

LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON TRASTORNOS MENTALES SEVEROS MEDIANTE PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL: DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN INTEGRAL A PARTIR DE UN CASO.

(2/2)

RESPONSABLE: MARGARITA PLA CONSUEGRA

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

son una necesidad imprescindible para la convivencia.

- Unificar criterios de actuación de los distintos profesionales que interviene en las experiencias impulsadas por *Laboris*: ámbito de la salud, ámbito de lo social, etc.
- Garantizar el derecho de todos a expresar su pensamiento, ideas y opiniones, con respeto a las libertades de pensamiento y opciones de los otros.

3.3.3. Preguntas de evaluación surgidas del análisis de la Teoría del Programa de *Laboris*.

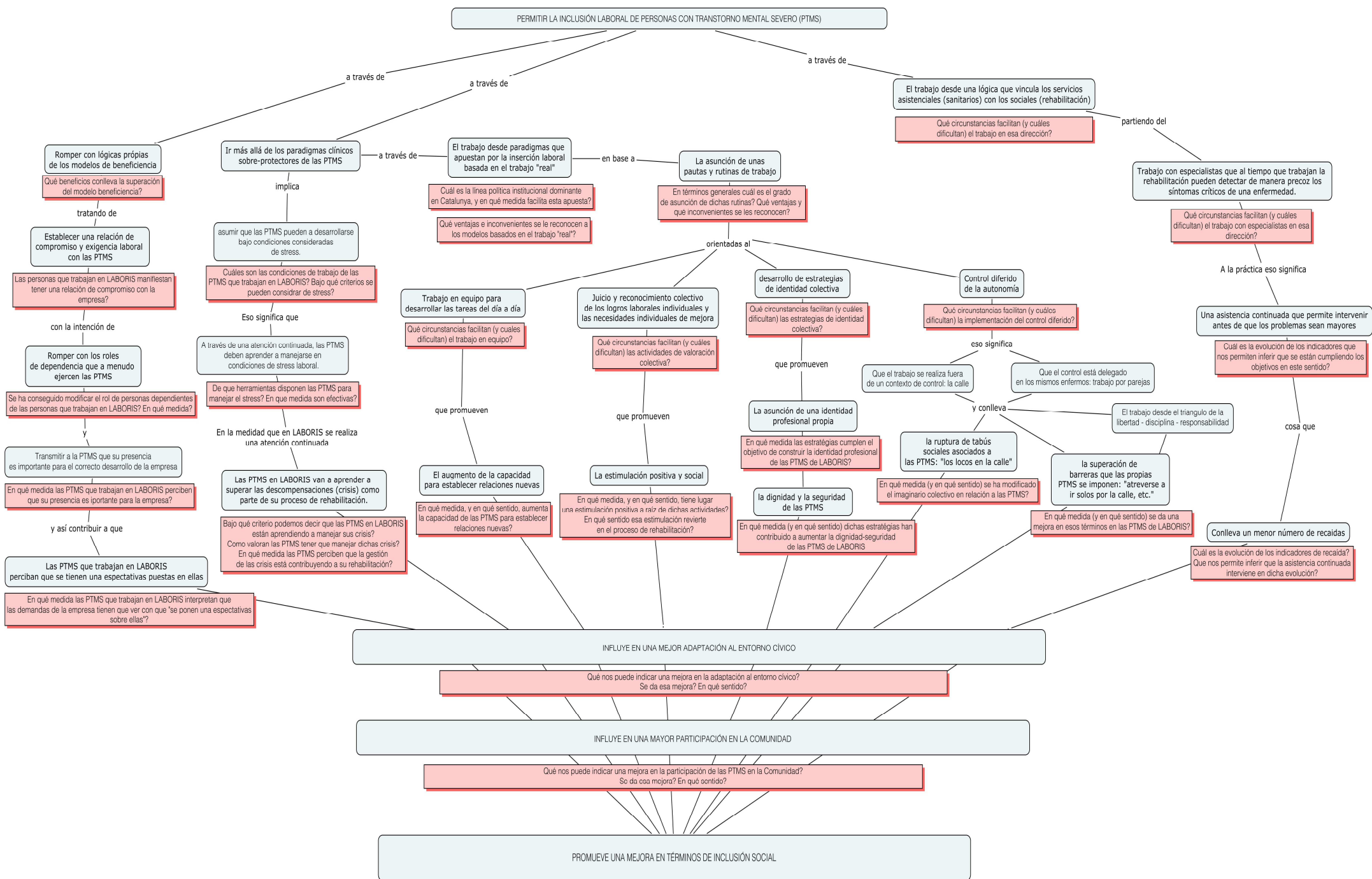
Finalmente, una tercera fuente de preguntas de evaluación es la propia representación de la teoría del programa de *Laboris*.

De cada uno de los “conceptos” representados en el mapa conceptual que ilustra la conexión entre la lógica y los resultados del trabajo de *Laboris*, se desprenden unas preguntas de evaluación que también nos remiten a cuestiones a las que la evaluación debe dar respuesta.

La voluntad de hacer emerger preguntas de evaluación directamente relacionadas con la Teoría del Programa responde a la intención de vincular, explícitamente, las informaciones que la evaluación hiciera emerger con la lógica global de expectativas y objetivos que define a *Laboris*.

A continuación presentamos un resumen ilustrativo de las necesidades informativas (preguntas de evaluación) que se asociaron a cada uno de los núcleos representados por la Teoría del programa.

La inclusión social de personas con trastornos mentales severos mediante procesos de inserción laboral: Diseño de un modelo de evaluación integral a partir de un caso

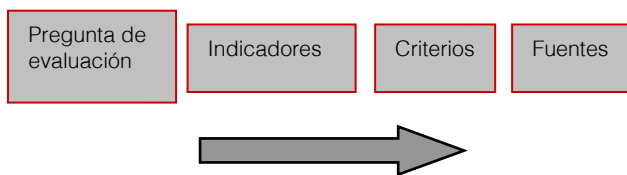


3.4 La Matriz de evaluación.

La Matriz de evaluación es el instrumento con el que nos disponemos a sistematizar toda la información generada hasta el momento, con la intención de que resulte un instrumento útil para el abordaje del trabajo de campo.

En ella van a quedar representadas las preguntas de evaluación a las que finalmente va a dar respuesta la evaluación y, cada una de ellas se desarrollará “horizontalmente” de acuerdo con:

- Los indicadores que nos van a permitir aproximar su/s respuesta/s.
- Los criterios de respuesta que nos van a permitir comprender si las respuestas nos indican que vamos o no en la buena dirección.
- Las fuentes a través de las cuales vamos a recoger o generar la información.



3.4.1 Trabajo horizontal

Indicadores

Los indicadores son las formulaciones que nos remiten a la información que “nos indica” la/las respuesta/s a las preguntas de evaluación formuladas. Son formulaciones concretas que aportan información relativa a las propiedades latentes del concepto (pregunta de evaluación) a analizar, y que en nuestra matriz se distinguen en función de cómo estos indicadores expresen la mensurabilidad. En este sentido podremos distinguir entre:

1. Indicadores mensurables expresados en unidades físicas.
2. Indicadores que no son mensurables en unidades, pero sobre el cumplimiento de los cuales sí que se

puede emitir un juicio de valor mediante una aproximación comprensiva y dialógica.

En este sentido, esta doble significación de los indicadores también pone de manifiesto que las preguntas de evaluación son las que en realidad van a determinar su naturaleza:

Para preguntas de evaluación que nos remiten a los hechos, hemos pensado en clave de mensurabilidad y por lo tanto, en clave de indicadores como variables mensurables, observables y registrables, que aporten una información que aproxime la respuesta de evaluación.

Para preguntas de evaluación que nos remiten a percepciones, hemos pensado en clave de comprensión y, por lo tanto, hemos construido indicadores que sugieren la necesidad de dialogar (inter-actuar) para comprender las perspectivas, las miradas, las diferentes “realidades” que los diferentes agentes implicados atribuyen a las cuestiones que estamos analizando.

Criterios de respuesta

Los criterios son las convenciones que nos van a permitir comprender porqué las respuestas a cada una de las preguntas, nos indican si se está (o no) llegando a cumplir con aquello deseado. Lejos de reproducir modelos salomónicos de valoración, en los que un estándar determina la frontera entre el “éxito” y el “fracaso”, vamos a construir criterios que, sobretodo, nos permitan comprender el grado y los motivos de proximidad o lejanía respecto lo que definimos como “la buena dirección”.

En la matriz de evaluación se van a ir añadiendo esas consideraciones, teniendo en cuenta que los criterios son siempre contextuales, y que el “valor” o el “mérito” de algo cambiará en función del agente que lo valore.

Por esa razón, se va a intentar realizar un proceso emergente de definición de esos criterios de valor a medida que avance el trabajo de campo, y cada uno de los actores implicados pueda expresar los componentes que, bajo su punto de vista, permiten determinar que vamos o no en la buena dirección.

Fuentes de extracción de información

La Matriz de evaluación también recoge las fuentes de información que nos van a permitir aproximar las respuestas a los indicadores formulados.

A la luz de los aspectos comentados bajo el epígrafe anterior, podemos destacar los dos ejes fundamentales de los que nos hemos servido para diseñar el trabajo de campo ilustrado en la matriz de evaluación:

- Primarias – Secundarias:

Análisis de fuentes primarias: Nos referimos a cualquier tipo de indagación en la que sea necesario analizar la información que se genere adhoc para la presente evaluación, mediante la aplicación de las técnicas que consideremos adecuadas.

Análisis de fuentes secundarias: Nos referimos a la indagación que se limita al análisis de datos o recursos generados con anterioridad.

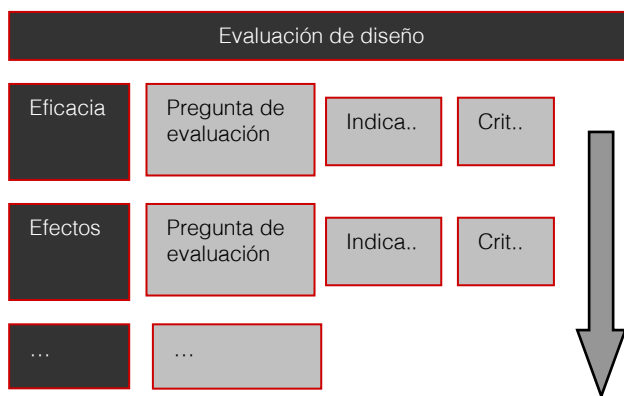
- Cualitativas- Cuantitativas:

Técnicas Cualitativas: Nos referimos al uso de técnicas que nos permiten profundizar en las categorías, valoraciones, motivaciones y estructuras de las personas ante de una determinada realidad social (perspectiva constructivista y dialógica) (Ibáñez, 1994).

Técnicas Cuantitativas: Nos referimos al uso de técnicas que funcionan cuantificando la realidad social mediante variables (datos que se expresan y explotan mediante cifras), que permiten el tratamiento de la realidad a través de algoritmos estadísticos.

evaluación (ver apartado 1.3), la matriz de evaluación va a ser también el instrumento a través del cual vamos a organizar “verticalmente” las preguntas de evaluación, en función de si éstas nos remiten a:

- **Ámbitos de evaluación:** El diseño, los procesos o los resultados de las actuaciones impulsadas por *Laboris*.
- **Criterios de evaluación:** A criterios de eficacia, eficiencia, sostenibilidad, cobertura, etc.



Más concretamente, vemos que las preguntas se organizan en función de dos ámbitos básicos:

1.- Se organizan en función de si son preguntas relativas a:

- El diseño del proyecto *Laboris*.
- Los procesos que se dan en el proyecto *Laboris*.
- Los resultados del proyecto *Laboris*.

2.- Se organizan en función de los criterios en base a los cuales emitiremos un juicio de valor:

- Eficacia
- Eficiencia
- Cobertura
- Efectos
- Sostenibilidad
- Etc.

3.4.2 Trabajo vertical

Además del trabajo “horizontal” descrito, y de acuerdo con los planteamientos generales de la

Ámbitos de Evaluación

Evaluación de diseño

Las preguntas recogidas bajo este epígrafe son las que nos remiten al diseño o conceptualización del proyecto, y se relacionan con aspectos como por ejemplo: ¿El proyecto está bien fundamentado?, ¿Los objetivos están bien formulados?, ¿Las acciones que se proponen son coherentes con los objetivos?, ¿Se prevén los recursos necesarios?, ¿Se han diseñado los mecanismos adecuados de información, seguimiento y evaluación?, etc.

La evaluación de los procesos

Las preguntas recogidas bajo este epígrafe son las que nos remiten a la implementación del propio proyecto, y se refieren a todos los aspectos relacionados con el funcionamiento y la ejecución de las iniciativas promovidas por *Laboris*. Así, son preguntas sobre cómo el proyecto se pone en práctica, cómo funciona en el terreno, con qué dificultades se encuentra, si se está ejecutando tal y como se tenía previsto y cuál es el grado de desviación.

También se incluyen las preguntas que nos remiten a la adecuación de los recursos, así como con todo aquello relacionado con el funcionamiento del programa y las relaciones con otras instituciones. También es habitual considerar si se está llegando al grupo de destinatarios previsto, si se está cumpliendo el calendario previsto, etc.

La evaluación de resultados

Las preguntas recogidas bajo este epígrafe son las que nos remiten a los resultados conseguidos por *Laboris*, sean estos expresados en forma de productos o de efectos esperados y/o no esperados.

Criterios de evaluación:

Las preguntas de evaluación también se organizan en la matriz en función de los criterios en base a los cuales vamos a interpretar las respuestas que proporcione el trabajo de campo y, finalmente, emitamos un juicio de valor.

En este sentido, podemos organizar las preguntas en función de si nos remiten a:

Eficacia: Preguntas relacionadas con si la intervención causa los efectos deseados en la población, a la luz de los objetivos y las finalidades del programa.

Efectos: Preguntas relacionadas con los cambios promovidos por el proyecto *Laboris*; esperados y no esperados; directos e indirectos; y a corto, mediano y largo plazo (impacto).

Eficiencia: Preguntas relativas a la capacidad de *Laboris* de alcanzar los objetivos empleando los mejores medios posibles.

Cobertura: Preguntas que consideran hasta qué punto *Laboris* llega a la población que desea, y los posibles problemas de accesibilidad, (arquitectónica, geográfica, simbólica, organizacional, etc.) que pueda tener.

Pertinencia: Son preguntas que nos remiten a la adecuación de los objetivos y los resultados de la intervención de *Laboris* al contexto en el que se realiza.

Viabilidad: Son preguntas que hacen referencia a la sostenibilidad y el mantenimiento de los efectos positivos del proyecto *Laboris*.

Además de dichos criterios, más o menos estandarizados, las preguntas nos remiten a otros criterios formulados *ad hoc* en función de la naturaleza de las mismas: Innovación, coherencia, abordaje integral, etc.

3.4.3 La Matriz de evaluación

Finalmente, presentamos a continuación la matriz de evaluación resultante de esta primera etapa de trabajo.

Matriz correspondiente a la Evaluación de Diseño

Diseño del Trabajo en <i>Laboris</i>				
Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Criterios de respuesta	Fuentes
Coherencia Marcos interpretativos	¿En qué medida las lógicas de trabajo de <i>Laboris</i> se contraponen a las lógicas dominantes de intervención en el ámbito de la inserción laboral de PTMS?	Correspondencia entre las lógicas que se desprenden de la intervención de <i>Laboris</i> , con las lógicas propias de los modelos más extendidos de intervención en el ámbito de la inclusión sociolaboral de las PTMS.	Existencia de un razonamiento, fundamentado sobre la voluntad de superar los obstáculos que presentan los modelos más extendidos de intervención en el ámbito de la inclusión sociolaboral de PTMS.	Análisis documental de bibliografía especializada. Teoría del programa de <i>Laboris</i> . Entrevista en profundidad con la dirección de <i>Laboris</i> . Entrevista en profundidad con experto/a temático externo a <i>Laboris</i> .
Innovación	¿Cuál es el valor añadido de las lógicas de trabajo de <i>Laboris</i> en los procesos de inserción laboral de PTMS?	Orientación de los resultados obtenidos en otras experiencias de inserción laboral, con una misma lógica de intervención.	El valor añadido vendrá determinado por las aportaciones realizadas por la comunidad científica en éste ámbito de intervención.	Análisis documental de bibliografía especializada.
Innovación	¿Qué factores facilitan o dificultan la ruptura con las lógicas dominantes de intervención en el ámbito de la inserción laboral de PTMS?	Exploración de procesos que facilitan o dificultan los procesos de ruptura.	---	Entrevista en profundidad con la dirección de <i>Laboris</i> . Entrevista en profundidad con experto/a temático externo a <i>Laboris</i>
Coherencia	¿Qué nos indica que en <i>Laboris</i> se apuesta por paradigmas basados en el trabajo “real”? ¿Qué circunstancias facilitan o dificultan que se apuesta por paradigmas basados en el trabajo “real”?	Correspondencia entre las condiciones de trabajo en <i>Laboris</i> y las propias de una empresa tipo del sector, regulada por un convenio reconocido.	Podemos decir que se apuesta por paradigmas basados en trabajo real, en la medida que <i>Laboris</i> se aproxime a las condiciones de trabajo de una empresa del mismo sector, regulada por un convenio reconocido.	Análisis documental del convenio que regula a <i>Laboris</i> . Análisis documental de una muestra de convenios que regulen la actividad de distintas empresas del sector.

Eficacia	¿En qué sentido las acciones de <i>Laboris</i> están orientadas a promover que las PTMS aprendan a realizar actividades funcionales y significativas?	Grado de significación de las tareas encomendadas a las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> para el buen desarrollo de la organización. Potencial de transferencia de las tareas desarrolladas por las PTMS, a su vida cotidiana.	Las tareas encomendadas a las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> tienen que ver con funciones básicas para el correcto desarrollo de una organización, y además tienen su aplicación para resolver cuestiones propias de la vida privada.	Observación sistemática de las tareas encomendadas a las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>. Grupo de discusión con PTMS Entrevista en profundidad con familiares de PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.
----------	---	---	--	---

Matriz correspondiente a la Evaluación de Proceso.

Evaluación e los procesos de Trabajo de <i>Laboris</i>				
Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Criterios de respuesta	Fuentes
Eficacia	¿En qué medida se asumen como propios los compromisos laborales con la empresa por parte de los trabajadores con TMS?	Cumplimiento (por parte de los trabajadores) de los compromisos laborales establecidos por la empresa: Horarios Tareas especiales Grado de autonomía y comprensión en la asunción de los compromisos por parte de los trabajadores de <i>Laboris</i>.	Las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> sostienen una relación de compromiso informada, autónoma y voluntaria con la empresa.	Grupo de discusión con PTMS. Grupo de discusión cuerpo técnico de <i>Laboris</i>.
Eficacia	¿En qué medida las PTMS asumen que su compromiso es importante para el correcto desarrollo de la empresa? ¿Qué procesos facilitan o dificultan que las PTMS asuman que su compromiso es importante para el correcto desarrollo de la empresa?	Grado en que las PTMS atribuyen un valor al trabajo que desempeñan en <i>Laboris</i>. Valor que las PTMS atribuyen al compromiso con la Empresa, como elemento para el correcto desarrollo de la misma. Exploración de procesos que facilitan o dificultan la cuestión.	Las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> están en proceso de asumir que su trabajo tiene un valor, y que su compromiso es básico para el correcto desarrollo de la empresa.	Grupo de discusión con PTMS. Grupo de discusión cuerpo técnico de <i>Laboris</i>

Eficacia	¿Las PTMS trabajadoras de <i>Laboris</i> se pueden desarrollar profesionalmente bajo condiciones consideradas de estrés? ¿Qué procesos facilitan o dificultan la asunción de las rutinas y pautas de trabajo por parte de la PTMS?	Evolución media de las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> en relación a: • Incidencias padecidas como consecuencia del control difereido. • Incidencias padecidas como consecuencia de tener responsabilidades delegadas. • Incidencias padecidas como consecuencia del cumplimiento de las condiciones laborales establecidas. Percepción del equipo del cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>, de la evolución general de los profesionales con TMS en la empresa. Valoración de las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> de las condiciones que les ofrece la empresa para desarrollar-se profesionalmente. Exploración de procesos que facilitan o dificultan la cuestión.	Existe un proceso generalizado de adaptación progresiva a las condiciones de trabajo de la empresa, que afecta a la mayoría de PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.	Registros de incidencias que requieren de intervención. Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>. Grupo de discusión cuerpo técnico de <i>Laboris</i>
Sostenibilidad	¿Qué motivos llevan a las PTMS a abandonar <i>Laboris</i>? Existe algún procedimiento que permita el re-enganche?	Motivos e historia de las personas que no estando en condiciones de vincularse a la empresa, la han abandonado.	---	Indagación en las historias de las personas que no estando en condiciones de vincularse a la empresa, la han abandonado.

Coordinación	¿En qué medida las derivaciones a la red de atención asistencial de PTMS se realizan de forma adecuada y en el momento oportuno? ¿Qué procesos facilitan o dificultan que las derivaciones se realicen adecuadamente y en el momento oportuno?	Percepción del personal sanitario referente de <i>Laboris</i> en las derivaciones, cuanto a la adecuación de las derivaciones. Percepción del cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>, cuanto a la adecuación de las derivaciones.	Existe un consenso entre partes en cuanto a si las derivaciones a la red de atención asistencial tiene lugar de forma adecuada.	Entrevista en profundidad con un representante del personal sanitario referente de <i>Laboris</i> en las derivaciones. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i> Entrevista en profundidad con familiares de PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.
Eficacia	¿En qué sentido y medida se establecen dinámicas de trabajo en equipo para desarrollar las tareas del día a día en <i>Laboris</i>?	Significación de las dinámicas de trabajo en equipo que se realizan en el seno de <i>Laboris</i>.	Las dinámicas de trabajo en equipo son las más comunes en el seno de la empresa.	Observación y registro de la actividad cotidiana en <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>
Cobertura	¿De qué manera y en qué medida se realiza un juicio y un reconocimiento colectivo de los logros laborales individuales y las necesidades individuales de mejora?	Significación de las dinámicas que implican un juicio y un reconocimiento colectivo de las tareas realizadas por las PTMS en el que seno de <i>Laboris</i>.	Las iniciativas orientadas a promover el reconocimiento colectivo de los logros de las PTMS, alcanzan a todos los trabajadores.	Observación y registro de la actividad cotidiana en <i>Laboris</i>.

Identidad colectiva	¿De qué manera y en qué medida se desarrollan estrategias de identidad colectiva en <i>Laboris</i>? ¿En qué sentido las estrategias para la creación de una identidad colectiva en <i>Laboris</i> contribuyen a que las PTMS asuman una identidad profesional propia en <i>Laboris</i>?	Planteamiento, ejecución y significación de iniciativas que formalmente están dirigidas a desarrollar estrategias de identidad profesional colectiva. Planteamiento, ejecución y significación de iniciativas no formales que están dirigidas a desarrollar estrategias de identidad profesional colectiva.	Las iniciativas planeadas para la consolidación de una identidad profesional colectiva en <i>Laboris</i> se llevan a cabo.	Observación y registro de la actividad cotidiana en <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con familiares de PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.
Eficacia	¿Qué circunstancias facilitan o dificultan que el trabajo se realice fuera de un contexto de control, como lo es la calle, sin la supervisión explícita de un profesional?	Observación y registro de la actividad realizada en la calle por parte de la PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>. Percepción del cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>, cuanto a esas facilidades y dificultades.	---	Observación y registro de la actividad cotidiana en <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>
Abordaje integral	¿Podemos decir que efectivamente desde <i>Laboris</i> se trabaja desde una lógica que vincula los servicios asistenciales y los sociales?	Significación de las dinámicas de coordinación con los servicios asistenciales y los sociales, en las tareas cotidianas del cuerpo técnico u la dirección de <i>Laboris</i> .	Existe un consenso entre partes en cuanto a la significación y adecuación del trabajo coordinado entre <i>Laboris</i> y los servicios asistenciales y los sociales.	Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i> Entrevista grupal (triangular) con representantes del personal socio sanitario referente de <i>Laboris</i>.

Abordaje integral	¿En qué medida y de qué manera se está en contacto con el mercado de trabajo y los sindicatos?	Significación de las tareas de coordinación con el mercado de trabajo y los sindicatos.	Existe una lógica sistemática de trabajo entre <i>Laboris</i> , empresas de mercado y los sindicatos, orientada a mejorar la inclusión laboral de PTMS.	Registro de casos de PTMS abordados conjuntamente. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i> Entrevista en profundidad con los referentes de <i>Laboris</i> en los sindicatos y empresas del mercado col-laboradoras.
-------------------	--	---	---	---

Matriz correspondiente a la Evaluación de Resultados

Evaluación de los resultados del Trabajo de <i>Laboris</i>				
Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Criterios de respuesta	Fuentes
Eficacia	¿En qué medida se da una ruptura con los roles de dependencia que a menudo reproducen las PTMS, a raíz de su papel en la empresa? ¿Qué procesos facilitan o dificultan la ruptura con los roles de dependencia? ¿Que nos puede indicar si la propuesta de <i>Laboris</i> contribuye a incrementar (o no) la autonomía de las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>?	Evolución general de las PTMS en relación a los indicadores de (ansiedad, resistencia): • Ir solos por la calle • Uso del transporte público • Interacción con los ciudadanos • Autonomía en el manejo del dinero Grado de asunción del discurso empoderador acerca de sus propias capacidades	Hay una evolución general positiva de los indicadores de ansiedad y resistencia ante el ejercicio de las tareas. Se manifiesta un discurso empoderador en PTMS que hace más de 3 años que trabajan en <i>Laboris</i>.	Informes de seguimiento del psicólogo del centro. Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con familiares de PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.
Eficacia	¿Qué nos indica que las PTMS perciben que se tienen unas expectativas puestas sobre ellas? ¿En qué sentido, el hecho de que perciban que se tienen unas expectativas sobre ellas, mejora su situación?	Significación en los discursos de las PTMS que traban en <i>Laboris</i>, de las expectativas que la empresa deposita en ellas. Significación en los discursos de las PTMS, de las bondades que esas expectativas llevan consigo, en términos de autoestima.	La vivencia por parte de las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> de que hay unas expectativas puestas en ellas, repercute positivamente en su autoestima.	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>.
Eficacia	¿Se ha conseguido promover la presencia de las PTMS en la comunidad?	Significación en los discursos de las PTMS que traban en <i>Laboris</i>, de su presencia en los lugares ordinarios que definen la vida en la comunidad.	De los discursos de las PTMS se desprende que trabajar en <i>Laboris</i> ha comportado la adquisición de unas habilidades, que a su tiempo han repercutido en una mayor participación en los lugares que definen la vida en la comunidad.	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con familiares de PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.

Eficacia	¿Que ventajas e inconvenientes presenta un entorno de trabajo real, para el desarrollo profesional de las PTMS y su inclusión laboral en el mercado de trabajo?	Relación de los aspectos más significativos de un entorno de trabajo real, des de el punto de vista de la PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>: • Percepción de aprendizaje en la gestión de las crisis y descompensaciones. • Gestión del estrés. • Dignidad y autoestima. Relación de las dificultades y las facilidades para articular un verdadero trabajo coordinado orientado a la inclusión de PTMS en empresas no especiales.	---	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>
Efectos	¿En base a qué podemos decir que trabajando en contextos como los que propone <i>Laboris</i> se reducen las posibilidades de descompensación de las PTMS?	Evolución general del número de episodios críticos que han requerido asistencia sanitaria, padecidos por las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> .	Hay una evolución general que pone de manifiesto una menor probabilidad de crisis a medida que las PTMS se vinculan en el tiempo con la empresa.	Informes de seguimiento del psicólogo del centro.
Eficacia	¿En qué medida tiene lugar la adaptación progresiva de las PTMS a entornos reales de trabajo en empresas no especiales?	Evolución general de las PTMS en relación a: • Habilidades para la comunicación con otras PTMS trabajadoras de <i>Laboris</i>. • Cumplimiento de las condiciones de trabajo en <i>Laboris</i>: horarios, objetivos, etc. • Asunción de tareas voluntarias que implican una responsabilidad Narración de la historia de adaptación al entorno de trabajo por parte de PTMS que llevan trabajando más de 3 años en <i>Laboris</i>.	Los indicadores de adaptación a las lógicas de trabajo son positivos en términos generales, y las narraciones confirman esa tendencia a la luz de las distintas casuísticas posibles.	Registros de las tareas realizadas. Registro de expedientes por incumplimiento de condiciones de trabajo. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>.

Coordinación	¿En qué medida tiene lugar una vinculación de las PTMS con la empresa?	Rátios de permanencia de las PTMS que ingresan en <i>Laboris</i>. Significación en los discursos de las PTMS del tipo de vinculación que establecen con la empresa.	Las PTMS logran articular una vinculación con la empresa y, además, es una vinculación basada en el convencimiento de que les reporta beneficios.	Registros de altas y bajas en la empresa. Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>.
Eficacia	¿En base a qué podemos decir que se está contribuyendo a dignificar las PTMS a través del trabajo que se realiza en <i>Laboris</i> ?	Significación en los discursos de las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> de conceptos relacionados con la dignidad asociada a su labor: • Autonomía en la toma de decisiones • Reconocimiento social • Otros.	Existe una asociación por parte de las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i> entre determinados conceptos relacionados con la dignidad, y su acción profesional.	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i> .
Efectos	¿En qué sentido el hecho que se establezcan dinámicas de trabajo en equipo en <i>Laboris</i> contribuye a un aumento de la capacidad de las PTMS para establecer relaciones nuevas entre las PTMS?	Evolución del cumplimiento de las tareas que implican dinámicas de trabajo en equipo por parte de PTMS que llevan menos de un año trabajando en <i>Laboris</i>. Valoración de las dinámicas que implican interacción como motores de: • Mejoras en la capacidad de relacionarse en el trabajo. • Mejoras en la capacidad de relacionarse fuera del trabajo.	Es perceptible una mejora de las habilidades sociales de las PTMS que ingresan en <i>Laboris</i> .	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>

Efectos	¿En que sentido podemos decir que el juicio y el reconocimiento colectivo de los logros individuales, inciden en una estimulación positiva para con las PTMS?	Valoración de las dinámicas que implican el juicio y el reconocimiento colectivo de los logros individuales como motores de: • Autoestima. • Seguridad. • Confianza en uno mismo. • Otros. Narración de casos y episodios significativos asociados a éstas dinámicas, por parte del cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>.	De la valoración que las PTMS hacen de las dinámicas que implican el juicio y el reconocimiento colectivo de los logros individuales, se desprende que éstas funcionan como elemento reforzador.	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con el cuerpo técnico y la dirección de <i>Laboris</i>
Efectos	¿En que sentido podemos decir que el desarrollo de estrategias de identidad colectiva en <i>Laboris</i> , promueve la dignidad y la seguridad de las PTMS?	Significación en el discurso de las PTMS de la identidad profesional colectiva como motor de seguridad, dignidad, confianza.	De la valoración que las PTMS hacen de la identidad profesional colectiva, se desprende que éstas funcionan como elemento promotor de su seguridad y su dignidad.	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i> .
Efectos	¿Cuáles son los beneficios que se manifiestan a raíz de promocionar que el trabajo se realice fuera de un contexto de control (la calle), sin la supervisión explícita de un profesional?	Significación en el discurso de las PTMS del control diferido como motor de seguridad, dignidad, confianza	El control diferido contribuye a que las PTMS rompan con barreras que a menudo se auto-imponen. El control diferido es suficiente para que las PTMS cumplan con sus tareas sin necesidad de un control directo por su parte. El control diferido permite a las PTMS desarrollarse como en un puesto de “trabajo real”.	Grupo de discusión con PTMS, trabajadoras de <i>Laboris</i> .

Efectos	¿Qué nos puede hacer pensar que se están (o no) rompiendo tabúes sociales asociados a las PTMS?	Significación en el discurso de las personas (clientes) que son atendidas por las PTMS que trabajan en <i>Laboris</i>, de esos aspectos que nos remiten a temas tabúes: • Las PTMS no son autónomas • Las PTMS son peligrosas • Las PTMS no son eficaces	De los discurso de las personas (clientes) que son atendidas por las PTMS se desprende que hay una tendencia a revisar tabúes relacionados con las malatías mentales graves.	Entrevistas con personas (clientes) que son atendidas por las PTMS.
Efectos	¿Qué resultados positivos podemos asociar al trabajo con el mercado de trabajo y los sindicatos?	Ratio de experiencias satisfactorias de colaboración para la inclusión laboral de PTMS. Evolución de la predisposición de las empresas a iniciar espacios de colaboración con <i>Laboris</i> para la inclusión de PTMS.	---	Registro de actividades de <i>Laboris</i>. Entrevista en profundidad con a dirección de <i>Laboris</i>

4. TRABAJO PENDIENTE

Etapa 2: Generación de respuestas, análisis y resultados de evaluación.

De acuerdo con el planteamiento del proyecto sugerido por la Secretaría de Estado de Seguridad Social, la realización de esta segunda etapa del proyecto está prevista bajo la subvención para el fomento de la investigación Social FIPROS, exp. FIPROS-2008/43

Como hemos visto, la matriz de evaluación hace las funciones de hoja de ruta para un trabajo de campo que permita dar respuesta a las preguntas de evaluación. Es en base a esa "hoja de ruta" que anticipamos los siguientes pasos, y presentamos a continuación una breve enunciación del trabajo a desarrollar en la segunda etapa del proyecto.

4.1 Generación y Recolección de la Información (respuestas)

Como hemos visto en la matriz, para el desarrollo del trabajo de campo se van a considerar las técnicas de investigación social más adecuadas para responder cada pregunta.

Así, apostamos por una aproximación multimétodo que permita dar respuesta a preguntas tanto de naturaleza cuantitativa como cualitativa.

En este sentido pues está prevista la construcción de matrices de indicadores cuantitativos para dar respuesta a preguntas relativas a la evolución de porcentajes (recaídas), índices, etc. y el desarrollo de técnicas cualitativas como entrevistas en profundidad, entrevistas grupales, etc. para aproximar la respuesta de preguntas relacionadas con las percepciones, las creencias, la satisfacción, etc. de los distintos agentes implicados en la evaluación.

4.2 Análisis e interpretación

Acogiéndonos a la lógica analítica que se desprende de la matriz de evaluación, el análisis y la interpretación de los datos que se generen a lo largo de los primeros meses de 2009, será articulada alrededor de las categorías consideradas hasta el momento: las dimensiones y los criterios de evaluación.

También se van a desarrollar los métodos de análisis más adecuados para los distintos tipos de datos / información recogida / generada.

4.3 Recomendaciones y difusión

Una vez desarrollado el análisis y la interpretación de los datos, se va a proceder a establecer unas recomendaciones de cambio en relación a los planteamientos, el día a día y los resultados de la asociación *Laboris*.

Al mismo tiempo, se va a desarrollar un marco de conclusiones relativo a la posibilidad de configurar un modelo evaluativo que considere las preguntas de evaluación pertinentes, y los criterios en base a los cuales emitir juicios de valor sobre otras iniciativas de inclusión social a través del trabajo.

5. CONCLUSIONES

A continuación quedan recogidas las principales conclusiones que se desprenden de la primera etapa del proyecto.

La estrategia de cristalizar un modelo de evaluación sobre una aproximación evaluativa específica en una experiencia concreta, ha arrojado algunas primeras conclusiones relacionadas con esta primera etapa de trabajo.

En primer lugar, el trabajo realizado hasta el momento pone de manifiesto que la aplicación del modelo propuesto rompe con lógicas tradicionales de evaluación en las que el protagonismo del procesos recae inevitablemente en los indicadores cuantitativos. La estrategia evaluativa de la que hemos partido nos ha sugerido un ejercicio de reflexión alrededor de las cuestiones que **los distintos agentes implicados han considerado realmente “relevantes” para la evaluación**. En este sentido, el modelo huye de lógicas vinculadas al “hacer importante lo que es medible”, para asumir retos metodológicos más vinculados al “hacer comprensible lo que es importante”.

Los resultados de ese ejercicio quedan reflejados en una matriz de evaluación que intenta dar cobertura metodológica (herramientas para responder preguntas) a las cuestiones de evaluación realmente significativas para identificar “¿Por qué lo que va bien, va bien?”, “¿Por qué lo que no va tan bien, no va tan bien?” y, sobre todo, cuáles son las “claves para la mejora”.

En segundo lugar, el trabajo realizado pone de manifiesto que para diseñar una evaluación integral de iniciativas orientadas a la inclusión sociolaboral de personas con trastorno mental severo (PTMS), es recomendable establecer como punto de partida una construcción teórica que, des de el punto de vista de los que planifican dicha intervención, sustente el recorrido entre las “actuaciones” que se desarrollan y el objetivo último de promover la inclusión laboral de las PTMS con las que trabajan.

Vemos que la construcción de la Teoría del Programa del proyecto evaluado, permite la aparición de muchas preguntas de evaluación de gran valor, que en ningún caso serían contempladas

si la evaluación estuviera exclusivamente centrada en la consecución de objetivos.

En tercer lugar, vemos también como la inclusión de las consideraciones que los distintos agentes que intervienen en un proyecto de inclusión laboral de PTMS, significa un valor añadido para la evaluación.

Ese valor añadido se materializa, por un lado, en la amplitud que adquiere la evaluación cuando distintas necesidades informativas se materializan en preguntas de evaluación y, por otro lado, se traduce en términos de significación y utilidad.

Básicamente, porque el hecho de que la dirección y el equipo técnico de *Laboris* estén implicados en la evaluación no solo como fuente de información sino además como protagonistas de su diseño, facilita que el abordaje de la misma incluya aspectos relacionados con la racionalidad interna del proyecto y la organización. Es ese sentido que, además de promover una evaluación significativa, se hace más viable la posterior utilización de los hallazgos evaluativos y la adopción de las medidas correctivas recomendadas.

Otra de las conclusiones que el proceso llevado a cabo hasta el momento pone sobre la mesa, tiene que ver con los retos metodológicos que plantea la inclusión de PTMS en esos procesos colegiados de reflexión.

En ese sentido, entendemos que un modelo de evaluación que pretenda incluir la “mirada” que tienen los trabajadores con trastorno mental en relación a la racionalidad interna del proyecto, debe asumir las estrategias metodológicas que resulten más confortables para su comunicación tratando de sortear los síntomas asociados con sus condiciones de salud y/o medicaciones.

El trabajo realizado en base al método Photovoice nos ha permitido una aproximación más confortable a conceptos abstractos que difícilmente pueden ser relatados verbalmente por PTMS, al mismo tiempo que nos ha facilitado conversaciones grupales basadas en un conceptos más fácilmente compartido por todos: la imagen.

La sistematización de las preguntas de evaluación en la matriz de evaluación nos ha facilitado una reflexión muy pautada, y creemos que más fundamentada, relativa a la información que será necesario generar o recoger para dar respuesta a las preguntas de evaluación. En ese sentido tenemos la

percepción de que, proceder de esta manera, facilita que la evaluación orbite alrededor de cuestiones sensiblemente más significativas (las preguntas de evaluación) que los indicadores (herramientas que precisan de una direccionalidad)

Así pues, a la luz de lo expuesto con anterioridad, valoramos que una experiencia de evaluación de iniciativas orientadas a la inclusión de personas con trastornos mentales severos, debe tener en cuenta lo siguiente:

- Si el diseño de dicha evaluación se basa en planteamientos de carácter comprensivo, proyectará unas preguntas que irán más allá de juicios salomónicos asociados al “éxito” o el “fracaso” del proyecto, y contemplará la necesidad de dar respuestas relacionadas con la comprensión de la racionalidad interna del proyecto, muy útiles para identificar espacios de mejora.
- Si el diseño de la evaluación se construye sobre la Teoría del programa del proyecto evaluado, es más fácil articular un trabajo que permita indagar en las lógicas (explícitas e implícitas) y los dispositivos que se activan en el proyecto para llegar a una situación objetivo (la inclusión soicolaboral de las PTMS).
- Si el diseño de la evaluación se construye en base a modelos participativos, se facilitará la aparición de hallazgos evaluativos más significativos para la mejora del proyecto; y se darán unas circunstancias de contexto más propicias para que las personas encargadas de tomar decisiones sobre el proyecto asuman las recomendaciones de mejora.

Las siguientes etapas del proyecto, a realizar a lo largo del año 2009 bajo la subvención para el fomento de la investigación Social FIPROS, van a proporcionarnos las conclusiones de evaluación en base a las que acabar de cristalizar lo relativo a la ejecución e interpretación de la evaluación de iniciativas orientadas a la inclusión laborales de personas con trastorno mental severo.

6. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFIA

- Armstrong, C; Hill, M. & Secker, J. (2000). Young people's perceptions of mental health. *Children & Society*, 14, 60-72.
- Bickman, L. (1987). The importance of program theory. En L. Bickman (Ed.). *Using program theory in evaluation: New directions for program evaluation*, pp. 5-18.
- Birchwood, M.; Hallett, S. & Preston, M. (1993). Depression, demoralisation and control over psychotic illness: a comparison of depressed and non-depressed patients with chronic psychosis. *Psychological Medicine*, 23, 387-395.
- Cousins, J.B. & Earl, L.M. (1992). The case for participatory evaluation. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 14, pp. 397-418.
- Cousins, J.B. & Whitmore, E. (1998). Framing Participatory Evaluation. *New Directions For Evaluation*, 80, pp. 5-23.
- Chen, H. & Rossi, P. (1983). Evaluating with sense: The theory-driven approach. *Evaluation Review*, 7(3), pp. 283-302.
- DeRoche, K. & Lahman, M. (2008) Methodological Considerations for Conducting Qualitative Interviews with Youth Receiving Mental Health Services
- Evans, J. & Repper, J. (2000). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of Psychiatric and Mental Health*, 7, pp. 15-24.
- Fowler, D.; Garety, P. & Kuipers, E. (1995). *Cognitive behaviour therapy for psychosis: theory and practice*. Wiley, Chichester.
- Galloway, J. (1991). *The trick is to keep breathing*. Minerva, London.
- Glaser, B & Strauss, A. (1967). The discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Nueva York: Aldine.
- Green, B. & McAllister, C. (1998). Theory-Based, Participatory Evaluation: A Powerful Tool for Evaluating Family Support Programs. *The Bulletin of the National Center for Zero to Three*, Feb/March 1998, pp. 30-36.
- Greene, J. (1987). Stakeholder participation in evaluation design: Is it worth the effort? *Evaluation and Program Planning*, 10, pp. 379-394.
- Guba EG, Lincoln YS. Fourth generation evaluation. Newbury Park, CA: Sage, 1989.
- Ibáñez, T. (1994), *Psicología social construccionista*. Guadalajara (México): Universidad de Guadalajara.
- Photovoice (2008) <http://www.photovoice.org>. Revisado por última vez en Octubre de 2008.
- Springett, J. & Peerbhoy, D. (2004) Community Change: a multimedia learning pack on evaluation Liverpool John Moores University
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park, CA: Sage.
- Wang, C. & Burris, M.A. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. *Health Education & Behavior*, 24(3), 367-387.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Weiss, C. (1972). Evaluation research: Methods of assessing program effectiveness. Englewood Cliffs, NJ: John Hopkins Press.