



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.

(1/2)

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.

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

Trabajo realizado por:



Trabajo financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración:



Índice de Contenidos

1. FUNDAMENTACIÓN, OBJETIVOS e INTRODUCCIÓN	3
1.1 Empleo, Salud Mental e Inclusión Social	3
1.2 Objetivos de la Evaluación	3
1.3 Diseño de la Evaluación	4
1.3.1. La evaluación de los Planteamientos y los Objetivos: EVALUACIÓN DEL DISEÑO	4
1.3.2. La evaluación del día a día de la organización: EVALUACIÓN DE PROCESOS	4
1.3.3 La evaluación de los resultados derivados de la actividad: EVALUACIÓN DE RESULTADOS	4
2. METODOLOGÍA	5
2.1. La Evaluación de la Teoría del Programa	5
2.2. La Evaluación Participativa	5
2.3. La combinación de modelos	5
3. RESULTADOS	7
Etapa 1. Planteamiento de la evaluación	7
3.1 Reconocimiento de la unidad de evaluación. La Teoría del Programa.	7
3.1.1 Fase exploratoria	7
3.1.2 Representación de la Teoría del programa	8
3.2 Identificación de los actores implicados	15
3.3 Determinación de las preguntas de evaluación	15
3.3.1 Preguntas de evaluación surgidas de las aportaciones de la dirección de <i>Laboris</i> , el equipo técnico y los profesionales con trastorno mental:	16
3.3.2 Preguntas de evaluación surgidas de los objetivos planteados por <i>Laboris</i> .	18
3.3.3. Preguntas de evaluación surgidas del análisis de la Teoría del Programa de <i>Laboris</i> .	19
3.4 La Matriz de evaluación.	21
3.4.1 Trabajo horizontal	21
3.4.2 Trabajo vertical	22
3.4.3 La Matriz de evaluación	23
4. TRABAJO PENDIENTE	36
Etapa 2: Generación de respuestas, análisis y resultados de evaluación.	36
4.1 Generación y Recolección de la Información (respuestas)	36
4.2 Análisis e interpretación	36
4.3 Recomendaciones y difusión	36
5. CONCLUSIONES	37
6. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFIA	39

1. FUNDAMENTACIÓN, OBJETIVOS e INTRODUCCIÓN

Laboris es una asociación sin ánimo de lucro, que opera en el ámbito territorial de Barcelona ciudad y que está dedicada a la inclusión personas con disminución psíquica por enfermedad mental (trastornos de conducta, psicosis y esquizofrenia...).

Para hacerlo, ofrece formación ocupacional y trabajo a personas que padecen algún trastorno mental, con el objetivo de mejorar sus capacidades personales, productivas y de mejora en la conducta de las relaciones sociales.

1.1 Empleo, Salud Mental e Inclusión Social

Lamentablemente, los problemas relacionados con las enfermedades mentales se encuentran estrechamente relacionados con la exclusión social. Bien sea por los prejuicios asociados a la enfermedad mental, por la desinformación o la dificultad de comprensión de determinadas patologías, el contexto al que deben enfrentarse las personas diagnosticadas con trastornos mentales, es a menudo un contexto que las conduce con facilidad a la desigualdad, la discriminación y la exclusión social.

Lógicamente, el ámbito del trabajo no se encuentra al margen de dicho contexto. Las personas diagnosticadas con trastornos mentales disponen de muchas menos oportunidades de trabajar que la población general, debido a las interpretaciones erróneas y los prejuicios sobre sus necesidades y sus habilidades: no se espera de ellos que trabajen y no se les considera preparados para hacerlo (Evans & Repper, 2000).

Este fenómeno es tanto más relevante si se considera la importancia del empleo como un ámbito clave para la inclusión social (Warr, 1987); cómo un elemento fundamental en nuestras formas de definirnos y percibirnos en el mundo social (Galloway, 1991); cómo algo que proporciona sentido de utilidad y pertinencia, una oportunidad para contribuir a metas compartidas, un foro social y reconocimiento de nuestros esfuerzos y logros (Evans & Repper, 2000).

Trabajo y Evolución Diagnóstica

Son numerosos los estudios que concluyen que *e/ trabajar* se relaciona positivamente o mejora los síntomas que presentan determinadas patologías mentales.

Es el caso, por ejemplo, de los cambios negativos que comúnmente se dan en lo relativo a la auto-percepción, en las personas diagnosticadas con trastornos mentales. En este sentido, la consecución de un empleo puede estimular el desarrollo de valoraciones más realistas sobre el futuro, en detrimento de las pesimistas (Fowler *et al*, 1995). Este tipo de valoraciones, por otro lado, se asocian de forma más probable con unos mejores resultados clínicos (Birchwood *et al*, 1993).

1.2 Objetivos de la Evaluación

La idea de la que partimos desde la Cátedra de Investigación Cualitativa¹ (en adelante, la Cátedra) es que la evaluación integral y sistemática de los **planteamientos** (evaluación del diseño), las **tareas/actividades** (evaluación de procesos) y los **resultados** (evaluación de resultados) derivados de actividad que realiza *Laboris*, va a permitir:

- Por un lado, que se visualicen las bondades y limitaciones del trabajo llevado a cabo por *Laboris*, en términos de inclusión social.
- Y, por otro lado, que emerjan las bondades y limitaciones del modelo de evaluación propuesto, en términos de ser aplicado en otros contextos (proyectos) con objetivos equivalentes.

El objetivo fundamental de la Cátedra es **identificar los aspectos relevantes a evaluar en iniciativas que promueven la inclusión social de personas con trastorno mental severo (PTMS) a través del trabajo**, a partir de la evaluación de la actividad de la asociación *Laboris*.

¹ La Cátedra de Investigación Cualitativa, adscrita al Departamento de Psicología Social de la Universidad Autónoma de Barcelona y gestionada por la Fundación Doctor Robert, tiene por misión contribuir, impulsar y consolidar la investigación y evaluación cualitativa y participativa, especialmente en el área de la salud y social, desde una perspectiva de trabajo multiprofesional y multisectorial.

Para ello, desde la Cátedra vamos a:

1. Evaluar desde una perspectiva integral los planteamientos, el día a día y los resultados de la asociación *Laboris*, en relación a su voluntad de promover la inclusión social de personas que padecen algún trastorno mental mediante el trabajo.
2. Abordar los retos que plantea la construcción de un modelo de evaluación transferible a proyectos de similares características, a través de procedimientos orientados a visualizar las particularidades de cada contexto.

1.3 Diseño de la Evaluación

Partimos de la necesidad de planificar la ejecución de la evaluación en dos momentos. El primero, correspondiente a la **etapa de diseño de la evaluación**, a desarrollar a lo largo del 2008 (bajo la subvención concedida en el marco de la convocatoria de Subvenciones para el fomento de la investigación Social FIPROS); y el otro, **la etapa de ejecución**, a desarrollar a lo largo del año 2009.

Con ese punto de partida, diseñamos una propuesta de evaluación que contempla:

- Los **planteamientos** (evaluación del diseño)
- Las **tareas/actividades** (evaluación de procesos)
- Y los **resultados** (evaluación de resultados) derivados de actividad que realiza *Laboris*.

1.3.1. La evaluación de los Planteamientos y los Objetivos: EVALUACIÓN DEL DISEÑO

En este apartado damos cabida a esas cuestiones de evaluación relacionadas con la “construcción” del proyecto *Laboris*, y los motivos que llevaron a la dirección del centro a hacer unas actuaciones y no otras (adecuación del diagnóstico). También a aquellas cuestiones que hacen referencia a la coherencia entre estas actuaciones y el propio diagnóstico; y finalmente, también a aquellas que hacen referencia a la coherencia entre estas actuaciones y el significado de “inclusión social” que se desprende del proyecto *Laboris*.

En este sentido, la idea de la cual partimos es que cualquier intervención que se realice con la voluntad de resolver un problema, contiene en sí misma una particular “definición” de ese el problema. Dicho de otra manera, cualquier iniciativa orientada a resolver un problema relacionado con la inclusión social, contiene en ella misma una interpretación particular (explícita o implícita) de lo que esta institución entiende por “inclusión social”. Así, en la medida que nos encontraremos que existen diferentes maneras de entender y definir la “inclusión social”, nos encontraremos también con diferentes maneras de formular o articular actuaciones para su promoción.

1.3.2. La evaluación del día a día de la organización: EVALUACIÓN DE PROCESOS

El objetivo fundamental de este bloque es el de analizar los aspectos relacionados con los procedimientos de trabajo que se desprenden del proyecto *Laboris*.

Así pues, bajo este epígrafe quedarán recogidas las cuestiones relativas a cómo las ideas se ponen en práctica, qué dificultades se encuentran en esta ejecución, el funcionamiento del equipo que sostiene y gestiona las actuaciones de *Laboris* en los diferentes niveles y servicios, las relaciones interinstitucionales, la transversalidad, el papel de los diferentes agentes que intervienen (facilitando o dificultando los procesos), etc.

1.3.3 La evaluación de los resultados derivados de la actividad: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo fundamental de esta fase es el de analizar aquellas cuestiones relativas a los resultados que se desprenden de la acción llevada a cabo por la asociación, en términos de:

- Efectos esperados y no esperados
- Efectos directos e indirectos

A pesar de este apriorismo, se tendrán en cuenta otros tipos de resultados que puedan ser relevantes en términos de Inclusión Social, esto es: impactos, productos, etc. En este sentido, se tratará, como en los momentos anteriores, de ver en qué medida los resultados dan respuesta al concepto de Inclusión Social al que se adscribe la asociación.

2. METODOLOGÍA

El planteamiento metodológico de la evaluación se construye sobre la voluntad de combinar dos tipos de paradigmas evaluativos (Green & McAllister, 1998): la **evaluación de la teoría del programa** y la **evaluación participativa**.

2.1. La Evaluación de la Teoría del Programa

Cuando hablamos de *la Teoría del programa* de un proyecto (Bickman, 1987; Chen & Rossi, 1983; Weiss, 1972) estamos hablando de la articulación detallada de su modelo de intervención. De la teoría -explícita y/o implícita- que subyace a las prácticas y los planteamientos de dicho proyecto.

No hablamos, por tanto, de “teoría” en el sentido tradicional de la palabra. Es decir, no hablamos de las teorías en ciencias sociales, filosofía, etc. Se trata, más bien, de explicitar “qué se espera que suceda” durante el proceso de intervención y cómo resultado del mismo. Es decir, qué “teoría del cambio” se asume o, en otras palabras, cual es la forma “lógica”, “plausible” o “razonable” de cómo se espera que funcione un proyecto (Bickman, 1987). Una vez identificada esta teoría, será utilizada como un marco-guía a lo largo de todo el proceso evaluativo.

La adopción de este enfoque permitirá **comprender** el proceso de intervención que propone *Laboris*, la naturaleza de los servicios que proporciona, su alcance y cómo se espera que estos servicios den respuesta a los planteamientos de la asociación. Es, esta amplitud, la que permite ir más allá en el proceso evaluativo, al no juzgar la intervención únicamente por sus objetivos explícitos o por sus resultados/productos tangibles, sino por toda la complejidad que despliegan sus prácticas.

Por otro lado, una aproximación de este tipo permitirá la emergencia de informaciones relativas al **porqué** y al **cómo** de los resultados alcanzados o no alcanzados. En este sentido, se dota al proceso de una dimensión comprensiva-explicativa muy relevante en términos de funcionamientos deseados y no deseados, y por tanto también en términos de identificación de elementos a mejorar o reforzar.

2.2. La Evaluación Participativa

Cómo se ha dicho anteriormente, la aproximación que planteamos para la presente evaluación, combina la ya introducida *evaluación de la teoría del programa*, con la llamada *evaluación participativa o de cuarta generación* (Cousins & Earl, 1992; Cousins & Whitmore, 1998; Greene, 1987). Este planteamiento se fundamenta en la **colaboración activa** entre los distintos agentes implicados en un proyecto para el desarrollo conjunto del diseño, la implementación y la interpretación de su evaluación. Dicho esto, y en la medida que el objetivo del presente proyecto es evaluar los planteamientos y los resultados de *Laboris* (para con ello cristalizar un modelo de evaluación válido para entidades similares), circunscribimos esta evaluación a las tesis de la evaluación participativa o de 4ª generación.

La Evaluación de 4ª Generación, tal como hace suponer el término acuñado por Guba y Lincoln (1989), supera modelos evaluativos anteriores y se sostiene en un enfoque paradigmático “constructivista”² incorporando las necesidades de los “implicados” como base para determinar la información que se necesita en una evaluación.

En realidad, se trata de un cuerpo teórico que integra las que podríamos llamar evaluaciones coproducidas, en las que un conjunto de agentes implicados en el objeto de evaluación (en nuestro caso, *Laboris*) realiza la casi totalidad de las fases de la evaluación en interacción con el equipo de investigadores, con la finalidad de maximizar la utilidad de la evaluación (en la medida que implica a los agentes que tienen capacidad para actuar sobre el objeto evaluado).

2.3. La combinación de modelos

El trabajo combinado desde estos dos modelos evaluativos, tiene su explicación. Bajo nuestro punto de vista, y tal y como apuntábamos en los párrafos anteriores, identificar la denominada “teoría del programa” no es tarea que pueda realizarse al margen de las circunstancias del contexto. Básicamente, porque solamente es posible hacer emerger dichas conexiones a partir de la estrecha colaboración con los distintos agentes implicados en el trabajo. En otras palabras, las razones de “porqué

² El constructivismo supone una nueva manera de entender la realidad. Mientras que desde una posición “positivista” la realidad es única y objetiva, desde el “constructivismo” se apuesta por la existencia de múltiples realidades que deben ser discutidas y negociadas.

es bueno hacer las cosas de una manera y no de otra” en *Laboris*, ni están todas escritas, ni probablemente sean las mismas para cada uno de los agentes implicados.

De hecho, de acuerdo con las tesis de Guba y Lincoln (1989), las evaluaciones que pretenden comprender lo que ocurre en un lugar deben asumir que, para que esa comprensión tenga lugar, es indispensable la interacción con/en el propio contexto, con la intención de identificar, comparar y describir las diferentes construcciones (interpretaciones) que los distintos agentes manifiestan en relación al objeto evaluado.

En este sentido pues, hacer emerger la lógica del trabajo que se realiza en *Laboris*; identificar la secuencia de pasos que contribuyen a llegar a la situación objetivo de inclusión socio-laboral; construir en base a esa secuencia la “hoja de ruta” de la evaluación de procesos y resultados, y además, incorporar a los distintos agentes implicados para hacerlo, supone la asunción de distintas premisas:

a) A los distintos agentes implicados se les debe dar la oportunidad de participar por razones éticas y de validez. Eso significa que para construir la evaluación vamos a implicar a todos los agentes, en todos los momentos del proceso de evaluación, solicitando y teniendo en cuenta sus puntos de vista, tratando de clarificar los valores que subyacen en los mismos.

b) Los agentes implicados en el trabajo de *Laboris* (dirección, profesionales, familias, etc.) puede que representen diferentes valores. En cualquier caso partimos de la voluntad de implicarlos a todos y, por tanto, anticipamos la necesidad de disponer de algunos medios que permitan la acomodación entre diferentes posturas de valores.

c) Proponemos una evaluación basada en las virtudes del programa que, a pesar de tener como objetivo modelizar preguntas y criterios de evaluación para iniciativas que promueven la inclusión laboral de PTMS, también persigue la promoción de la mejora continua del trabajo de *Laboris*.

d) Nos basaremos en los principios de integralidad y flexibilidad para capturar la naturaleza compleja del trabajo que *Laboris* viene realizando, y determinar así los cambios (previstos y no previstos) acontecidos a raíz de su intervención.

e) Con el fin de que los distintos agentes puedan intervenir en los aspectos técnicos de la evaluación (construcción de preguntas de evaluación, de indicadores, de herramientas y métodos de generación de información, etc.), partimos de la necesidad de compartir con ellos los principios fundamentales de una evaluación y las metodologías que pueden aplicarse para realizarla.

f) Finalmente, apuntar que si la evaluación tiene que ver con determinar el mérito y el valor del trabajo de *Laboris* en relación a la inclusión laboral, el significado que le atribuimos a cada concepto mantiene su especificidad. El mérito lo relacionamos con las características internas del objeto de evaluación, que puede ser valorado en solitario; y el valor con lo relativo al entorno en el que se sitúa dicho objeto de evaluación, siendo solamente posible emitir un juicio de valor en relación a su adecuación a un contexto determinado.

En definitiva, a la luz de estas premisas, podemos resumir algunos de los rasgos distintivos de la evaluación que proponemos en base a los siguientes aspectos:

- Es un proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Es un proceso continuo, recurrente y divergente.
- Es un proceso que crea “realidad”.
- Es un proceso emergente.
- Es un proceso con resultados impredecibles.
- Es un proceso de colaboración.

3. RESULTADOS

Etapa 1. Planteamiento de la evaluación

Trabajar de acuerdo con los fundamentos de la evaluación de cuarta generación y pretender convertir la “teoría del programa” en la hoja de ruta para la evaluación de *Laboris*, conlleva la necesidad de sistematizar cuidadosamente los procedimientos de trabajo.

A continuación detallamos una aproximación de las fases que han conformado el proceso de evaluación.

Esta etapa es la que se desarrolla bajo la subvención concedida en el marco de la convocatoria de la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (Subvenciones para el fomento de la investigación Social FIPROS), exp. FIPROS-2007/51.

3.1 Reconocimiento de la unidad de evaluación. La Teoría del Programa.

En un primer encuentro con la dirección del programa se trabajó el reconocimiento de la unidad de evaluación (el proyecto *Laboris*), y tuvo lugar un primer acercamiento a los objetivos y procedimientos de la organización.

3.1.1 Fase exploratoria

En primer lugar, se optó por la realización de tres entrevistas en profundidad³ (ver cuadro 1) con la dirección del centro para tratar respectivamente:

a) Una primera aproximación a la unidad de evaluación: ¿Qué es *Laboris*? ¿Cuáles son

sus principios y fundamentos? ¿Cómo se trabaja en *Laboris*? Etc.

b) Un primer abordaje inductivo a las distintas lógicas, premisas, expectativas, etc. que impregnan el trabajo de *Laboris*, y que permiten dibujar la Teoría del Programa (ver apartado 3.1.2) desde el punto de vista de la Dirección de *Laboris*.

c) Un tercer momento en el que devolver y validar con la dirección de *Laboris* la sistematización de ese primer abordaje inductivo, y la representación de la Teoría del programa emergente.

Cuadro 1

Técnica	Participantes	Tópicos	Fecha
Entrevista en profundidad	Dirección de <i>Laboris</i>	Presentación del Proyecto <i>Laboris</i> .	Febrero 08
Entrevista en profundidad	Dirección de <i>Laboris</i>	Objetivos, premisas y resultados esperados	Marzo 08
Entrevista en profundidad	Dirección de <i>Laboris</i>	Retorno, validación y reconstrucción de la Teoría del programa	Marzo 08

Existen distintas maneras de aproximar esa teoría del Programa. En términos generales, lo que cualquier representación de la Teoría del Programa debe proporcionar una vez construida, es la respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la finalidad última del proyecto/programa?
- ¿Qué actuaciones se realizan bajo el amparo del proyecto/programa?
- ¿Cuáles son las premisas explícitas o implícitas que deben tener lugar, para que las actuaciones proporcionen los resultados esperados del proyecto/programa?

³ Las entrevistas en profundidad son entrevistas dirigidas a un individuo concreto, caracterizado por conocer en profundidad una situación o una experiencia definida. Este tipo de entrevistas favorecen la comprensión de la cuestiones a tratar en la medida que delimitan el abordaje de determinados aspectos, al mismo tiempo que se basan en el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.

Esta última pregunta es la fundamental para desarrollar la Teoría del programa de un proyecto, porque en nuestro caso, es la que nos remite al *porqué* y al *cómo* las actuaciones realizadas se supone que van a permitir la inclusión sociolaboral de las personas con trastornos mentales severos que trabajan en *Laboris*.

Como decíamos, existen algunos procedimientos para construir la Teoría del programa de un proyecto, basados en la suficiencia del equipo evaluador para construir esa teoría teniendo en cuenta exclusivamente sus impresiones respecto al programa (qué debe ocurrir para que lleguen los resultados esperados).

Para nosotros sin embargo, captar y representar lo que para los verdaderos protagonistas de *Laboris* “explica” el proyecto, resultó indispensable para la construcción de una Teoría del programa realmente útil, y firmemente enraizada en el “cómo” los distintos agentes implicados interpretan la finalidad de *Laboris*, las actuaciones y los resultados esperados.

El método en el que nos hemos basado para la construcción de la Teoría del programa de *Laboris* se apoya en la perspectiva de la llamada *Grounded Theory* (Glaser y Strauss, 1967).

Esta perspectiva nos remite a un método de investigación social, que propone la construcción de teoría a partir del análisis inductivo del fenómeno (proyecto *Laboris*) que esa misma teoría representa.

En otras palabras, es una perspectiva que sugiere que a través de la generación y el análisis de información relacionada con el fenómeno observado (proyecto *Laboris*), es posible descubrir y desarrollar una teoría relativa a ese fenómeno. (Strauss y Corbin, 1990)

Nuestra intención además, fue la de captar y representar las lógicas y las comprensiones implícitas (teoría) que la dirección de *Laboris* y el equipo técnico de la institución, creen que deben tener lugar, para que las actuaciones que se lleven a cabo proporcionen los resultados esperados.

3.1.2 Representación de la Teoría del programa

A lo largo de las distintas entrevistas trabajamos con la dirección de *Laboris* distintos tópicos relacionados con los objetivos, las premisas y los resultados esperados de *Laboris*. Así, trabajamos sobre

preguntas como “¿Cuáles son las cuestiones fundamentales que definen *Laboris* como centro de trabajo especial?” u otras como “¿Cuáles son las cosas más importantes que hace *Laboris* para promover la inclusión sociolaboral de las personas con trastorno mental severo?”

Desde la dirección de la organización se identificaron los planteamientos generales y los procesos concretos alrededor de los cuales se articula el trabajo en *Laboris*. De hecho, a medida que se relataban experiencias y se describían las tareas propias de la organización, iban emergiendo conceptos (analizadores) que permitían concretar de manera ordenada la teoría del programa de *Laboris*.

Estos aspectos se fueron concretando en conceptos como:

- Sociabilidad
- Sentimiento de grupo
- Atención
- Responsabilidad
- Colaboración
- Estimulación positiva
- Estimulación social
- Trabajo en equipos
- Estilo de empresa
- Control diferido
- Autonomía
- Comunicación
- Orden y organización
- Participación

A partir de ellos realizamos una primera aproximación a la *Teoría del programa* de *Laboris* en la que los aspectos apuntados se convirtieron en los *ejes* de un mapa conceptual que, finalmente, quedó organizado en diferentes conjuntos o ramas que representaban los conceptos que se han considerado claves para la descripción integral de la actividad de *Laboris*.

En último lugar, la disposición estratégica de estos conceptos en el marco de dicho mapa conceptual permitió identificar la llamada *Teoría del programa* de *Laboris*, e identificar con ello las premisas explícitas que (desde el punto de vista de la dirección de *Laboris*) deben tener lugar, para que las actuaciones proporcionen los resultados esperados.

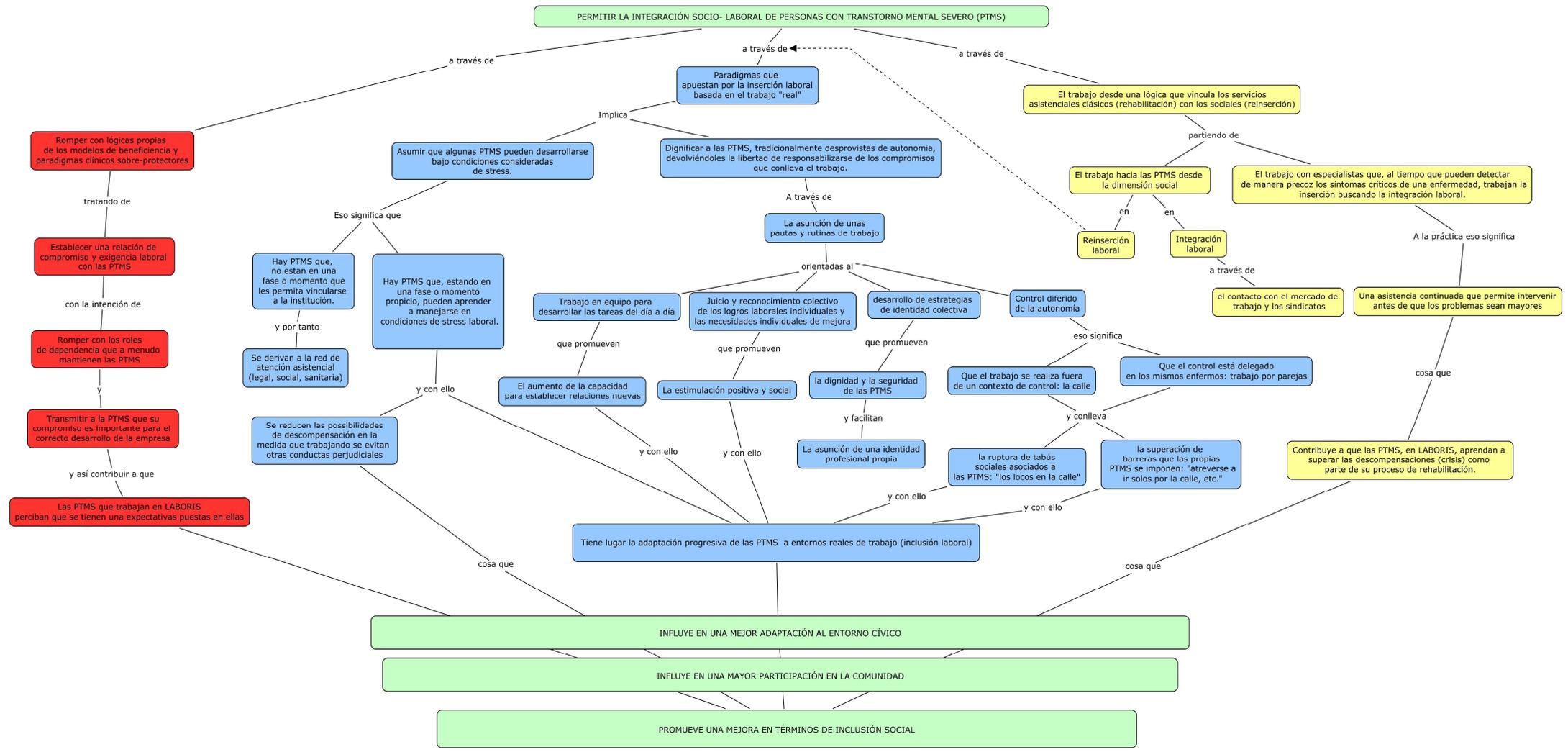
Tal y como hemos descrito con anterioridad, dicho mapa conceptual va a convertirse en la hoja de ruta de la evaluación y, por tanto, de la interpretación de las respuestas que emerjan con el trabajo de campo.

Una visión más detallada de la Teoría del programa pone de manifiesto que existen **tres** dimensiones fundamentales alrededor de las cuales se forja dicha Teoría. Éstas son:

- Una primera dimensión, situada en la parte izquierda del mapa y coloreada en rojo, de carácter abstracto, conformada en base a principios / planteamientos que sustentan la actividad y la razón de ser de la propia entidad.
- Una segunda dimensión, que ocupa toda la parte central del mapa y representada en azul, de carácter procedimental, en la que se pone de manifiesto la aplicación y las consecuencias de la filosofía de empresa a nivel pragmático.
- Y, finalmente, ubicada en la parte derecha del mapa y coloreada en amarillo, una tercera dimensión más vinculada a las relaciones que la empresa mantiene con su entorno social e institucional.

En la gráfica siguiente se puede ver la versión completa del mapa conceptual:

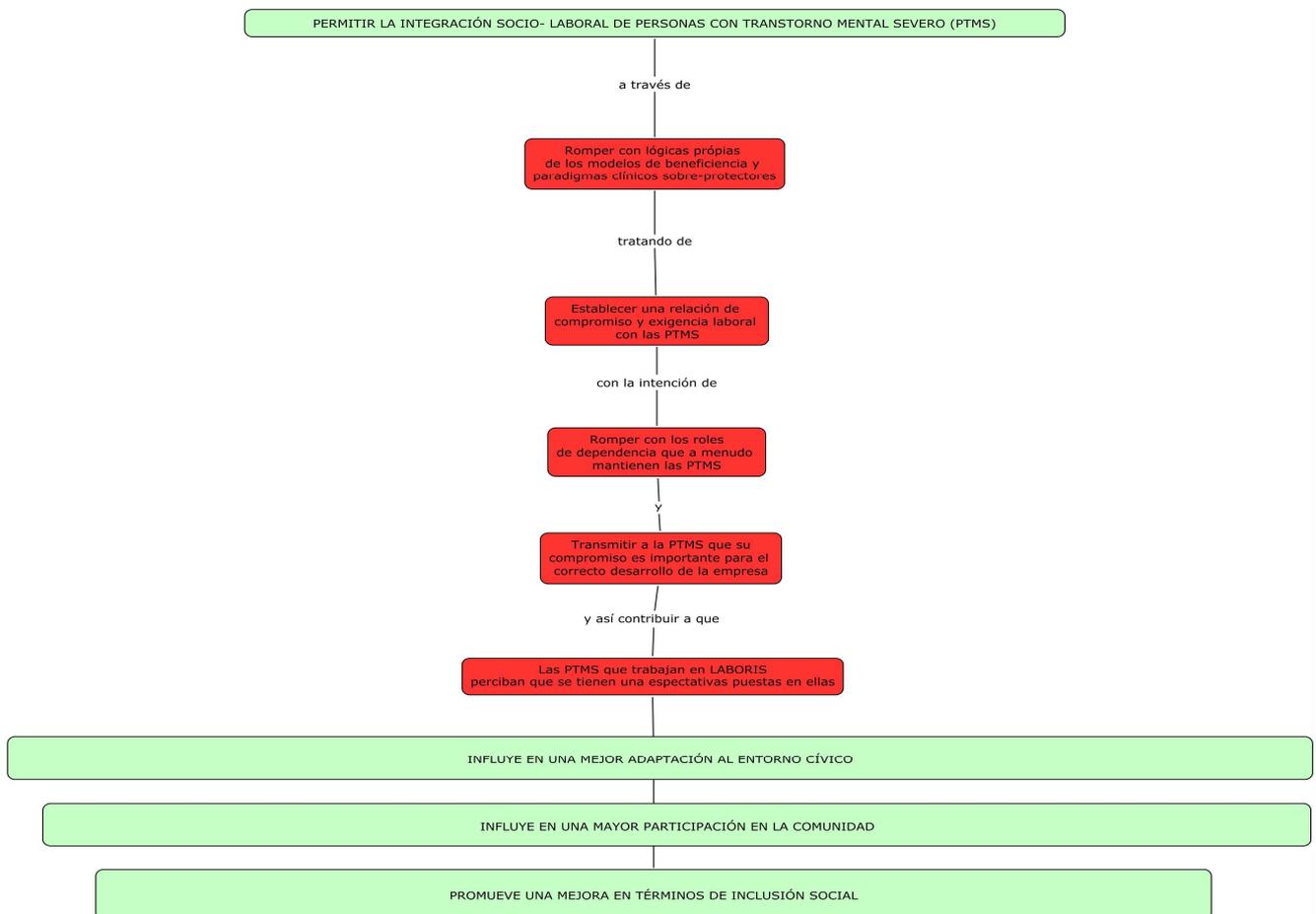
La inclusión social de personas con trastornos mentales severos mediante procesos de inserción laboral: Diseño de un modelo de evaluación integral a partir de un caso



A continuación, se procederá a explicar más detalladamente el mapa, siguiendo las tres principales dimensiones que lo componen.

La primera de ellas, cómo se ha dicho, tiene un carácter más abstracto y teórico-ideológico, relativo a los planteamientos que sustentan la actividad y la razón de ser de la propia entidad. Nos remite a la idea de potenciar la integración sociolaboral de Personas con Trastorno Mental Severo (PTMS) a través de un planteamiento que apuesta por romper con lógicas propias de los modelos de beneficencia y paradigmas clínicos sobre-protectores. En este

sentido, se trata de establecer una relación de compromiso y exigencia laboral con las PTMS con la intención de romper con los roles de dependencia que a menudo mantienen las PTMS y transmitir a la PTMS que su compromiso es importante para el correcto desarrollo de la empresa y así contribuir a que las PTMS que trabajan en *Laboris* perciban que se tienen una expectativas puestas en ellas. Lo cual, finalmente influye en una mejor adaptación al entorno cívico que, a su vez, influye en una mayor participación en la comunidad que, en última instancia, promueve una mejora en términos de inclusión social.



Una segunda dimensión, de carácter procedimental, en la que se pone de manifiesto la aplicación y las consecuencias de la filosofía de empresa a nivel pragmático.

En este caso, se trata de permitir la integración socio-laboral de las PTMS mediante paradigmas que apuestan por la inserción laboral basada en el trabajo "real". Eso implica:

- Por un lado, asumir que algunas PTMS pueden desarrollarse bajo condiciones consideradas de estrés. Es decir, que hay PTMS que, estando en una fase o momento propicio, pueden aprender a manejarse en condiciones de estrés laboral. Con ello se reducen las posibilidades de descompensación en la medida que trabajando se evitan otras conductas perjudiciales al tiempo que tiene lugar una adaptación progresiva de las PTMS a entornos reales de trabajo (inclusión laboral). Lo cual, finalmente influye en una mejor adaptación al entorno cívico que, a su vez, influye en una mayor participación en la comunidad que, en última instancia, promueve una mejora en términos de inclusión social.

Lógicamente otras personas no podrán desarrollarse bajo condiciones consideradas de estrés, porque no se encuentran en la fase o momento oportuno para asumir el estrés propio de un lugar de trabajo, lo cual es a su vez imprescindible para seguir vinculado/a a la institución. En este sentido, se puede decir que hay PTMS que no están en una fase o momento que les permita vincularse a la institución. Estas personas se derivan a la red de atención asistencial (social, legal, sanitaria...).

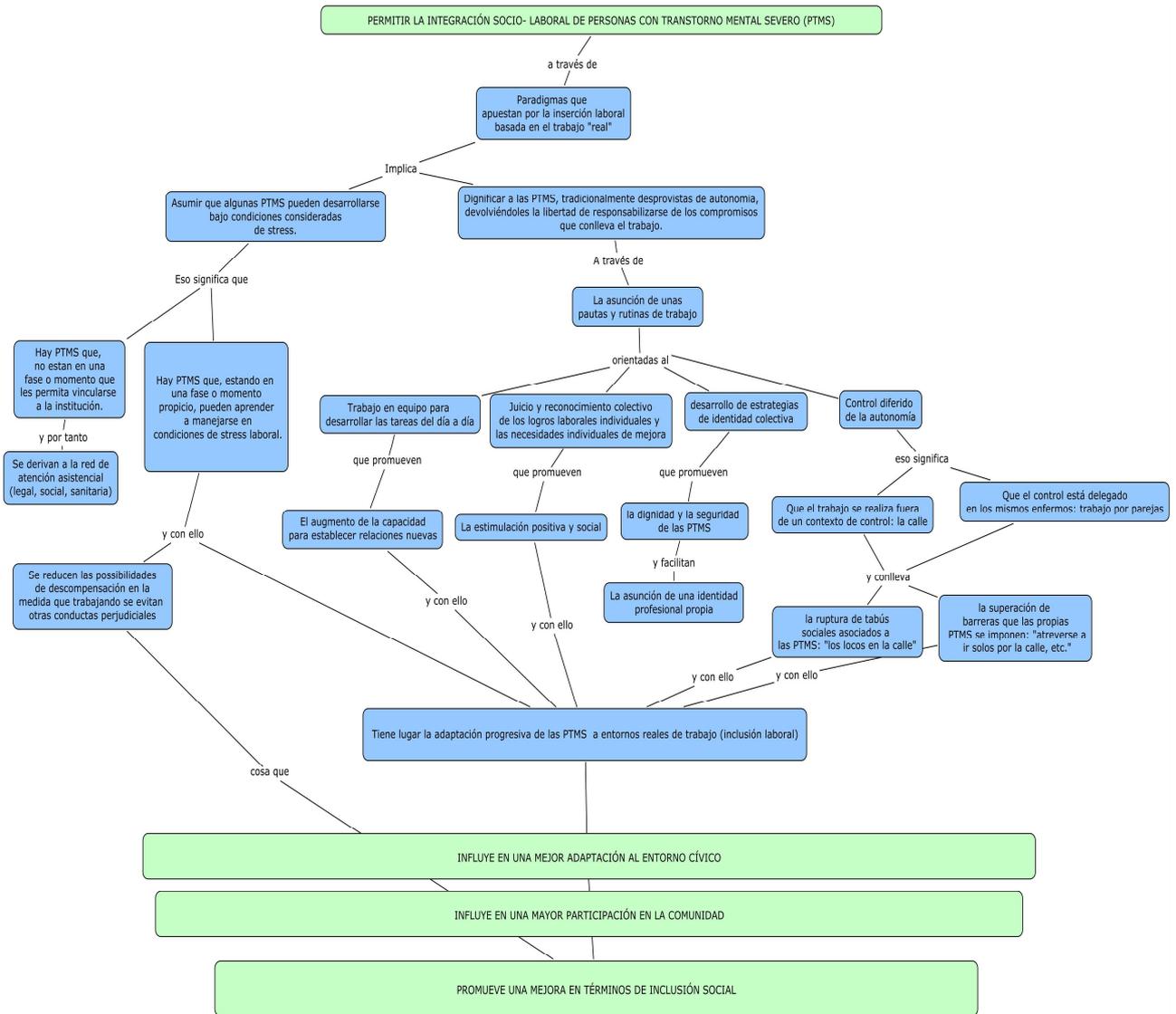
- Por otro lado, implica dignificar a las PTMS, tradicionalmente desprovistas de autonomía,

devolviéndoles la libertad de responsabilizarse de los compromisos que conlleva el trabajo a través de la asunción de unas pautas y rutinas de trabajo, todas ellas orientadas a que tenga lugar una adaptación progresiva de las PTMS a entornos reales de trabajo. Lo cual, de nuevo influye en una mejor adaptación al entorno cívico que, a su vez, influye en una mayor participación en la comunidad que, en última instancia, promueve una mejora en términos de inclusión social. Estas pautas y rutinas consisten en:

- o Trabajo en equipo para desarrollar las tareas del día a día que promueven el aumento de la capacidad para establecer relaciones nuevas
- o Juicio y reconocimiento colectivo de los logros laborales individuales y las necesidades individuales de mejora que promueven la estimulación positiva y social.
- o Desarrollo de estrategias de identidad colectiva que promueven la dignidad y la seguridad de las PTMS y facilitan la asunción de una identidad profesional propia.
- o Control diferido de la autonomía, es decir que el trabajo se realiza fuera de un contexto de control (la calle) y que el control está delegado en los mismos enfermos. Lo que conlleva la ruptura de tabús sociales asociados a las PTMS ("los locos en la calle") y la superación de barreras que las propias PTMS se imponen ("atreverse a ir solos por la calle, etc.").

Estas consideraciones quedan ilustradas en la siguiente rama del mapa conceptual:

| 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 |

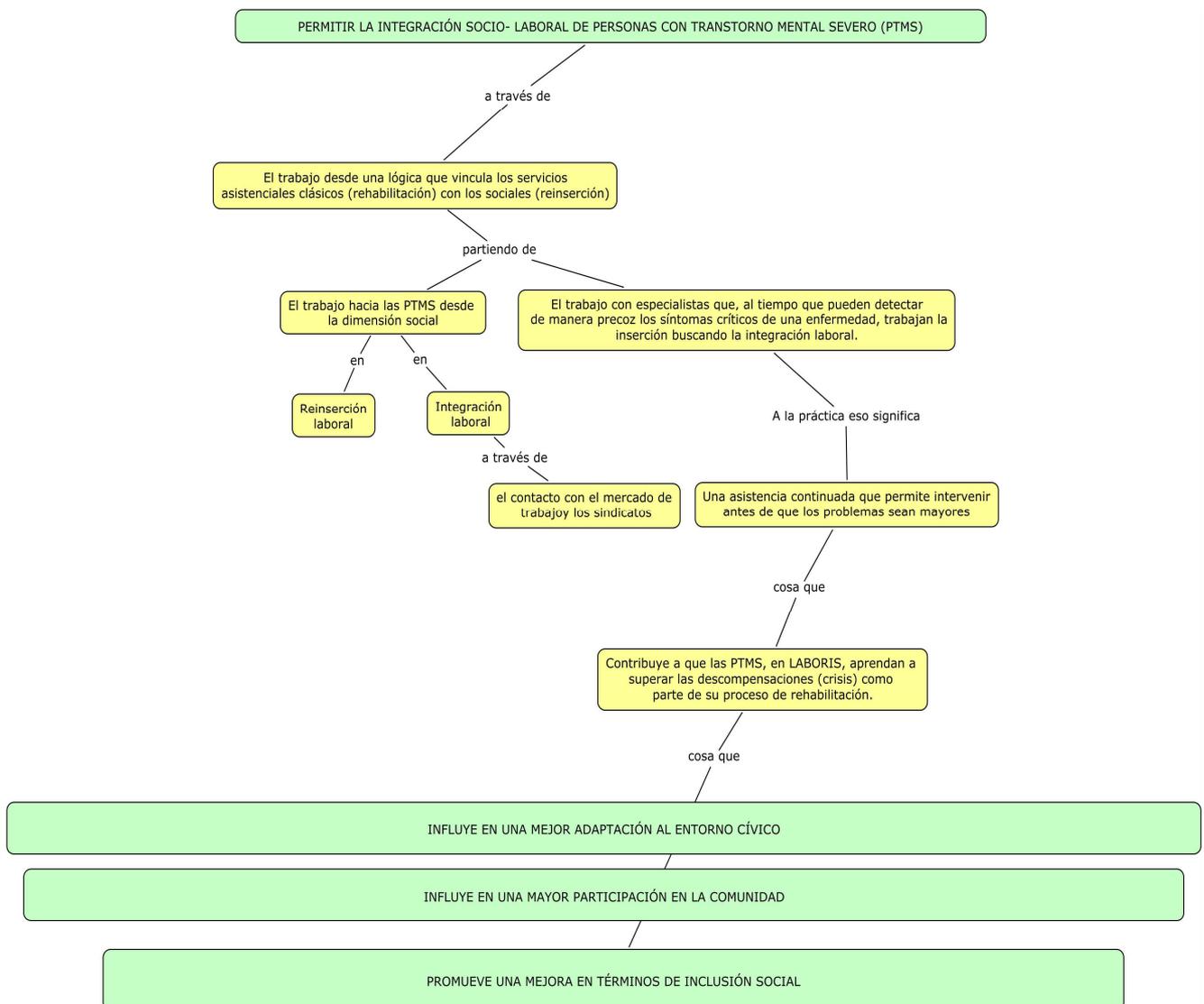


Finalmente, la tercera dimensión, vinculada a las relaciones que la empresa mantiene con su entorno social e institucional.

En este caso, se trata de permitir la integración socio-laboral de las PTMS mediante el trabajo desde una lógica que vincula los servicios asistenciales clásicos (rehabilitación) con los sociales (reinserción). A partir de:

Por un lado, el trabajo hacia las PTMS desde la dimensión social en materia de reinserción laboral e integración laboral, a través del contacto con el mercado de trabajo y los sindicatos.

Y, por otro lado, el trabajo con especialistas que, al tiempo que pueden detectar de manera precoz los síntomas críticos de una enfermedad, trabajan la inserción buscando la integración laboral. A la práctica, eso significa dar una asistencia continuada que permita intervenir antes de que los problemas sean mayores. En consecuencia, eso contribuye a que las PTMS, en Laboris, aprendan a superar las descompensaciones (crisis) como parte de su proceso de rehabilitación, lo cual, finalmente influye en una mejor adaptación al entorno cívico que, a su vez, influye en una mayor participación en la comunidad que, en última instancia, promueve una mejora en términos de inclusión social.



3.2 Identificación de los actores implicados

Para desarrollar las futuras fases de la evaluación (así como la revisión de lo descrito hasta el momento) resultó necesario comenzar a determinar los criterios de selección e intensidad de participación de los distintos agentes implicados en el universo de trabajo de *Laboris*.

En la medida que buena parte del trabajo se había venido realizando con la dirección del proyecto, se contó con ella para realizar la identificación de actores a los que implicar en las siguientes fases de la evaluación.

A partir de las propuestas de la dirección se identificaron lo que algunos autores llaman “actores primarios”, que son aquellos directamente afectados por la iniciativa evaluada (Springett & Peerbhoy, 2004):

- La propia dirección
- Los profesionales miembros del equipo técnico de *Laboris*.
- Los profesionales con trastorno mental severo que trabajan en *Laboris*.

Y aquellos “actores secundarios” que están interesados indirectamente en el programa

- Familias de los profesionales con trastorno mental severo que trabajan en *Laboris*.
- Profesionales de otras instituciones (salud, servicios sociales, etc.) que de alguna manera se sitúan en la órbita de actuación de *Laboris*.

En cualquier caso, y para el desarrollo de esta primera etapa de diseño de la evaluación, se consideró solamente la incorporación de la voz y los criterios de:

- a) el equipo de profesionales que trabajan en *Laboris*.
- b) la voz y los criterios de los propios enfermos trabajadores del centro por otro.

3.3 Determinación de las preguntas de evaluación

La **tercera fase** fue la de identificación de las necesidades informativas respecto a los distintos aspectos concretados en la representación de la teoría del programa.

Las necesidades informativas son las distintas cuestiones a las que la evaluación debe dar respuesta, y que pueden tener un origen diverso:

- a) Hay necesidades informativas que se desprenden de las incógnitas que los distintos agentes implicados en el Proyecto, quieren abordar con la evaluación.
- b) Hay necesidades informativas que se desprenden de “querer saber si se han conseguido los objetivos” perseguidos por *Laboris*.
- c) Y hay necesidades informativas que se desprenden de la propia representación de la Teoría del Programa. Todas las premisas y lógicas reflejadas en la Teoría del Programa, llevan implícita una o varias preguntas de evaluación: ¿Ha ocurrido “eso” que se esperaba? ¿A contribuido “eso” a la consecución de la finalidad por la que trabaja *Laboris*? Etc.

Todas esas necesidades informativas encuentran su traducción en las llamadas *preguntas de evaluación*, las verdaderas protagonistas del proceso evaluativo. Esas preguntas no son otra cosa que la formulación depurada, concreta y unívoca de esas necesidades informativas que, con el objetivo de una mejor sistematización del trabajo, se formulan de acuerdo a criterios de claridad y simplicidad (una idea por pregunta).

Así pues, y con el objetivo de identificar las preguntas de evaluación que van a hilvanar la evaluación, se han realizado las siguientes actuaciones (ver cuadro 2):

Cuadro 2

Técnica	Participantes	Tópicos	Fecha
Sesión de trabajo	Dirección de <i>Laboris</i>	Identificación de necesidades informativas	Agosto 08
Grupo focal	Equipo técnico de <i>Laboris</i>	Identificación de necesidades informativas	Sept. 08
Grupo focal	Profesionales con trastorno mental severo	Identificación de necesidades informativas	Sept. 08
Técnica	Participantes	Tópicos	Fecha
Análisis fuentes secundarias	-	Identificación de necesidades informativas	Octubre 08
Técnica	Participantes	Tópicos	Fecha
Análisis Teoría del Programa	-	Identificación de necesidades informativas.	Octubre 08

3.3.1 Preguntas de evaluación surgidas de las aportaciones de la dirección de *Laboris*, el equipo técnico y los profesionales con trastorno mental:

Conceptualizar en clave de evaluación las tareas cotidianas para revisar procedimientos e identificar logros y áreas de mejora, no suele ser tarea corriente para profesionales altamente implicados en procesos de trabajo asistencial.

En este sentido, hay que tener en cuenta que tratar cuestiones como las preguntas de evaluación, implica el abordaje de complejos temáticos abstractos. Implica pensar el día a día de *Laboris* desde un lugar teórico, que no tiene porque ser habitual para los profesionales de la práctica, y mucho menos si esos profesionales padecen un trastorno mental severo.

Eso, de ninguna manera significa que esos procesos de trabajo estén exentos de reflexión. Muchas veces, nada más lejos de la realidad. Esos mismos profesionales son los que a menudo pueden arrojar un conocimiento más fundamentado sobre cualquier

construcción teórica relativa a su ámbito de intervención.

Dadas estas circunstancias, desde el equipo de evaluación planteamos el abordaje de estas cuestiones apoyándonos en el método llamado *PhotoVoice* (2008).

PhotoVoice es un método que pretende facilitar que los agentes que habitualmente no tienen espacio para expresar su punto de vista, puedan hacerlo en el marco de distintos procesos de creación de conocimiento: investigaciones participativas, diagnósticos para el diseño de políticas públicas, etc.

Así, es un método que nace muy ligado a los procesos participativos de planificación de políticas públicas, que se define como un proceso a través del cual la ciudadanía puede identificar, representar y mejorar su comunidad a través de una técnica específica basada en la fotografía. En este sentido, es un método que, en su origen, persigue facilitar que las personas puedan registrar y reflejar las fortalezas y preocupaciones de su comunidad; promocionar un dialogo crítico a través de discusiones grupales entorno a fotografías; y proporcionar información relevante para el diseño y la evaluación de las políticas públicas. (Wang y Burris, 1997)

El trabajo realizado en la presente evaluación recupera por un lado las estrategias del método *photovoice* orientadas a facilitar la participación de distintos agentes en la conceptualización y revisión de, en este caso, el trabajo que se realiza desde *Laboris*.

Por otro lado, hemos recurrido al uso del método *PhotoVoice* con la intención de trabajar desde formas de comunicación que resultaran lo más confortables posibles para las personas con trastornos mentales severos. Para esas personas, la comunicación a menudo representa un reto que debe sortear los síntomas asociados a sus circunstancias de salud y/o sus medicaciones.

En ese sentido, atendiendo a la experiencia de otros proyectos recientes que exploran formas de comunicación confortables para personas con trastornos mentales (DeRoche & Lahman, 2008), hemos recuperado del método *PhotoVoice* el uso de las técnicas fotográficas para facilitar la expresión de los trabajadores de *Laboris* que padecen esos trastornos.

Procedimiento

Se proporcionó:

- Una cámara fotográfica analógica de un solo uso a la dirección del proyecto.
- Una cámara fotográfica analógica de un solo uso a un miembro del personal técnico de *Laboris*.
- 6 cámaras fotográficas analógicas de un solo uso a 6 profesionales de *Laboris* con trastorno mental severo.

Juntamente con las cámaras se proporcionó también un documento con las instrucciones y los objetivos de la iniciativa.

A grandes rasgos, se ponía en conocimiento de los participantes que el procedimiento consistía en que cada persona o equipo que dispusiera de cámara, “pusiera imágenes a su cotidianidad” en *Laboris* y transmitiera con ello en qué consiste un día/jornada de esa persona o equipo en la empresa.

Para ello, la persona disponía de un máximo de **13 disparos**, de modo que se pretendía transmitir que la persona o equipo debía **tomar decisiones** y **seleccionar** qué momentos y situaciones era importante retratar para comunicar en qué consiste su “día a día”.

Más concretamente, las instrucciones para la dirección de *Laboris* fueron las siguientes:

- Explicar el papel y el día a día de la Dirección con un máximo de 13 fotos
- Explicar *Laboris* como entidad/empresa, de nuevo con un máximo de 13 fotos. Se trata de comunicar *Laboris* como proyecto en toda su globalidad, incorporando los matices que se consideren oportunos y/o que sea posible representar con una o más imágenes: su actividad/es, filosofía, gestión, representación/relaciones institucionales, toma de decisiones, modelo de intervención, etc.

Las instrucciones para el personal del equipo técnico fueron:

- Explicar, con un máximo de 13 fotos, cuál es tu papel en *Laboris* y en qué consiste tu día a

día. Puedes llevarte la cámara contigo durante todo el día, de modo que cuando consideres que estás en un momento importante de tu actividad diaria, puedas hacer una foto.

Finalmente, las instrucciones para los profesionales de *Laboris* con trastorno mental severo:

- Explicanos, con un máximo de 13 fotos, en qué consiste tú día a día en *Laboris*, no sólo de las cosas que son importantes para ti sino también las que más te cuestan. Puedes llevarte la cámara contigo durante todo el día, de modo que cuando consideres que estás en un momento importante de tu actividad diaria, puedas hacer una foto. Recuerda que puedes usar sólo 13 fotos para reflejar todo tu día, te recomendamos que antes de empezar te imagines cuales pueden ser los momentos más importantes del día que no puedes descuidar para que puedas reservarte las fotos que necesites.

Los criterios para confeccionar los perfiles de las PTMS que iban a realizar las fotografías fueron los siguientes:

- Antigüedad: más de 1 año en la empresa
- Edad: Distintos rangos de edad
- Posibilidad de manejar de manera mínimamente adecuada situaciones sociales (esas mismas personas debían participar en un grupo focal).

Como resultado de esta iniciativa obtuvimos un mosaico de imágenes que, desde distintos puntos de vista, contribuía a identificar los procesos más relevantes que tienen lugar en *Laboris*.

Ese mosaico era el soporte sobre el que mantener una conversación con los distintos actores, para tratar de indagar (desde lo abstracto) en el significado y la valoración que cada uno de ellos proyectaba sobre los distintos procesos y actividades fotografiadas.

De alguna manera, disponíamos de un punto de partida (las imágenes) que:

- a) hacía más sencillo y confortable el abordaje mediante palabras de la valoración que los participantes hacían de los distintos procesos y actividades.

- b) facilitaba un consenso comunicativo en cuanto a los temas a tratar: hablamos sobre lo que la imagen refleja.

Para ese abordaje se realizaron dos grupos focales⁴, uno con el equipo técnico de *Laboris* al completo; y otro con 6 profesionales con trastorno mental (los mismos encargados de hacer las fotografías).

El guión de esos grupos focales lo configuraban las fotografías que ellos mismos habían realizado, y que se proyectaban en una pantalla durante la celebración del grupo. Ante la visualización de esas imágenes, los moderadores de los grupos focales formulaban distintas preguntas con la intención de articular una discusión relevante a su alrededor.

En primer lugar, preguntas de apertura que remitían al contenido de la fotografía y al concepto o idea que con ella se quería representar:

Por ejemplo: “¿Qué se quería transmitir, contar, o representar, exactamente con esta fotografía?”

En segundo lugar, unas preguntas más orientadas a la valoración de las implicaciones que esas ideas tenían en relación a los objetivos de *Laboris*. A pesar de que esas fueron preguntas que se formularon en ambos grupos, tuvimos en cuenta algunas consideraciones para con el grupo de profesionales con TMS.

En este sentido, y atendiendo a experiencias similares de trabajo en el ámbito de la salud mental (Armstrong et al., 2000), asumimos que no todas las PTMS que participaban en el grupo tenían porque comprender el proceso de rehabilitación de la misma manera, o ni tan siquiera reconocer de la misma manera el papel de *Laboris* en su proceso de inserción sociolaboral.

Por eso, y tratando de ser respetuosos con las distintas posibles interpretaciones, no fue hasta que

⁴ Los grupos focales son entrevistas en grupo que sirven para conocer, analizar y poner en común las experiencias y opiniones de los diferentes participantes. Los objetivos del grupo focal pasan por generar información a través de una conversación en la que los participantes pueden considerar sus puntos de vista a la luz de las opiniones de los demás; Obtener información sobre las percepciones, sentimientos y actitudes sobre un tema determinado; Explicar como perciben las personas una experiencia, una idea o un suceso; E investigar sus lugares comunes. (Delgado, 2002)

los propios participantes reconocieron de alguna manera que en *Laboris* están en un proceso de rehabilitación orientado a la mejora de su salud mental, que introducimos preguntas relacionadas con ese proceso:

Por ejemplo: “¿Qué nos puede indicar que el trabajo en *Laboris* os está ayudando?”

3.3.2 Preguntas de evaluación surgidas de los objetivos planteados por *Laboris*:

Para la identificación de las preguntas de evaluación que se desprenden de los objetivos de *Laboris*, se procedió al análisis de los documentos:

- *Laboris*: funcionamiento y objetivos
- Reglamento de régimen interno de *Laboris*

Del análisis de ambos documentos se desprende que *Laboris* persigue objetivos de carácter finalista por un lado y de proceso por el otro. Así, en términos generales, el cuerpo de información que nos permitió construir preguntas relevantes de evaluación se expresa en los siguientes objetivos explícitos:

- Promover la presencia de las PTMS en la comunidad: compartir los lugares ordinarios que definen la vida en la comunidad.
- Promover la experiencia de autonomía de las PTMS: tomar decisiones, etc.
- Promover la oportunidad de las PTMS de aprender y realizar actividades funcionales y significativas.
- Promover el respeto hacia las PTMS y la realidad de ser valoradas en la comunidad.
- Promover la participación en la comunidad de las PTMS y la experiencia de formar parte de una red creciente de familiares y amigos.
- Asegurar el correcto cumplimiento de las normas vigentes en el centro de trabajo.
- Despersonalizar el conflicto y las acciones sancionadoras, haciendo comprender a las PTMS que el orden y el respeto a la normativa vigente

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.