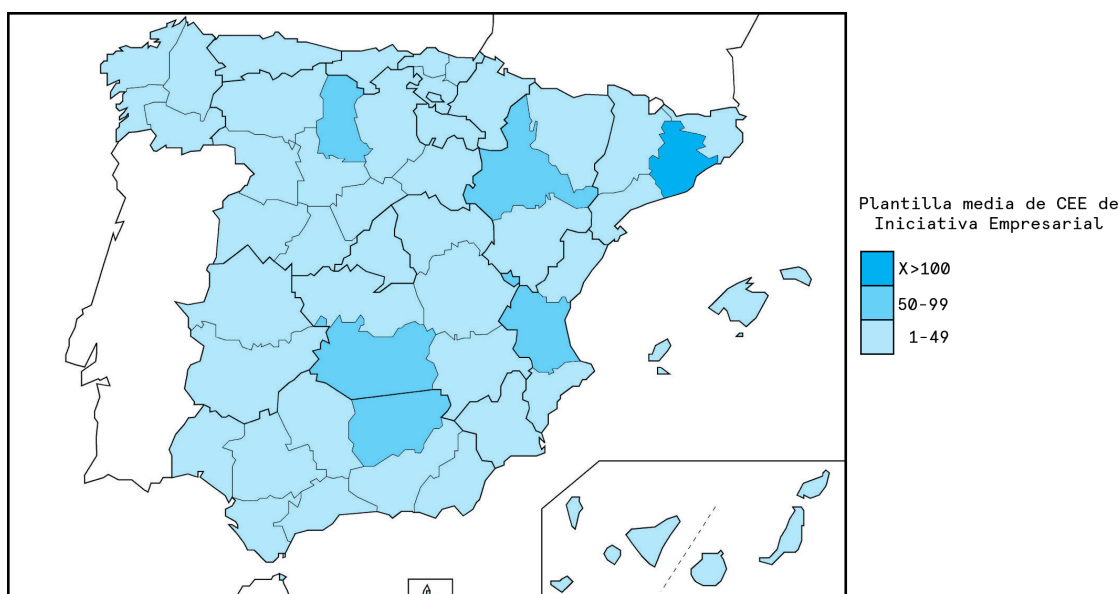


Ilustración 27: Provincias con mayor plantilla media por CEE de Iniciativa empresarial. Fuentes: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

Por otro lado, en los centros de **iniciativa social** cambia la situación, debido a que hay un menor número de CEE, pero la plantilla media es más elevada.

En este caso, al igual que en los centros de iniciativa empresarial, Barcelona y Valencia destacan por tener una plantilla media elevada, ya que en ambos casos tienen menor número de CEE, pero con una plantilla media superior al resto de las provincias.

En este caso existen otras provincias que también destacan por tener una plantilla media superior a 49 trabajadores como ocurre en la zona norte, en el País Vasco, Navarra y Cantabria.

La capital madrileña también destaca por superar la media, al igual que Guadalajara que debido a su cercanía con la capital hace que ésta tenga también un número superior a la media.

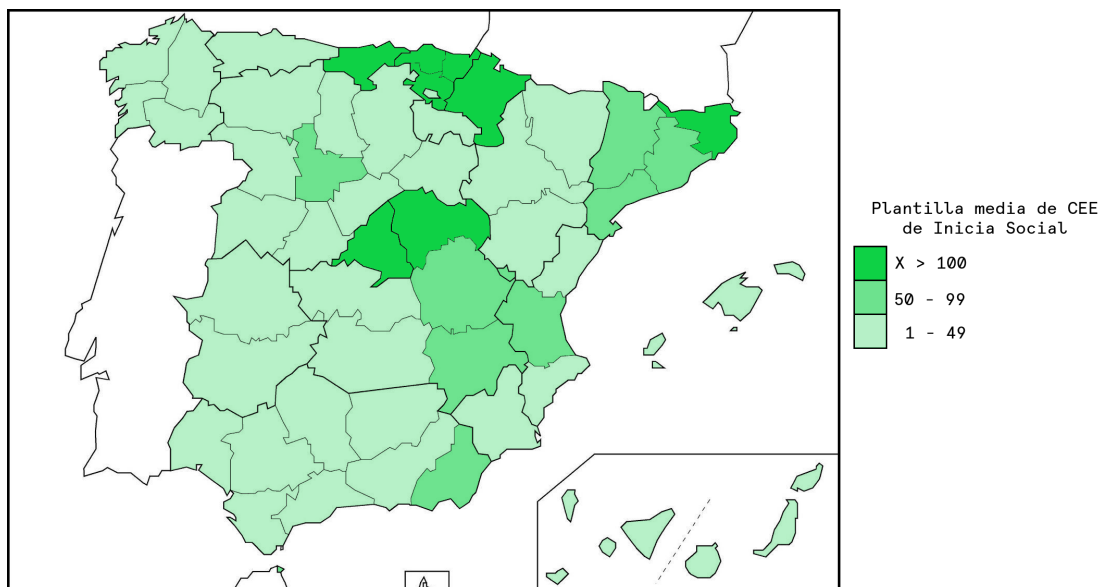


Ilustración 28: Provincias con mayor plantilla media por CEE de Iniciativa social. Fuentes: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

CEE CON MAYOR PLANTILLA MEDIA

INICIATIVA SOCIAL	
PROVINCIA	PLANTILLA/Nº DE CEE
GIPUZKOA / GUIPÚZCOA	371
ARABA / ÁLAVA	250
BIZKAIA / VIZCAYA	246
NAVARRA / NAFARROA	171
GUADALAJARA	127

INICIATIVA EMPRESARIAL	
PROVINCIA	PLANTILLA/Nº DE CEE
BARCELONA	108
VALÈNCIA / VALENCIA	74
PALENCIA	59
CIUDAD REAL	59
ZARAGOZA	52

CEE CON MENOR PLANTILLA MEDIA

INICIATIVA SOCIAL	
PROVINCIA	PLANTILLA/Nº DE CEE
MELILLA	0
HUELVA	3
LUGO	7
CASTELLÓ / CASTELLÓN	7
ÁVILA	10

INICIATIVA EMPRESARIAL	
PROVINCIA	PLANTILLA/Nº DE CEE
CEUTA	5
ÁVILA	6
ZAMORA	7
SORIA	7
LUGO	7

Tabla 7: CEE Con mayor y menor plantilla media a nivel provincial. Fuentes: SEPE, SERVICIOS REGIONALES DE EMPLEO Y ESTUDIO PROPIO. Elaboración propia.

4.4. RELATIVO AL TIPO DE DISCAPACIDAD

Si se tiene en cuenta la totalidad de la población española que presenta algún tipo de discapacidad y se divide la misma según las **diferentes tipologías** de discapacidad, se obtiene el siguiente gráfico:

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NATURALEZA DE LA DISCAPACIDAD

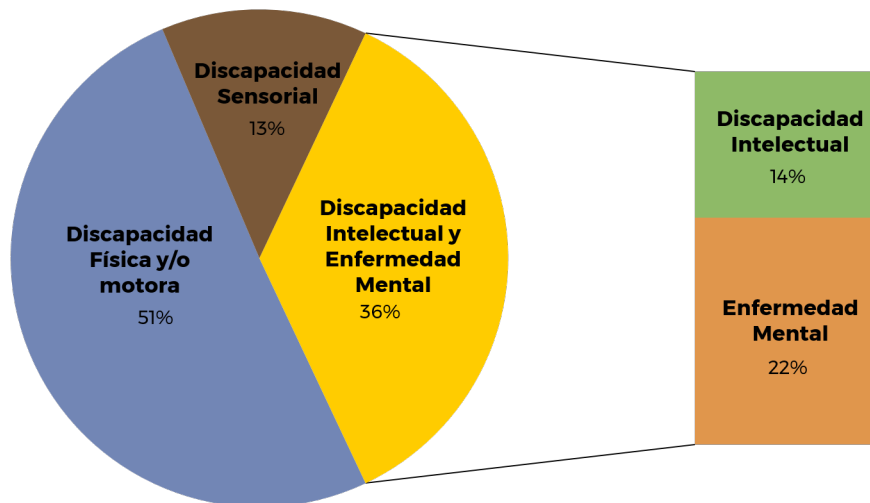


Ilustración 29: Distribución de la población con discapacidad por naturaleza. Fuentes: INE (EPD). Elaboración propia.

Igualmente, si se hace dicha división por naturaleza de la discapacidad valorando ahora solo el **colectivo de trabajadores** de los Centros Especiales de Empleo, distinguiendo a su vez entre los de carácter social o empresarial, surgen las siguientes ilustraciones:

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS CEE POR NATURALEZA DE LA DISCAPACIDAD

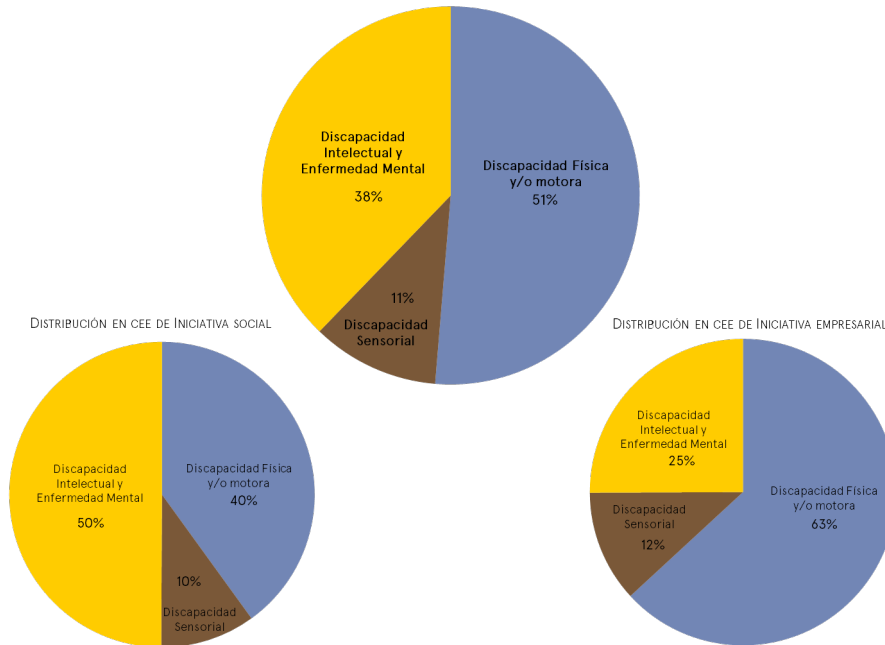


Ilustración 30: Distribución de los trabajadores en los CEE por naturaleza de la discapacidad. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.

Si se observan los gráficos circulares anteriores, se pueden ver los porcentajes de trabajadores en plantilla según el tipo de discapacidad que presentan, siendo la presencia de personas con **discapacidad intelectual y enfermedad mental** del 38 % con carácter general en los CEE.

Ahora bien, si se divide estos datos atendiendo al carácter social o empresarial del CEE, se puede contemplar una **diferencia muy significativa** en cuanto a la contratación de personas del colectivo, pasando del 50% en CEE de iniciativa social a tan solo un 25% en los CEE creados con fines de lucro.

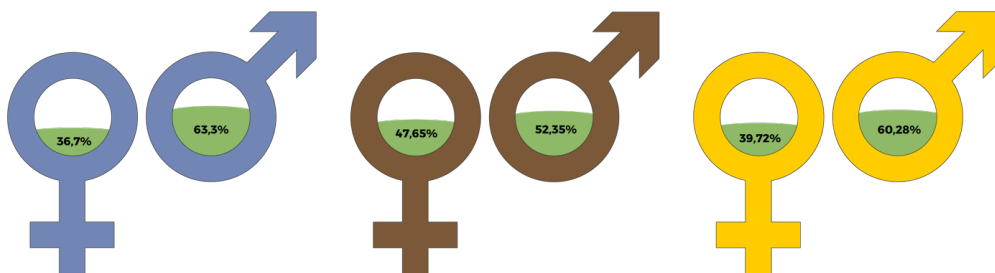
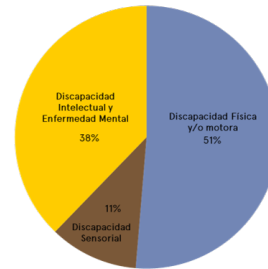
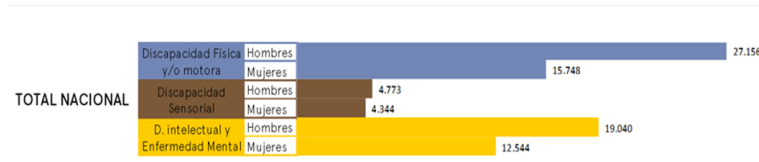


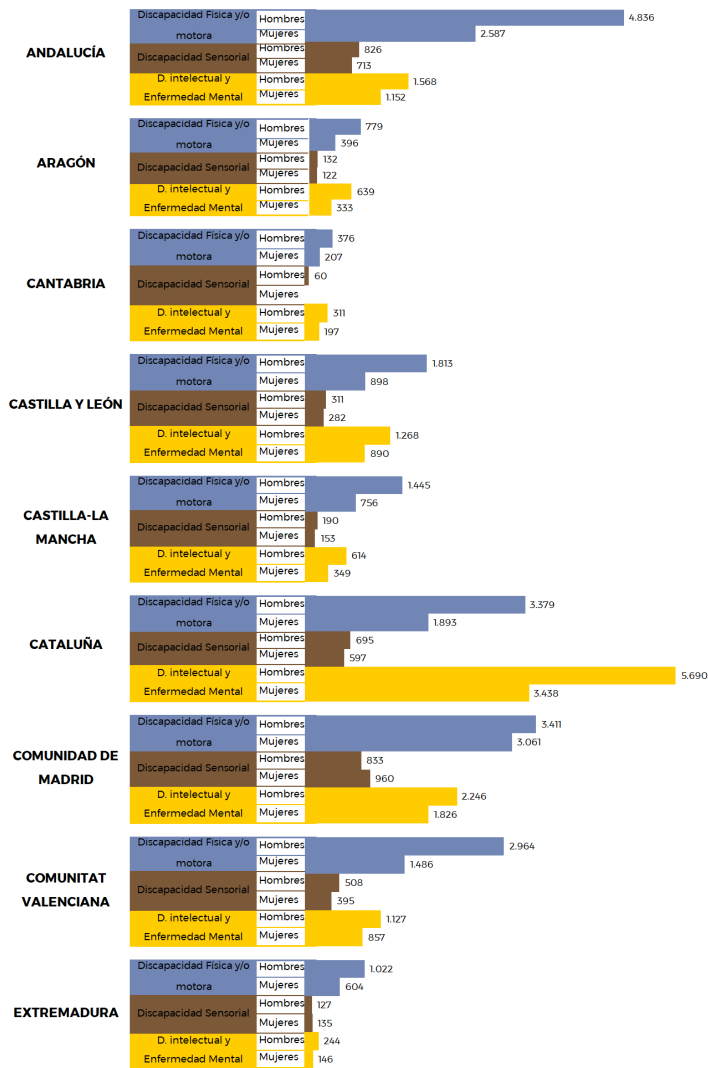
Ilustración 31: Distribución de los trabajadores por género en los CEE y por naturaleza de la discapacidad. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.

Si se separan los datos obtenidos en relación al género de las personas con discapacidad, la primera conclusión que se puede extraer es un mayor número de trabajadores en detrimento del número de trabajadoras, una **brecha de género** que se encuentra en cualquiera de las tres discapacidades analizadas, destacando la mayor desigualdad en el caso de la discapacidad física y/o motora, en la cual los hombres representan un 63,3% frente a un 36,7% que ostentan las mujeres.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental



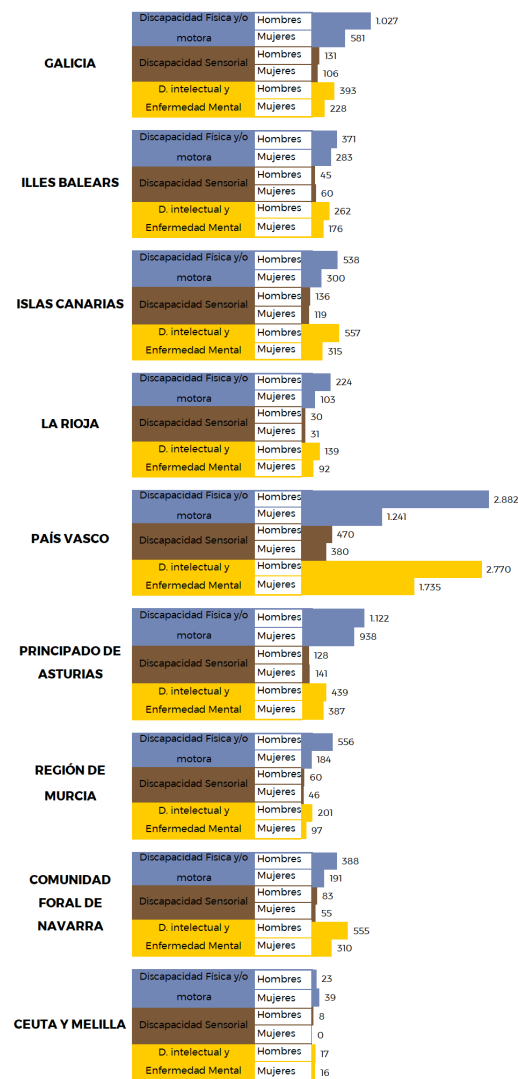
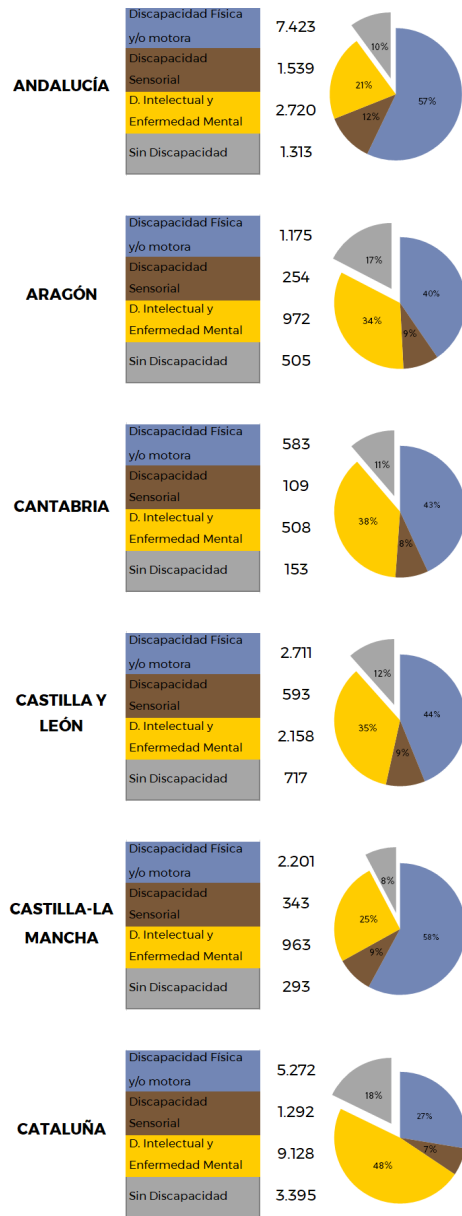
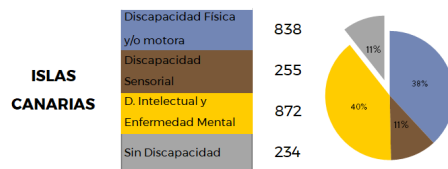
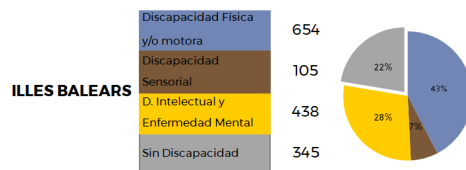
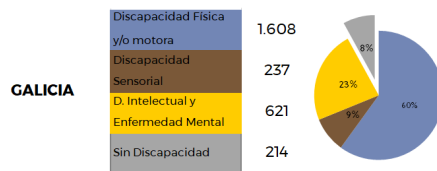
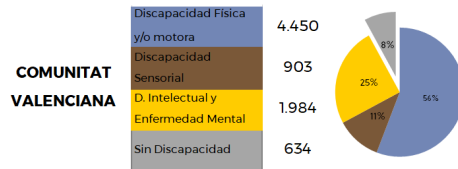
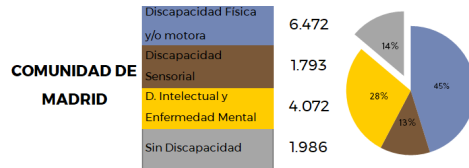


Ilustración 32: Distribución de los trabajadores en los CEE por naturaleza de la discapacidad y género en cada CCAA. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.

Si se distingue por **Comunidades Autónomas**, destaca Cataluña con unos porcentajes más elevados en cuanto a la contratación de personas con enfermedad mental, como dato aplicable a cualquiera de las regiones se puede observar que en todas las tipologías de discapacidad hay mayor número de trabajadores que de trabajadoras.

4.5. RELATIVO AL TAMAÑO DEL PERSONAL SIN DISCAPACIDAD EN EL CEE.





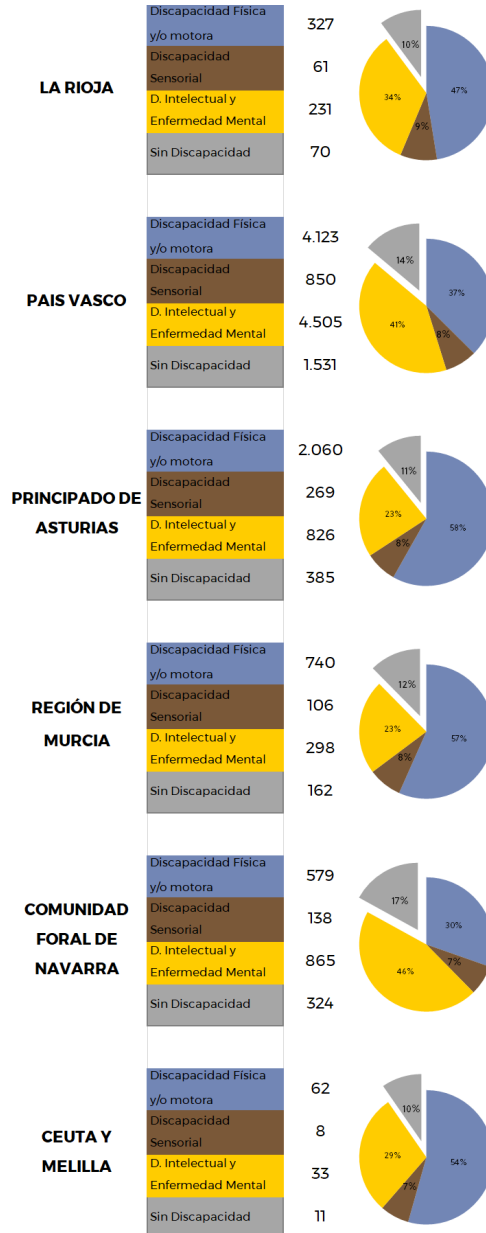


Ilustración 33: Distribución de los trabajadores en los CEE por naturaleza de la discapacidad y porcentaje de la plantilla sin discapacidad en cada CCAA. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.

Como podemos extraer de la anterior ilustración la comunidad con mayor porcentaje de la **plantilla sin discapacidad** en los CEE es Islas Baleares con un 22%, seguida de las regiones de Cataluña, Aragón y Navarra. Por el contrario, las comunidades que más personal con discapacidad han incorporado en los CEE son Castilla-La Mancha, Galicia y la Comunidad Valenciana.

PROVINCIAS CON MAYOR PROPORCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CEE

INICIATIVA SOCIAL			INICIATIVA EMPRESARIAL		
PROVINCIA	% PLANTILLA CON DISCAPACIDAD	% PLANTILLA SIN DISCAPACIDAD	PROVINCIA	% PLANTILLA CON DISCAPACIDAD	% PLANTILLA SIN DISCAPACIDAD
CASTELLÓ / CASTELLÓN	100%	0%	ALBACETE	100%	0%
SORIA	100%	0%	CEUTA	100%	0%
ALMERÍA	99%	1%	TARRAGONA	100%	0%
CÓRDOBA	98%	2%	TERUEL	98%	2%
ALBACETE	97%	3%	ARABA / ÁLAVA	97%	3%

PROVINCIAS CON MENOR PROPORCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CEE

INICIATIVA SOCIAL			INICIATIVA EMPRESARIAL		
PROVINCIA	% PLANTILLA CON DISCAPACIDAD	% PLANTILLA SIN DISCAPACIDAD	PROVINCIA	% PLANTILLA CON DISCAPACIDAD	% PLANTILLA SIN DISCAPACIDAD
HUESCA	56%	44%	GUADALAJARA	10%	90%
TERUEL	60%	40%	OURENSE / ORENSE	70%	30%
ISLAS BALEARES	67%	33%	PALENCIA	74%	26%
ZARAGOZA	69%	31%	GIRONA / GERONA	76%	24%
GIRONA / GERONA	73%	27%	NAVARRA / NAFARROA	80%	20%

Tabla 8: Provincias con mayor y menor proporción de plantilla con discapacidad. Fuente SEPE y propias. Elaboración propia.

Como se puede observar en los cuadros anteriores, no hay diferencias significativas en cuanto a las proporciones de personas con o sin discapacidad si se divide entre Centros Especiales de Empleo de carácter social o empresarial.

Un dato relevante una vez sintetizados todos los datos recabados es que en algunas provincias la media del porcentaje de personas con discapacidad **no cumple el mínimo exigido por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** en su artículo 43, que recoge que como mínimo el 70% de su plantilla debe estar constituida por trabajadores discapacitados.

4.6. FORMA CONTRACTUAL

TIPO DE CONTRATACIÓN

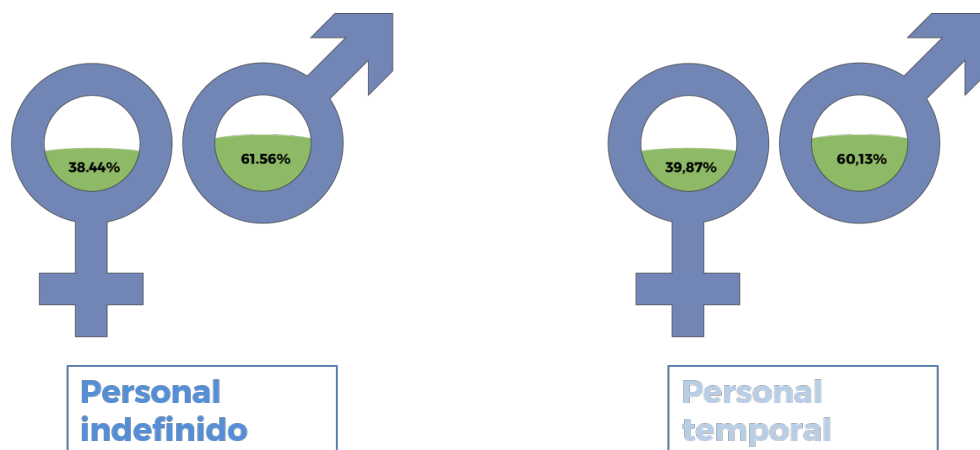
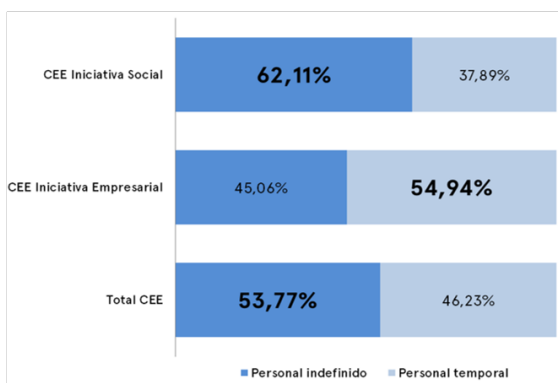


Ilustración 34: Distribución de los trabajadores en los CEE por tipo de contrato y por género Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.

Las gráficas muestran un mayor porcentaje de personal con contrato indefinido en los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que en los de Iniciativa Empresarial, en los cuales es más habitual los contratos de carácter temporal.

Como viene siendo habitual, si se dividen los datos por cuestión de género, en ambas modalidades de contratación hay menor porcentaje de mujeres contratadas.

4.7. MOTIVO DE CREACIÓN

A lo largo de la elaboración del presente estudio, se han investigado las **razones más frecuentes** que dan lugar a la apertura de un Centro Especial de Empleo. Como se puede observar en el gráfico siguiente, en la mayoría de los casos se busca el emplazamiento más eficiente para la consecución de un centro de estas características. La segunda causa más común hace referencia a facilitar la cercanía del lugar trabajo a los futuros usuarios del centro, de donde se infiere la importancia del bienestar global de los usuarios.

Motivo de la creación del CEE

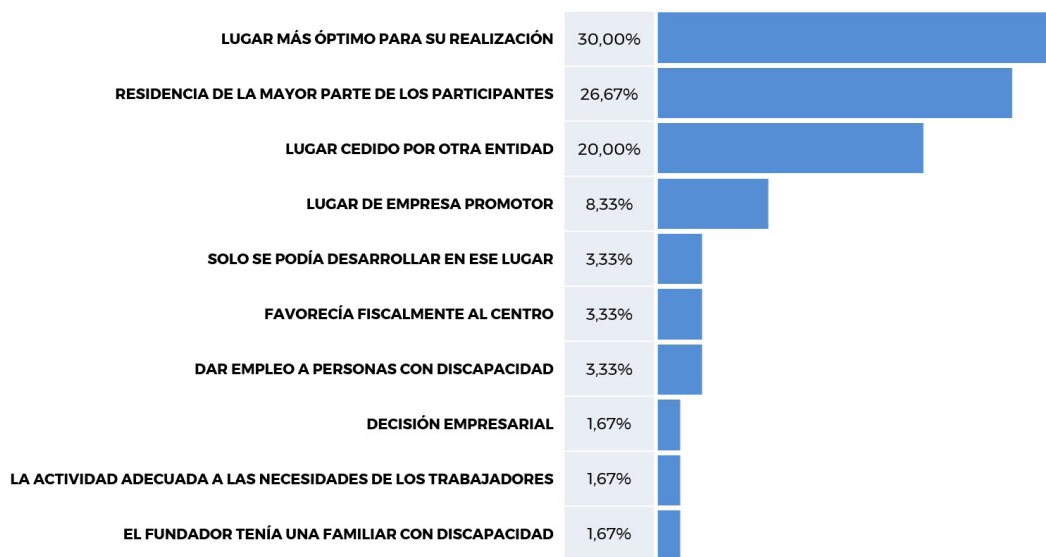


Ilustración 35: Motivos de creación de CEE. Fuentes: SEPE y datos propios (EPD). Elaboración propia.

4.8. INVERSIÓN DE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS

En primer lugar, cabe destacar como ya se ha mencionado anteriormente, que los Centros Especiales de Empleo se distinguen en función de su iniciativa empresarial o social, es decir, en función de si tienen como finalidad o no el ánimo de lucro respectivamente.

Asimismo, según los datos obtenidos de las **encuestas** realizadas, se ha podido observar que el 68,1% de los Centros Especiales de Empleo participantes en el estudio son entidades sin ánimo de lucro, que son los que resultan de interés en este estudio.

En estos casos, dichos centros destinan sus réditos a una o varias partidas, destacando como principal la **reserva para asegurar el mantenimiento** del CEE, en la cual invierten un total de 55 centros, seguida del objetivo de incrementar el tamaño de la actividad que es llevado a cabo por un total de 29 empresas, del desarrollo de nuevas áreas de actividad fomentado por 28 entidades y de la formación específica destinada a los usuarios en la que invierten 17 centros del total de encuestados.

90



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

5. APLICACIÓN DEL ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDAD MENTAL

5.1. METODOLOGÍA DE LAS UNIDADES DE APOYO

Para analizar el resultado de las labores realizadas por las Unidades Apoyo, es imprescindible que se estructure el desarrollo de las diferentes actividades de los trabajos realizados por éstos. Es de vital importancia **definir el programa**, no tanto así el plan de intervención puesto que éste debe ser de manera individual y adaptada a cada individuo.

MÉTODO DE INTERVENCIÓN DE LAS UAP

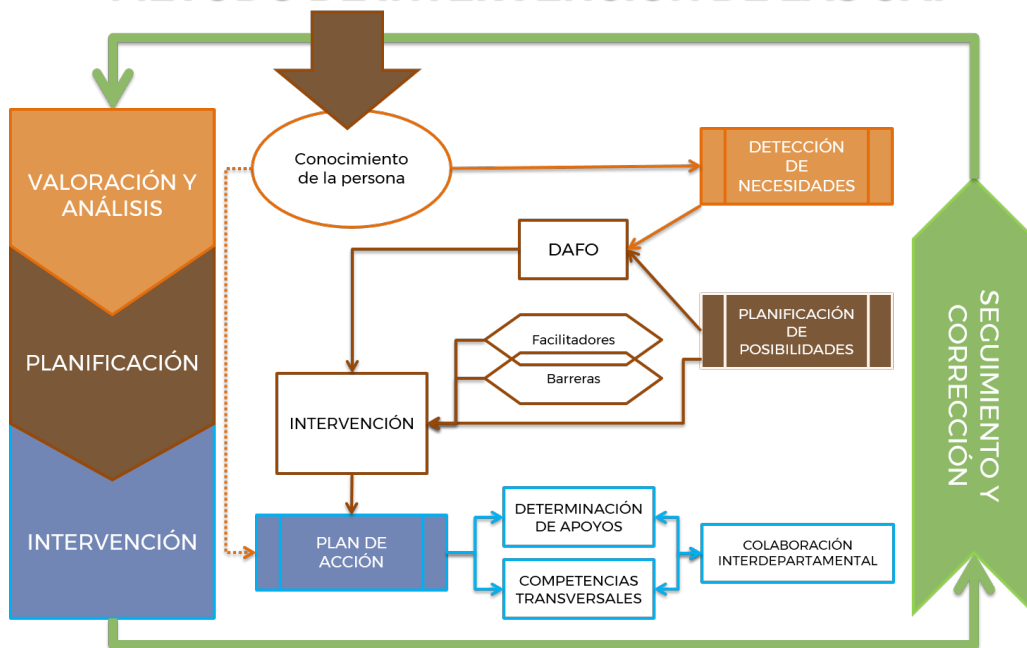


Ilustración 36: Método de intervención de las UAP. Elaboración propia.

Por esta razón, se han analizado las diferentes formas de actuación adaptando el funcionamiento de las distintas entidades que desarrollan su trabajo enfocado al apoyo de las personas con enfermedad mental. En su estudio se ha detectado que en la mayoría de los casos observados se podían distinguir **cuatro grandes áreas** en las que trabajan las diferentes entidades.

- **Valoración y análisis:**

Como es lógico, y así han manifestado y se ha observado en las diferentes entidades que realizan una intervención de ajuste social y laboral en personas que sufren un trastorno mental grave, valorar y diagnosticar la situación actual y detectar las necesidades de las personas es un proceso clave, vital y necesario para el correcto funcionamiento de la misión que realizan las Unidades de Apoyo Profesional. El enfoque principal del método de intervención centrado en la persona consiste en trabajar con las personas destinatarias de dicha intervención por lo que conocer a la persona, así como detectar las necesidades que manifiestan o las limitaciones que estas personas tienen no puede ser objeto de estudio en segundo plano.

Si bien es cierto que de cada Entidad consultada u observada no hemos recogido un método estandarizado que sigan al pie de la letra; puesto que adaptan la toma de datos en función de la persona que estén analizando para poder obtener la información de la manera más completa y fiable posible.

Lo que sí que se ha podido observar es que en cierta manera detectan las barreras y los facilitadores que mejor satisfacen el programa de intervención siguiendo un modelo similar al DAFO.

- **Planificación:**

Una vez detectadas las necesidades de las personas destinatarias de los servicios, se debe ordenar, clasificar y definir la intervención en función de la información recogida y de las necesidades y opinión recopiladas en la fase anterior. Esto definirá el Plan de Acción de las Unidades de Apoyo, adaptando de manera individual el modelo en función de la persona.

- **Intervención:**

Se trata de la fase principal del modelo de intervención. Se basa en la organización y aplicación de las diferentes actividades que fomentan la incorporación de las personas en la vida laboral y social. En esta fase es clave determinar los apoyos y las competencias que se desean trabajar de manera alcanzable, realista y cuantificable.

- **Seguimiento y corrección:**

En toda actividad es necesario realizar una evaluación para poder realizar los ajustes necesarios a las desviaciones que surjan durante la intervención de las Unidades de Apoyo. La sociedad actual se encuentra en un continuo cambio que exige la adaptación de los métodos aplicados; en un modelo centrado en la persona, aún es más importante todavía estar preparado para adaptar los cambios al método de intervención.

Esta parte de la intervención nos exige adecuar constantemente las necesidades que van surgiendo durante el proceso de intervención y el desarrollo de las actividades en el centro especial de empleo.

5.2. FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE APOYO

Para entender y analizar el funcionamiento de dichas unidades y poder gestionar y mejorar la actividad del personal que las conforman, se debe entender las **labores** que realizan estos técnicos.

FUNCIONES DE LAS UAP (RD 469/2006; Artículo 2)

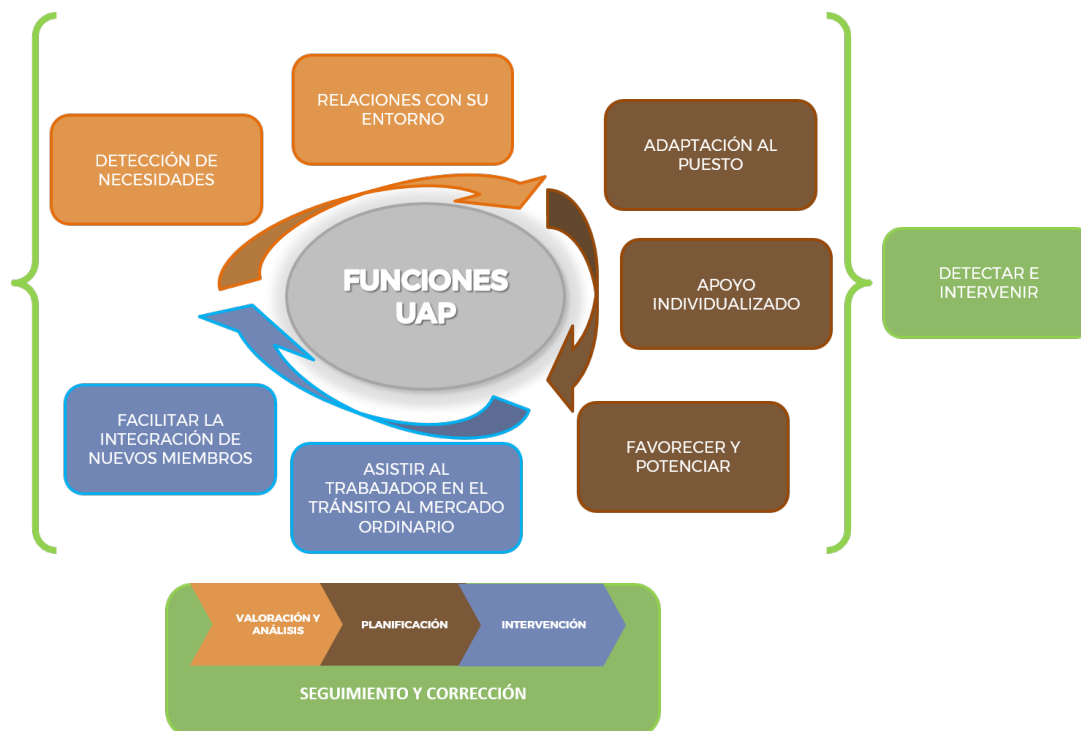


Ilustración 36: Funciones de las UAP. Elaboración propia.

Para ello, se han desarrollado las **funciones** detalladas a nivel legislativo en el *Real Decreto 469/2006 por el que se regulan las Unidades de Apoyo a la actividad profesional*, que son las siguientes:

- **Detección de necesidades:** determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- **Relaciones con su entorno:** Establecer los vínculos precisos con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.

- **Adaptación al puesto:** Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- **Apoyo individualizado:** Establecer un soporte para cada trabajador en el puesto de trabajo, atendiendo tanto al estado cotidiano del usuario, como a la adaptación del mismo a las diferentes tareas que le sean encomendadas.
- **Favorecer y potenciar:** promover la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- **Asistir al trabajador en el tránsito al mercado ordinario:** auxiliar al usuario del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.
- **Facilitar la integración de nuevos miembros:** favorecer la incorporación de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- **Detectar e intervenir:** gestionar los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

Como se puede interpretar en el gráfico, hemos clasificado las funciones en grupos o áreas de gestión según la información recogida, como vimos en el anterior epígrafe sobre el método de intervención de las Unidades de apoyo profesional.

5.3. FACTORES INTERVINIENTES EN LA COMPETITIVIDAD

Una vez definidas las funciones y los procedimientos de las Unidades de Apoyo, para analizar las áreas que pueden ajustarse y mejorar la competitividad necesitamos definir los factores que influyen en la misma. Para su estudio se elaboró un listado de factores que pueden afectar a la competitividad y, posteriormente, se clasificaron utilizando el **diagrama de afinidades**.

Especificando y detallando los diferentes **factores** que tienen o pueden tener una influencia significativa en la competitividad de las Unidades de Apoyo, se comenzó enumerando las diferentes características que influyen en mayor o menor medida en los resultados del objetivo de los Centros Especiales de Empleo para su posterior clasificación en grupos, con la finalidad de analizar de manera más fácil cada una de las particularidades. De tal modo que situando las características por grupos de afinidades, nos da como resultado la siguiente ilustración:

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COMPETITIVIDAD (I)

MÉTODO	TÉCNICA	COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo individualizado. • Definición de procesos. • Error de planificación. • Seguimiento. • Detección de necesidades. • Comprobación del entorno. • Plazo de los objetivos. • Plan de acción. • Definición de tareas. • Gestión de tiempos. • Gestión de alternativas. • Acompañamiento psicológico. • Gestión de exigencias. • Análisis competencial. • Adaptación del puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de procesos. • Sinergias interdepartamentales. • Acomodamiento. • Detección de necesidades. • Gestión del deterioro. • Gestión de motivación. • Acogida. • Reconocimiento. • Refuerzo positivo. • Gestión del entorno. • Gestión de las distracciones. • Feedback. • Aplicación de roles. • Técnicas de enseñanza. • Gestión de emociones. • Gestión de apoyos. • Definición de exigencias. • Adaptación al puesto. • Uso de Mapa Procesos Individuales (MPI). • Habilidades sociales. • Búsqueda causa-efecto. • Gestión del estrés. • Técnicas de automotivación. • Detección de fortalezas/ oportunidades . • Técnicas de rotura de rutina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con usuarios. • Comunicación departamental. • Reconocimiento de esfuerzos. • Relaciones extralaborales. • <i>Feedback</i>. • Comunicación De tareas. • Explicación de instrucciones. • Ejecución de roles. • Corrección de comportamientos. • Habilidades sociales. • Clima laboral. • Resolución de conflictos.
<p>TAREAS Y PROCESOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento. • Detección desviaciones. • Corrección desviaciones. • Desfragmentación de tareas. • Microprocesos. • Creación de rutina. • Instrucciones. • <i>Checklist</i>. • Definición de plazos. • Formación adecuada. • Uso de errores para la mejora. • Gestión competencial. 		<p>PERSONAL DE AJUSTE - RRHH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias. • Motivación. • Acogida/recepción. • Horario y jornada. • Entorno social. • Simplificación de tareas. • Roles definidos. • Técnicas formativas. • Transformación de errores. • Adaptación del puesto. • Fomento competencias. • Uso MPI. • Gestión de equipos. • Sentimiento de pertenencia.

Ilustración 37: Factores que influyen en la competitividad (I). Elaboración propia.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COMPETITIVIDAD(II)

AATT AL USUARIO	SEGUIMIENTO	SINTOMÁTICA
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo individualizado. • Detección de necesidades. • Acomodamiento usuario. • Mantenimiento de motivación. • Gestión de la acogida. • Horarios/jornada. • Refuerzos/reconocimiento. • Uso de apoyo externo. • Fijación de objetivos. • Detección de distracciones. • Prevención de recaídas. • Control de tareas. • Aseguramiento del aprendizaje. • Acompañamiento psicológico. • Exigencias ocupacionales. • Marca personal. • Adaptación del puesto. • Fomento competencial. • Fomento de independencia. • Habilidades sociales. • Fomento de automotivación. • Detección fortalezas/ oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento individualizado. • Seguimiento de equipos. • Sinergias interdepartamentales. • Nuevas necesidades. • Cambio de necesidades. • Detección de deterioro. • Verificación de eliminación distracciones. • Detección preventiva. • Seguimiento de tareas. • Control de instrucciones. • Comprensión de formación. • Reasignación de tareas. • Acompañamiento psicológico. • Comprobación de exigencias. • Evolución episódica. • Evitar <i>burnout</i>. • Rehabilitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras. • Motivación. • Medicación. • Acogida/adaptación. • Deterioro. • Definición de objetivos. • Distracciones. • Recaídas. • Rutina. • Tareas. • Agobio. • Estrés. • Comprensión. • Exigencias. • Emociones. • Resignación. • Evolución episódica. • Aprendizaje. • Memoria. • Confianza. • Identidad. • Pertenencia. • Destrezas. • Autoestima. • Satisfacción.
	<p>CONDICIONES AMBIENTALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Social. • Roles. Emociones. • Desequilibrio de recursos. • Condiciones ambientales. • Jornadas/horarios. • Pausas/descansos. • Funciones. • Máquinas y equipos. • Rutinas. 	

Ilustración 38: Factores que influyen en la competitividad (2). Elaboración propia.

Cada cuadro nos muestra la **agrupación por categorías** de los diferentes factores en cuestión que pueden implementar este tipo de entidades.

Una vez analizadas las posibles características que pueden tener esta influencia en la competitividad de las UAP, podemos utilizar o aplicar diferentes técnicas que determinen **las causas** o las influencias en los aspectos relacionados con la misma.

Entre las diferentes técnicas que existen, y debido a la adecuación con la información recopilada, se ha decidido utilizar el **Diagrama de ISHIWAKA**. Éste es conocido también como el *Diagrama de causa y efecto* o *Espina de Pez*. Consiste en una representación gráfica sencilla en la que se analizan de manera relacional las múltiples causas que pueden tener o afectar a la variable a analizar.

En este diagrama se representan a la izquierda las causas divididas en las distintas categorías y a la derecha la cuestión a mejorar que está directamente influenciada por las causas, en este caso sería la mejora del rendimiento de las Unidades de Apoyo.

DIAGRAMA DE ISHIWAKA

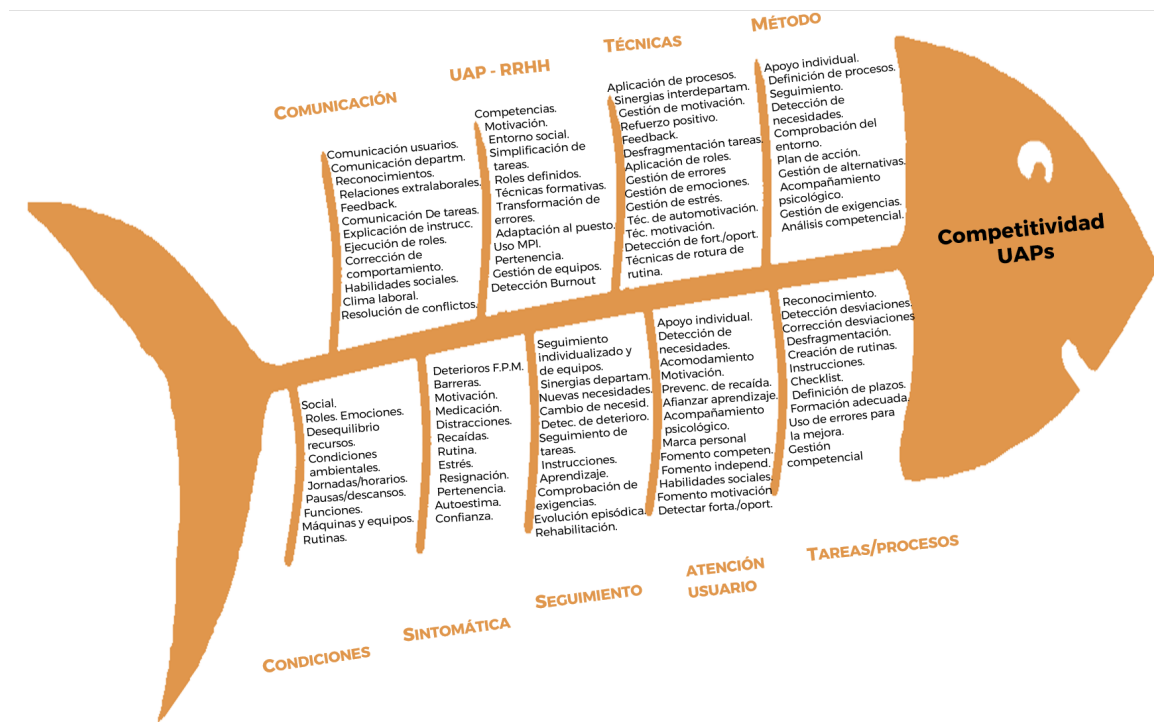


Ilustración 39: Diagrama de ISHIWAKA. Elaboración propia.

5.4. VENTAJAS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL

A la hora de participar en los procesos de **adjudicación de contratos públicos**, las empresas deben regirse por lo expuesto en la *Ley de Contratos del Sector Público de 2017* (en adelante LCSP) que ha introducido modificaciones que afectan de manera positiva a los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. Dichas ventajas son innegables tanto en su labor de integración social de las personas discapacitadas como en la **preferencia** que obtienen los centros en los concursos públicos.

Uno de los cambios de la nueva ley es dar **mayor importancia a los criterios de tipo social** a la hora de adjudicar contratos públicos. Es decir, que se da prioridad a la relación calidad/precio y a aspectos como la integración social o el cuidado del medioambiente, sobre el precio como único factor relevante.

De ahí las ventajas de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que podrán cumplir con mayor facilidad estos requisitos. Estos criterios no solo se utilizarán como criterios de adjudicación, sino también como condiciones especiales de ejecución, siempre que tengan relación con el objeto de cada contrato.

Otra novedad destacada de la LCSP es la **creación de la figura** de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. De este modo, una de las novedades más importantes en cuanto a los CEE, realmente, se encuentra fuera de la propia LCSP, ya que ésta modifica en su Disposición Final Cuarta el artículo 43 de la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social* e incluye el concepto de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social:

“Los Centros Especiales de Iniciativa Social son aquellos participados y promovidos en más de un 50% por una o varias entidades sin ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, o aquellas cuya titularidad corresponda a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de algunas de las entidades anteriormente descritas”.

Además, en la LCSP se da mayor relevancia a la **reserva del mercado** para fomentar la inserción de las personas con discapacidad. Así, se establece una reserva para Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que recoge las siguientes **3 ventajas**:

- La obligatoriedad de fijar porcentajes mínimos de reserva para participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos. El porcentaje mínimo de reserva es del 7% y se incrementará hasta un 10% a los cuatro años de la entrada en vigor de la ley, para el caso de la Administración General del Estado.
- Posibilidad de reservar contratos o determinados lotes de los contratos a los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y a empresas de inserción. De esta forma, cuando el tipo de contrato lo permita, se podrá dividir en lotes y reservar lotes para los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social o adjudicarles el contrato completo.
- No procederá la exigencia de garantía definitiva. En los casos de contratos reservados, la regla general es que no se exigirá la garantía adicional (5% del precio, IVA excluido) y solo se exigirá si concurren determinados motivos que se justifiquen en el expediente.

Por otro lado, a la hora de que el organismo público en cuestión elija una de las propuestas para adjudicar el contrato, se valorará positivamente que se cumpla el **requisito** de que **al menos el 2%** de los empleados de las empresas de 50 o más trabajadores, sean **trabajadores con discapacidad**. Además, debido a los requisitos legales que deben cumplir los CEE de iniciativa social, éstos aportan una mayor seguridad de cara a la contratación.

Por último, junto con lo anterior los CEE de Iniciativa Social reciben importantes ayudas como las bonificaciones en el 100% de las cuotas en la Seguridad Social, además de deducciones fiscales en el Impuesto de Sociedades, lo que les permite ser **más competitivos** a la hora de presentar su propuesta económica en los concursos públicos.

5.5. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO SOBRE LAS UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL

Por último, en cuanto a las ideas que se podrían deducir o extraer de la elaboración y análisis del estudio realizado destacan las siguientes:

- La **falta de una cultura** global relativa a la **gestión y transferencia del conocimiento** entre los distintos Centros Especiales de Empleo y sus respectivas Unidades de Apoyo. De manera que pudieran darse sinergias en cuanto a procedimientos, contrataciones, modelos de atención a los usuarios, producciones o proyectos conjuntos, etc. Una posibilidad se basaría en la creación de una plataforma con capacidad para gestionar las demandas y la oferta de conocimientos, así como las experiencias o soluciones en áreas específicas, promoviendo la generación de puntos de encuentro e intercambio entre los participantes y usuarios, avanzando en la tan deseada cooperación.

- La existencia de una **dificultad metodológica** de carácter estadístico en cuanto a que los organismos que publican datos relativos al empleo engloban en la categoría discapacidades psíquicas tanto a las personas con discapacidad intelectual, como mental, lo cual no permite un análisis individualizado del colectivo. Por ello, resulta clave que se implanten nuevos métodos en cuanto a la medición de los datos, diferenciándolos según cada tipo de discapacidad y también en términos de género.
- Como no es de extrañar, a día de hoy sigue existiendo una clara **dificultad** a la hora de implementar una **efectiva inclusión laboral** de las personas del colectivo objeto de estudio, lo cual pone de manifiesto la necesidad de fomentar nuevas políticas y metodologías que favorezcan dicha incorporación de las personas con enfermedad mental al mercado de trabajo.
- Como resultado de la diferenciación que se ha realizado a lo largo del estudio entre Centros Especiales de Empleo según el ánimo de lucro, se obtiene como conclusión principal que los **Centros de iniciativa social** tienen **mayor porcentaje en plantilla** de personas con enfermedad mental que los CEE de carácter empresarial.
- La necesidad de **procedimientos más centrados en la persona usuaria**, de tal manera que el objetivo último de cualquier metodología a aplicar sea el fomento de la calidad de vida y del bienestar emocional del colectivo en cuestión, tratando de implantar una participación más activa de las personas con enfermedad mental en sus planes de atención individualizados.

5.6. PROPUESTAS A FUTURO

5.6.1. INTERCAMBIOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El **programa Erasmus** consiste en un plan de gestión en el que diversas administraciones públicas facilitan la movilidad académica de los estudiantes universitarios dentro de los Estados miembros de la Unión Europea.

A lo largo de todo su recorrido durante los últimos 30 años se ha podido constatar los innumerables **efectos positivos** que dicha práctica genera en los estudiantes, tanto a nivel educativo como personal, contribuyendo así al desarrollo de habilidades como la confianza en uno mismo, la madurez o la autonomía e independencia.

Por todo lo anterior, podría resultar de interés trasladar dicho modelo de éxito al objeto de estudio. Para ello se han considerado **dos posibilidades de intercambio** dependiendo de los actores participantes:

- En primer lugar, un programa basado en los usuarios, pudiendo los mismos solicitar su traslado temporal a otro CEE en otro territorio basado en un convenio fijado entre los distintos centros adscritos. Dicha práctica generaría en el trabajador el desarrollo de nuevas competencias laborales y habilidades sociales, la mejora de su autonomía e incluso la práctica de un idioma extranjero si se considera la opción de hacer un intercambio a nivel europeo.
- En segundo lugar, un plan de intercambio centrado en los técnicos que trabajan dentro de las Unidades de Apoyo, de manera que estos trabajadores puedan tramitar una movilidad a otro CEE y con ello generar sinergias de conocimientos y métodos de trabajo entre los diversos centros acogidos a esta propuesta.

5.6.2. METODOLOGÍA EDCAMP

Hace referencia a un **movimiento** creado en 2010 en Estados Unidos **para compartir aprendizajes** en busca de una transformación a nivel pedagógico. En concreto consiste en un encuentro gratuito y abierto con personas de la comunidad educativa con ganas de aprender, compartir entre iguales y hacer red entre ellos. Los Edcamps son impulsados directamente por las personas que quieren transformar la educación.

Dicha fórmula se basa en la **co-creación de las sesiones** en las que los participantes proponen los temas y luego pueden elegir en qué sesiones participan y se basa también en el aprendizaje entre iguales que comparten experiencias propias, pudiendo aprovechar el evento al máximo ya que es posible cambiar de sesión en el momento que el educador lo considere necesario.

Esta propuesta innovadora podría ser interesante ponerla en práctica entre los técnicos de las distintas unidades de apoyo, de manera que sean ellos mismos los que organicen el Edcamp sobre temas de su interés y en el que compartan ideas, experiencias y buenas prácticas con el fin último de dar el **mejor servicio posible** a las personas del colectivo.

105

5.6.3. GAMIFICACIÓN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Este término hace referencia a una técnica de aprendizaje que traslada la **mecánica de los juegos** al ámbito educativo y/o profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad o bien aumentar la motivación recompensando acciones concretas, entre otros muchos objetivos. Este tipo de aprendizaje gana terreno en las **metodologías de formación** debido a su carácter lúdico, que facilita la interiorización de conocimientos de una forma más divertida, generando una experiencia positiva en el usuario.

En cuanto a la aplicación práctica de esta metodología en los CEE, se podrían llevar a cabo sistemas como la **acumulación de puntos por equipos** (de manera que se fomente más la cooperación que la competitividad), los cuales consisten en asignar un valor cuantitativo a determinadas acciones de manera que los usuarios van obteniendo puntuaciones en función de su trabajo, como podría ser el número de piezas realizadas al mes por cada sección.

También se podría considerar, por ejemplo, la **obtención de premios** como algún regalo al empleado que más ayude a sus compañeros. Todo esto fomenta el desarrollo de valores como el trabajo en equipo, habilidades sociales, estimulaciones cognitivas, etc.

Otra posible gamificación es la **escala de niveles** que se basa en plantear una especie de videojuego en el cual el trabajador va superando una serie de niveles desde que se incorpora en su puesto de trabajo. De esta manera, cada usuario va adquiriendo determinadas habilidades como aprender a utilizar una maquinaria en concreto, lo cual le otorga un nivel con una denominación concreta, como podría ser Experto y una insignia, por ejemplo, un broche o un brazalete de tela.

Estas acciones potencian la creatividad y la motivación de los trabajadores lo que fomenta su integración laboral y sus habilidades de todo tipo.

5.6.4. ESCAPE ROOM CON PERSONAS USUARIAS

Esta técnica se basa en un juego de aventura físico y mental que consiste en encerrar a un grupo de personas en una habitación, donde deberán **solucionar enigmas y rompecabezas** de todo tipo para ir desenlazando una historia y conseguir escapar antes de que finalice el tiempo disponible que normalmente es de 60 minutos.

Teniendo en cuenta las características de esta dinámica, podría aplicarse la misma con los trabajadores de un CEE, de manera que los técnicos de apoyo estuvieran presentes de forma pasiva durante la actividad, solo dando pequeñas indicaciones y tomando notas sobre cómo trabaja cada uno a nivel individual y como equipo, dónde surgen las dificultades de comprensión, cómo reaccionan ante una situación complicada, la interacción entre compañeros, etc.

Toda esta información sería muy útil para **conocer al grupo y su funcionamiento** y con ello poder establecer técnicas de apoyo y ajuste más adecuadas y eficientes, tanto a nivel individual como grupal.

5.6.5. METODOLOGÍA FROG

Es un procedimiento desarrollado en Noruega desde los años 90 que consiste en ayudar a los jóvenes a **encontrar sus cualidades inherentes y habilidades únicas** con el fin de que tomen decisiones sobre su formación e incorporación al mercado de trabajo.

Más concretamente, se basa en la **impartición de un taller** durante aproximadamente un mes en el cual los participantes cursan los módulos de visión, identidad, comunicación, impacto y el gran salto. El método radica en teorías de neurofisiología y fundamentos cognitivos, técnicas de comunicación de estudios cinematográficos, liderazgo y coaching coactivo.

Durante dicho programa de capacitación que incluye una plataforma web como soporte, se producen grandes cambios positivos a medida que los participantes obtienen una idea de sus propios valores personales y cualidades únicas, y establecen metas formando un **plan para su propio futuro**. En su origen el público objetivo han sido principalmente jóvenes en riesgo de exclusión social pero el método también se puede utilizar en otros grupos objetivo como podrían ser personas con enfermedad mental.

De hecho, la empresa noruega Lyk-z organiza **cursos de certificación** para nuevos formadores de FROG y una entidad del consorcio, INTRAS, ha formado a varios de sus profesionales en esta metodología con el fin de apoyar a jóvenes con discapacidad que han abandonado el sistema educativo.

Asimismo, se ha considerado la **posibilidad de formar a los técnicos de las UAP** en esta metodología con el objetivo de organizar talleres en los que se trabaje y se reflexione sobre el autoconocimiento, sobre sus metas personales y profesionales y desarrollar así un plan de toma de decisiones con el que alcanzar sus objetivos.

5.6.6. IMPLANTACIÓN DE LA APLICACIÓN UNMIND

Dicha plataforma hace referencia a un servicio que proporciona herramientas, formación y evaluaciones respaldadas clínicamente para los empleados de la empresa con el objetivo de **medir y mejorar su salud mental** en el lugar de trabajo.

Esta **aplicación móvil** ofrece evaluaciones personalizadas, ejercicios cortos para el bienestar diario, intervenciones en línea y señalización confidencial a otros servicios para mejorar áreas como el estrés, la concentración, la energía, el estado de ánimo o el sueño.

En este caso, se podría aplicar esta **metodología con los profesionales que conforman las Unidades de Apoyo**, de tal modo que a través de la app ellos mismos gestionen su salud mental para poder llevar a cabo un servicio al usuario lo más eficaz posible.

5.6.7. ACCIONES EN EL MEDIO RURAL

En este sentido, las zonas rurales son ámbitos afectados por un proceso de despoblación, al que se une el envejecimiento de la población, la falta de oportunidades para jóvenes y mujeres, y la dificultad para la prestación de servicios de atención social por el pequeño tamaño de muchos de sus municipios y su dispersión territorial.

Pero no hay que olvidar que el medio rural supone un **espacio de oportunidades**, en el cual se pueden proponer iniciativas que contribuyan a la prevención del aislamiento y a la mejora de las condiciones de vida tanto de los habitantes del entorno rural como de las personas del colectivo.

De esta manera, se ha considerado la gestión de **servicios de atención a mayores** en entornos rurales como herramienta de lucha contra la soledad, como podrían ser la teleasistencia, las visitas periódicas, la realización de talleres de estimulación cognitiva o la gestión de un centro de día para mayores, etc.

Y también resulta interesante valorar alguna **actividad relacionada con el entorno**, como podría ser la gestión de un espacio de ocio al aire libre tipo parque aventura; tour guiados por pueblos o por espacios naturales; plantaciones y cultivo árboles y plantas; talleres de formación sobre dichas plantas y árboles; gestión de albergues o casas rurales, etc.

5.6.8. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Dentro de este ámbito se ha valorado la idea de realizar **talleres de residuo cero** relacionados con la recogida y transformación de residuos, aprovechamiento de materiales, fabricación de productos como jabones o cremas, saneamiento de playas, repoblación de árboles, etc.

Todo ello con el fin de llevar a cabo actividades que impulsen los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030** y fomentar la conciencia medioambiental a la vez que las personas usuarias adquieren formación en un ámbito necesario e innovador. Además, estas actividades están enmarcadas dentro de las **metodologías de aprendizaje y servicio**, las cuales aunan servicios a la comunidad, desarrollo de habilidades sociales, formación práctica y compromiso social.

5.6.9. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los Centros Especiales de Empleo están sujetos a la misma normativa en **prevención de riesgos laborales** (en adelante, PRL) que el resto de empresas. Además, los trabajadores de estos centros, en su mayoría personas con discapacidad consideradas especialmente sensibles, requieren una atención específica para garantizar su salud y seguridad.

Una adecuada PRL no significa sólo disponer de los documentos que exige la normativa; supone utilizar esos documentos como herramienta para lograr una **cultura preventiva**, integrada en todas las actividades de la empresa y en cada una de las personas que la forman. No hay que olvidar que todo empresario tiene obligaciones legales en materia preventiva cuyo incumplimiento puede conllevar responsabilidades civiles e incluso penales.

Concretamente, se ha centrado el estudio en los **riesgos psicosociales** en el trabajo, que son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo, siendo sus primeras manifestaciones la insatisfacción y el estrés laboral, los cuales pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador.

De este modo, para evitar los riesgos psicosociales se debe de aplicar determinadas **medidas preventivas**. Asimismo, es responsabilidad del empresario respecto al personal a su servicio llevar a cabo una evaluación para identificar factores de riesgo psicosocial.

Si la evaluación detecta riesgos, es necesario proponer medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos, medidas relativas, por ejemplo, a estilos de dirección adecuados, a comunicación de tareas claras, evitando la ambigüedad de rol o el conflicto de rol, a la adecuación de la carga de trabajo o medidas de conciliación de la vida laboral, etc.

Por último, hay que destacar que la **participación de los usuarios** en la toma de decisiones relacionada con la prevención de riesgos laborales hace que se produzca un mejor análisis de los riesgos a los que se está expuesto, ya que lo conocen en primera persona, y una mayor satisfacción e implicación personal, lo que conlleva una reducción de los efectos estresantes que producen los propios riesgos existentes.

5.6.10. PROGRAMA FORMATIVO DE REALIDAD VIRTUAL

La tecnología avanza constantemente y actualmente forma parte de casi todos los aspectos de nuestra vida, convirtiéndose incluso en un aliado a la hora de instruir a los trabajadores en el ámbito empresarial.

De este modo, se ha considerado la **simulación virtual** como un posible **método de formación** para los usuarios. La realidad virtual es una tecnología que permite al empleado situarse en medio de escenas y ambientes de trabajo de apariencia real generados digitalmente interactuando con esos escenarios ficticios.

En los últimos años se ha popularizado esta herramienta ya que permite a los trabajadores prepararse para enfrentar situaciones de todo tipo en el campo laboral, ayudándolos a explorar, comprender y reaccionar física y psicológicamente ante una situación real similar.

Teniendo en cuenta esta metodología de realidad virtual, se proponen **tres ámbitos** de posible implantación:

- En los programas orientados a la PRL, simulando diversas situaciones de riesgo en las que el operario interactúa, ensayando las respuestas con movimientos reales y buscando posibles soluciones que lo preparen ante circunstancias inusuales o de emergencia.
- En los itinerarios de aprendizaje, para la realización de mantenimientos y reparaciones de maquinaria, intervenciones puntuales, etc, donde se recrean los entornos y equipos que se dan en las situaciones reales, para que el trabajador pueda familiarizarse con los mismos.
- En las visitas virtuales para conocer las instalaciones de manera previa, digitalizando los espacios físicos y simulando rutas y tareas, dotando al usuario de los conocimientos mínimos para poder moverse por un espacio de trabajo concreto antes de visitarlo realmente, con conocimiento previo de las diferentes secciones, zonas visitables, salidas de emergencia, situación de máquinas y equipos, etc.

5.6.11. IMPLEMENTACION DE LOS ODS

Los fines que se pretenden conseguir a través de la presente investigación responden a la perfección a la implantación de muchas de las medidas contenidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS).

Los ODS son fruto del **acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas** y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas. Los Estados Miembros han convenido en tratar de alcanzarlos para 2030. En particular en los ODS 3 *Salud y Bienestar*, ODS 4 *Educación de Calidad*, ODS 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, ODS 10 *Reducción de las Desigualdades*, ODS 11 *Ciudades y Comunidades Sostenibles*, ODS 16 *Paz, Justicia e Instituciones Sólidas* se hace especial mención a las **personas con discapacidad** para promover y potenciar su integración e **inclusión social**, eliminar disparidades y asegurar el acceso igualitario a nivel educacional, laboral, sanitario, etc.

La mejora de la competitividad de las entidades de economía social, el aumento de la calidad de vida y la inclusión social de las personas con discapacidad así como la labor realizada dentro de las Unidades de Apoyo Profesional es la **vía para garantizar el cumplimiento** e implantación íntegra de los ODS en los Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.

5.7. FÓRMULAS YA IMPLANTADAS

5.7.1. INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT (IPS)

Hace referencia a un programa pionero en Reino Unido basado en el apoyo a personas con enfermedad mental en la **búsqueda y mantenimiento de su puesto de trabajo**. Dicha metodología es gestionada en partenariatido por una entidad sin ánimo de lucro llamada Hillside Clubhouse y por las Administraciones públicas pertinentes.

Este proyecto consiste en que los especialistas en empleo trabajan junto a equipos clínicos brindando **apoyo individual** a cada persona del colectivo, incluida la ayuda para redactar currículums y solicitudes, y establecer contactos con los empleadores.

5.7.2. DINÁMICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL

Estas actividades ya han sido llevadas a cabo de manera satisfactoria por entidades como INTRAS, concretamente en este caso se realizó una **actividad conjunta** entre jóvenes usuarios de los estudios de Formación Profesional Básica y universitarios de la carrera de Educación Social.

Igualmente, se ha valorado la posibilidad realizar **encuentros** entre trabajadores de CEE y alumnos de centros educativos, de manera que serían éstos últimos los que acudirían al centro y los usuarios podrían enseñarles el lugar, las actividades y productos que realizan, etc.

Esta dinámica tendría **efectos positivos por partida doble**, por un lado, los estudiantes aprenderían a desterrar prejuicios sobre las personas con enfermedad mental y conocerían el funcionamiento de un CEE. Por otro lado, los trabajadores se sentirían útiles enseñando sus rutinas diarias y en definitiva fomentaría su inclusión social.



Los alumnos de FPB de Intras Parquesol, han participado en una actividad inclusiva con los alumnos de 2º de Educación Social en la @FEYTS, en la que realizaron dinámicas y juegos, con el objetivo de relacionarse, conocerse, interactuar y convivir. Al finalizar la actividad hicieron una rueda de conclusiones y manifestaron, tanto los alumnos de Intras como los de Educación, que había sido una experiencia positiva, divertida y satisfactoria, comentando que habría que repetirlo.



Ilustración 40: Actividad conjunta. Fuente: www.facebook.com.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

6. GLOSARIO

- **Calidad de vida:**

Es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales, que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

Asimismo, es un término clave que se configura día a día en los servicios sociales de todo el mundo desarrollado como un elemento esencial para la concepción de modelos teóricos, la investigación, la generación de recursos de apoyo y el desarrollo de políticas sociales. Actualmente, su uso en el ámbito de la discapacidad puede ser de gran ayuda para unificar los esfuerzos que hacen las personas del colectivo, sus familiares, los profesionales e investigadores, y los políticos y gestores.

- **Centro Especial de Empleo:**

Son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la inclusión laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Se diferencian de cualquier otra empresa ordinaria porque su plantilla está formada por, como mínimo, el 70% de personas con discapacidad. Además de facilitar empleo remunerado a estas personas, los Centros garantizan formación y apoyo permanente en su vida personal y social.

- **Empleo Protegido:**

Podría considerarse como el marco de actuación de los centros especiales de empleo, que ofrecen a las personas con discapacidad un trabajo remunerado y los servicios de apoyo necesarios, así como ser un medio para favorecer su inclusión laboral en el régimen de empleo ordinario.

Esta medida está dirigida a aumentar las tasas de actividad y ocupación e inserción laboral de las personas del colectivo, mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación.

En cuanto a este tipo de empleo generado por los CEE, en principio reúne las mismas características que el empleo generado en las empresas ordinarias, aunque bien es cierto que los CEE deben ofrecer una serie de apoyos que faciliten la integración laboral de los trabajadores con discapacidad.

- **Empresa de Inserción:**

Dichas entidades nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social combinando la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas.

Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

- **Enfermedad Mental:**

Este concepto abarca una amplia variedad de trastornos mentales, cada uno de ellos con características distintas. En líneas generales, se caracterizan por una combinación de alteraciones en los procesos de la percepción, el razonamiento, el comportamiento, la facultad de reconocer la realidad, las emociones y la relación con los demás, consideradas como anormales con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo.

Dichas afecciones no tienen una única causa, sino que son el resultado de una compleja interacción entre factores biológicos, sociales y psicológicos, y con frecuencia es posible identificar y tratar una causa orgánica subyacente.

Entre ellos se incluyen la depresión, el trastorno afectivo bipolar, la esquizofrenia y otras psicosis, la demencia, las discapacidades intelectuales y los trastornos del desarrollo, como el autismo.

- **Focus group:**

Hace referencia a una técnica cualitativa de estudio de las opiniones o actitudes de un público que consiste en pedir a un grupo de individuos que opinen libremente sobre un determinado asunto.

Realmente, no es más que una reunión de grupo donde se va a conversar o debatir acerca de un tema concreto y en el que hay un perfil clave que es el moderador, imprescindible para guiar al grupo durante la sesión y que debe de ser un profesional en la materia en cuestión. El moderador se rige por una guía de tópicos o guión de la reunión, elaborado previamente, donde se recogen algunas cuestiones, puntos y subtemas a tratar a lo largo de la sesión grupal.

- **Inclusión social:**

Se podría definir como la participación de la persona en la sociedad sin limitaciones ni dificultades, y ejerciendo el pleno derecho de ciudadanía. Más concretamente, la Unión Europea la describe como aquel “proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven”.

- **Integración laboral:**

Hace referencia a la participación en el mercado de trabajo de personas con especiales dificultades de acceso al mismo a través de determinados soportes y recursos profesionales. Dicha integración presupone la adaptación del puesto de trabajo para incluir a la persona en el mercado competitivo. Supone conceptualmente la existencia de una segregación previa.

- **Plan Personalizado de Apoyos:**

Es un proceso continuo de resolución de problemas y de mejora que ayuda a ver a la persona en su totalidad, a reconocer sus deseos e intereses y a descubrir formas nuevas de pensar sobre el futuro de esta persona de manera que se puedan planificar futuros personales y diseñar los apoyos y servicios pertinentes.

Dicha metodología tiene como misión prestar tanto un conjunto de apoyos cotidianos coherentes, que den seguridad y que promuevan el desarrollo, como identificar objetivos orientados a mejorar la calidad de vida de una persona con discapacidad.

- **Riesgos psicosociales:**

Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica o social del trabajador.

Estas condiciones con posibilidad de incidir en la salud de los trabajadores son: los estilos de dirección y liderazgo, la forma de comunicación en la empresa, la manera de resolución de conflictos, el tipo de relaciones interpersonales, los factores físicos del trabajo (iluminación, espacio, temperatura...), la carga mental, el grado de autonomía o control del trabajador sobre su tarea, el contenido del trabajo, la posibilidad de usar las propias habilidades, etc.

120 Cuando estos factores están mal diseñados por la empresa se producen situaciones de riesgos psicosociales, siendo sus primeras manifestaciones la insatisfacción y el estrés laboral, que de mantenerse pueden tener consecuencias graves para la salud.

- **Salud Mental:**

El estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural que garantiza suparticipación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar su propio bienestar y calidad de vida.

Este concepto está relacionado con la promoción del bienestar emocional, psicológico y social, con la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos.

- **Trastorno Mental Grave (TMG):**

Para definir esta dolencia, se utilizan principalmente tres dimensiones: diagnóstico clínico, duración del trastorno o cronicidad y el nivel de discapacidad social, familiar y laboral de la persona afectada. Las mismas deben concurrir simultáneamente y pueden entenderse como:

- ➔ Diagnósticos clínicos que entran en el grupo de las psicosis (fundamentalmente trastorno esquizofrénico y trastorno bipolar), pero también otros trastornos relacionados. Este grupo de trastornos incluye la presencia de síntomas positivos y negativos, un patrón de relaciones gravemente alterado, un comportamiento inadecuado al contexto o una afectividad inapropiada grave, que impliquen una percepción distorsionada de la realidad.
- ➔ Duración de la enfermedad y del tratamiento: se tiene en cuenta un tiempo superior a los dos años.
- ➔ Presencia de discapacidad o impacto en el funcionamiento global de la persona: existencia de una disfunción moderada o severa del conjunto de actividades que lleva a cabo la persona, que indica afectación del funcionamiento laboral, social y familiar.

- **Unidades de Apoyo Profesional:**

Equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de determinadas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo, con el fin último de contribuir a que la persona pueda realizar su proyecto de vida en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

7. BIBLIOGRAFÍA

- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Obtenido de www.cermi.es
- Gobierno Vasco - Departamento de Empleo y Políticas Sociales; MATIA FUNDAZIOA. (s.f.). Modelo de atención centrada en la persona. Cuadernos prácticos. Vitoria - Gateiz.
- Gutiérrez, A. (2015). Fuentes de Información Jurídica. Derecho y Cambio Social, 26.
- Hart, R. (2005). Espacios para la construcción ciudadana. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial MAGisterio - Ministerio de Educación Nacional.
- Hilarión, P., & Koatz, D. (s.f.). Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. Obra Social "la Caixa". Recuperado el 29 de Enero de 2019, de Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es>
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (2018). EPD 2017. El Empleo de las Personas con Discapacidad, 11.
- Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos. (7 de Abril de 1982). Madrid: BOE Boletín Oficial del Estado.
- Lim, N., Dean, A., & Ensel, W. (1986). Social support, life events and depression. Nueva York: Academic Press.
- Ministerio de Economía y Empresa. (s.f.). INE. Recuperado el 29 de Enero de 2019, de Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (s.f.). BOE. Recuperado el 29 de Enero de 2019, de Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es>

- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad - IMSERSO. (2011). Modelo de calidad de vida aplicado a la atención residencial de personas con necesidades complejas de apoyo. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Secretaría General de Política Social y Consumo; Instituto de Mayores y Servicio Sociales (IMSERSO).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad. Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Madrid: BOE Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (4 de Diciembre de 1985). Real Decreto 2273/1985. Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Madrid, España: Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f.). SEPE. Recuperado el 29 de Enero de 29, de Servicio Publico de Empleo Estatal: <http://www.sepe.es>
- Observatorio Estatal de la Discapacidad, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2019). Informe Olivenza 2018, sobre la situación general de la discapacidad en España.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2018). Observatorio de las Ocupaciones: Informe del mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2018. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Teresa Martínez. (2013). La Atención Centrada en la Persona. Obtenido de www.acpgerontologia.com
- Zubin, J. & Spring, B. (1977). Vulnerability: A new view of schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*, 103-126.



CESEM

Competitividad para la Economía Social
en el ámbito de la Enfermedad Mental

8. ANEXO

8.1. ENCUESTA A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CONSULTA SOBRE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y UNIDADES DE APOYO

El objetivo de esta encuesta es detectar el conocimiento de los Centros Especiales de Empleo (De ahora en adelante CEE), localizar las fortalezas y debilidades para procurar el progreso conjunto de la normativa europea, y de este tipo de sociedades en España.

Todos los datos recogidos en estas encuestas serán tratados de manera anónima y confidencial. Agradecemos de antemano su colaboración.

El proyecto CESEM pretende incrementar la competitividad de los Centros Especiales de Empleo y reforzar los Unidades de Apoyo Profesional.

SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

DATOS IDENTIFICATIVOS

Relación de los datos identificativos de su CEE

¿Cuál es el nombre fiscal del CEE? *

Tu respuesta

En caso de tenerlo, ¿Cuál es el nombre comercial del CEE?

Tu respuesta _____

¿Cuál es la dirección del Centro?

Tu respuesta _____

¿En que provincia se encuentra el CEE? *

Elige ▼

En relación a los motivos de su existencia:

- El desarrollo de la actividad solo se podía desarrollar en ese lugar
- El lugar era el más óptimo para su realización
- En la localización reside la mayor parte de la población (o residía en el momento de su creación)
- La localización favorecía fiscalmente al Centro
- El lugar es cedido por otra entidad
- Otro: _____

DATOS JURÍDICOS

Indique la forma jurídica del CEE *

Elige ▼

¿Cuál es el carácter del CEE? *

- Con ánimo de lucro
- Sin ánimo de lucro

*En caso de no tener ánimo de lucro, ¿a que se dedica la mayor parte del beneficio obtenido? *

- Formación
- Incrementar el tamaño de la actividad
- Desarrollar nuevas áreas de actividad
- Reserva para asegurar el mantenimiento del CEE
- Otro: _____

De dónde proviene la iniciativa del CEE *

Considerando pública a cualquier administración regional o autonómica.

- Iniciativa pública
- Iniciativa privada
- Iniciativa Mixta

¿Cual es la denominación fiscal de la entidad promotora del CEE?

Indicar la organización (Sociedad, Asociación, Fundación...) que promovió la creación del CEE.

Tu respuesta _____

Indica las ayudas que has recibido:

- Ayudas a la contratación
- Bonificación de los gastos de Seguridad Social
- Ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas
- Ayudas relacionadas con las TICs
- Ayudas a la innovación
- Ayudas a la Internacionalización
- Ayudas o préstamos ICO
- Ayudas al desarrollo rural
- Programa Incorpora de Obra Social "la Caixa"
- Otro: _____

¿Qué ayudas no recogidas en el apartado anterior le hubiesen resultado más útiles?

Tu respuesta

Actividad del CEE

En esta sección, le preguntaremos acerca de la actividad del CEE.

Indique en que áreas desarrolla el CEE su actividad *

- Actividades recreativas, culturales, físicas y deportivas
- Actividades sanitarias.
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Artesanía y arte
- Artes gráficas
- Asesoría, administración y gestión
- Carpintería / ebanistería
- Carpintería metálica
- Comercio al por menor de productos y/o servicios
- Construcción
- Control de plagas
- Distribución y logística
- Educación y Formación
- Electricidad y electrónica.
- Eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas
- Embalaje
- Energía y agua

- Fabricación; montaje y/o restauración de muebles
- Imagen y sonido.
- Fontanería, plomería o gasfitería
- Gestión documental.
- Gestión de residuos y/o reciclaje.
- Hostelería, turismo y restauración
- Industria agroalimentaria
- Industria Química
- Industria manufacturera
- Industria del papel
- Intermediación laboral
- Jardinería
- Joyería y orfebrería
- Lavandería Industrial
- Limpieza de vehículos
- Limpieza
- Mantenimiento
- Mensajería
- Metalurgia
- Mobiliario
- Pintura

130

- Reprografía y maquetación.
- Servicios prestados a animales.
- Fabricación o/y gestión de material corporativo o publicitario
- Telecomunicaciones
- Telemarketing
- Textil, confección y pieles.
- Transcripción de braille y sonora
- Transporte adaptado
- Venta y/o reparación de vehículos
- Vigilancia y seguridad
- Otros

¿En que región desarrolla y/o presta su actividad?

Con independencia al lugar dónde esta establecido el CEE, indica las regiones dónde se presta/vende/actúa.

Datos laborales

Nº total de la plantilla en el CEE:

Tu respuesta _____

Nº de mujeres en el CEE

Tu respuesta _____

Naturaleza de la Discapacidad: Física o motora

Nº Hombres con Discapacidad física o motora

Tu respuesta _____

Nº mujeres con Discapacidad física o motora

Tu respuesta _____

Naturaleza de la discapacidad Sensorial

Recoge la discapacidad Auditiva y visual

Nº de hombres con discapacidad sensorial:

Tu respuesta _____

Nº de mujeres con discapacidad sensorial

Tu respuesta _____

Nº de trabajadores con discapacidad sensorial superior al 65%

Tu respuesta _____

Naturaleza de la discapacidad intelectual

Nº de hombres con discapacidad intelectual

Tu respuesta _____

Nº de mujeres con discapacidad intelectual

Tu respuesta _____

132

Naturaleza de la discapacidad Enfermedad Mental

Nº de hombres con enfermedad mental

Tu respuesta _____

Nº de mujeres con enfermedad mental

Tu respuesta _____

Datos Organizativos

Marque, si procede, las certificaciones que posee

- Sistemas de gestión de Calidad (9.001)
- Sistemas de gestión ambiental (14.001)
- Sistemas de gestión de Prevención de riesgos laborales (45.001)
- Sistemas de Responsabilidad Social Corporativa (26.000)
- Sistemas de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (EFR)
- Modelo de excelencia en gestión (EFQM)
- Otro: _____

UNIDADES DE APOYO PROFESIONAL

¿Recibe ayudas por parte de su Comunidad Autónoma para costear las Unidades de Apoyo Profesional del CEE?

- Sí
- No

Valore los diferentes aspectos de las Unidades de Apoyo *

	Nula	Poco	Normal	Bastante	Excesiva
Cuantía de la ayuda a las UA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Composición exigida de las Unidades de Apoyo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Documentación exigida por parte de las CCAA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo recibido por parte de la Administración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A la hora de gestionar las Unidades de apoyo en su CEE, lo hace:

- Como una Unidad departamental, independientemente de las actividades que desarrolle el CEE.
- De manera integrada a través de Recursos Humanos.
- Gestionando las Unidades de apoyo como parte de la línea de actividad
- Otro: _____

¿Tiene dificultades en los procesos de selección y reclutamiento de las Unidades de Apoyo?

- Sí
- No
- Otro: _____

En el desempeño de las funciones de las Unidades de apoyo, es más importante:

- La Actitud: El comportamiento conductual que emplea la persona integrante; referente a su comportamiento y a la forma de gestionar las situaciones.
- Las Aptitudes: Referente a las cualidades, técnicas y/o habilidades a la hora de desarrollar las determinadas actividades y funciones.
- Otro: _____



Si pudieras cambiar algo referente a las Unidades de Apoyo o los CEE,
¿Qué modificarías? *

Tu respuesta
