



MANTENIMIENTO DEL EMPLEO EN POBLACIÓN CON PATOLOGÍA DUAL

Informe Divulgativo

Financiado por:



www.redisem.es

Presentación

ISEM es una Red de entidades tanto públicas como privadas del ámbito de la salud mental, que impulsa la innovación social y promueve la cooperación.

Nuestra misión es transformar las organizaciones del ámbito de la salud mental, fortaleciendo las habilidades y competencias de sus profesionales, conectando entidades, impulsando su avance y generando oportunidades de colaboración que multipliquen su impacto.

RED ISEM está presente en todo el territorio nacional. Compuesta por **21 entidades**, representa a **8.596** profesionales del sector que apoyan a **21.958** personas vulnerables.

ISEM inició su trayectoria en 2002, convirtiéndose, a día de hoy, en una red consolidada, interlocutora en empleo de ADECEM (Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social de Personas con discapacidad psicosocial) y declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior del Gobierno de España. Como miembro de MHE (Mental Health Europe) y de EUCOMS (European Community Based Mental Health Service Providers Network), actúa, además, a nivel europeo.

Presentación

Este trabajo ha contado con el apoyo metodológico del Área de Políticas Activas de Empleo y Protección Social de colectivos vulnerables del Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA), centro universitario de la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Actualmente, es un instituto multidisciplinar e inclusivo que realiza actividades de investigación, formación y asesoramiento, con personal académico de diversas especialidades y la colaboración de profesionales del sector público y privado, aportando expertise en el ámbito público.

Las personas participantes en esta investigación por parte del ICCA son:

Segundo Valmorisco Pizarro

Carlos De Fuentes García-Romero de Tejada

Cristina Díez Villa

María José García Solana

Manuel Sánchez Reinon

Julia Cruz Torró

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO EN POBLACIÓN CON PATOLOGÍA DUAL

01	<u>RESUMEN EJECUTIVO</u>	05
02	<u>CONTEXTO Y RELEVANCIA DEL ESTUDIO</u>	06
03	<u>OBJETIVOS DEL ESTUDIO</u>	08
04	<u>CÓMO SE HA REALIZADO EL ESTUDIO</u>	10
05	<u>RESULTADOS DEL ESTUDIO</u>	13
06	<u>DISCUSIÓN E IMPLICACIONES</u>	22
07	<u>CONCLUSIONES</u>	24
08	<u>RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN</u>	25
09	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	30

1.

RESUMEN EJECUTIVO

PROBLEMA

El mantenimiento del empleo es un desafío para personas con problemas de salud mental, a pesar de los avances en políticas y programas de apoyo. Las personas con patología dual enfrentan aún más dificultades en su inclusión laboral, siendo un grupo vulnerable y poco visibilizado.

OBJETIVO

Comprender qué factores facilitan y cuáles dificultan el mantenimiento del empleo en personas con patología dual, un ámbito que ha recibido escasa atención en la literatura científica hasta el momento.

METODOLOGÍA

Análisis cuantitativos y cualitativos (cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión), involucrando a 41 personas con patología dual de 8 CCAA. La diversidad de perfiles proporciona una visión amplia de la realidad laboral de los participantes y la complejidad del fenómeno.

HALLAZGOS

La mayoría valora su trabajo, pero hay inestabilidad en las trayectorias laborales. Un número significativo consume sustancias.

Las relaciones laborales son positivas y hay satisfacción con el empleo, aunque no con la economía.

Las percepciones sobre promoción y estabilidad son diversas, y se notan signos de desgaste físico y tensión laboral.

CONCLUSIONES

El estudio concluye que el desafío va más allá de facilitar el acceso al empleo; se trata de asegurar su mantenimiento en condiciones que promuevan estabilidad, calidad de vida e inclusión social.

Se requiere avanzar hacia modelos de intervención integrales, coordinados y sostenibles que consideren la complejidad de las trayectorias y coloquen a la persona en el centro de la intervención.

2. CONTEXTO Y RELEVANCIA

El **acceso y mantenimiento del empleo** constituye uno de los principales retos para las personas con problemas de salud mental. Más allá de su función económica, el empleo desempeña un papel fundamental en la **autonomía personal**, la **inclusión social** y la **mejora de la calidad de vida**.

Tasa de empleo en personas con problemas de salud mental

17-19%

La más baja entre los grupos de personas con discapacidad

Sin embargo, las personas con problemas de salud mental continúan enfrentando **importantes dificultades** para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Estos datos reflejan una realidad marcada por **barreras estructurales**, **estigma social** y **limitaciones en los apoyos** disponibles.

En este contexto, el empleo puede proteger la salud mental, pero también puede ser un riesgo, según las condiciones laborales y el entorno en el que se desarrolla la actividad profesional.



El reto no es solo acceder al empleo, sino mantenerlo en el tiempo

A pesar de los **avances en políticas activas de empleo** y en el desarrollo de programas de apoyo, persisten importantes **limitaciones** en la comprensión de los factores que favorecen la estabilidad laboral en este colectivo. La mayoría de los estudios se han centrado en el acceso al empleo, mientras que el mantenimiento del puesto de trabajo ha recibido una atención considerablemente menor.

Dentro de este colectivo, existe una realidad aún menos visible: la de las **personas con patología dual**, es decir, aquellas que presentan de manera simultánea o a lo largo de su vida un trastorno mental y un trastorno adictivo.

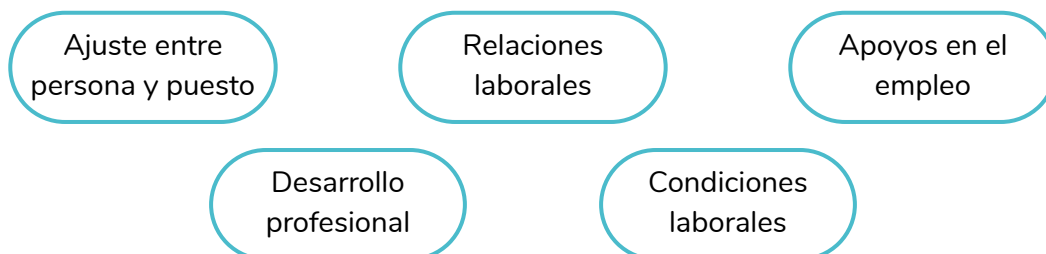
Una realidad más invisible y con mayor complejidad clínica y social

Se trata de una **situación más frecuente de lo que habitualmente se percibe** y que conlleva **mayores dificultades en su proceso de recuperación**, con menor adherencia a los tratamientos, mayor riesgo de recaídas y un impacto significativo en distintas áreas de su vida, entre ellas el empleo. Esta situación se traduce en **mayores obstáculos** tanto para **acceder al mercado laboral** como para **mantener un puesto de trabajo** de forma estable.

A pesar de ello, la evidencia disponible sobre la situación laboral de las personas con patología dual es limitada, especialmente en lo que respecta al mantenimiento del empleo. A pesar de estos avances, todavía **se conoce poco sobre qué factores permiten sostener el empleo en el tiempo en personas con patología dual**.

No existe suficiente evidencia sobre qué permite a las personas con patología dual mantener un empleo en el tiempo

La literatura científica disponible, centrada principalmente en personas con enfermedad mental grave, ha identificado **diversos factores que influyen en la permanencia en el empleo**, entre ellos:



En este contexto, resulta necesario **profundizar en el análisis de los factores** que influyen en el **mantenimiento del empleo en personas con patología dual**, con el fin de generar conocimiento que permita mejorar las intervenciones, orientar las políticas públicas y **favorecer una inclusión laboral más estable y sostenible**.

Dado que la literatura científica disponible se ha centrado mayoritariamente en trastornos de salud mental en sentido amplio, **esta línea de investigación aporta un enfoque novedoso, posicionándose como una de las primeras en analizar específicamente los factores que favorecen el mantenimiento del empleo en población con patología dual**.



OBJETIVOS DEL ESTUDIO



Comprender qué facilita y qué dificulta el mantenimiento del empleo en personas con patología dual es clave para mejorar su inclusión laboral

Esta investigación nace con el objetivo de **comprender** mejor **qué facilita -y qué dificulta-** que las personas con patología dual **mantengan un empleo**, ámbito prácticamente inexplorado hasta el momento. Por ello, este estudio constituye una aproximación pionera tanto a nivel nacional como internacional.

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo la patología dual influye en el acceso y, especialmente, en el mantenimiento del empleo



1 Conocer el **grado de satisfacción** de las personas con patología dual con su empleo actual

2 Identificar los **factores** que favorecen el mantenimiento del empleo en este colectivo

3 Analizar el **impacto de las políticas y apoyos de empleo** en la estabilidad laboral y la calidad de vida



El conocimiento generado permitirá avanzar en la **comprensión** de esta realidad, **mejorar** el diseño de apoyos, programas y políticas públicas orientadas a favorecer la **inclusión sociolaboral**.

El objetivo es avanzar hacia una **sociedad más inclusiva** donde todas las personas tengan **oportunidades reales** de participar y desarrollarse a través del empleo.

4.

CÓMO SE HA REALIZADO

“ Para comprender la realidad laboral de las personas con patología dual, se ha combinado el análisis de datos cuantitativos y cualitativos

Este estudio se ha diseñado con el objetivo de obtener una **visión amplia y aplicada** sobre el mantenimiento del empleo en personas con patología dual.

Para ello, se ha utilizado una **metodología** que combina distintas fuentes de información, integrando tanto **datos cuantitativos** como la **experiencia directa** de las personas participantes.

Este enfoque permite identificar tendencias y comprender mejor los factores que afectan la estabilidad laboral desde la perspectiva personal. Ofrece una visión contextualizada de las experiencias relacionadas con las condiciones laborales, apoyos, relaciones en el trabajo y factores que influyen en la continuidad o abandono.



1 ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

1 participante
En línea
Preguntas abiertas sobre el empleo



1 GRUPO DE DISCUSIÓN

5 participantes
En línea
Preguntas abiertas sobre el empleo



DATOS GENERALES

1 cuestionario en línea
Variables sociodemográficas (género, edad, consumo y problema de salud mental)



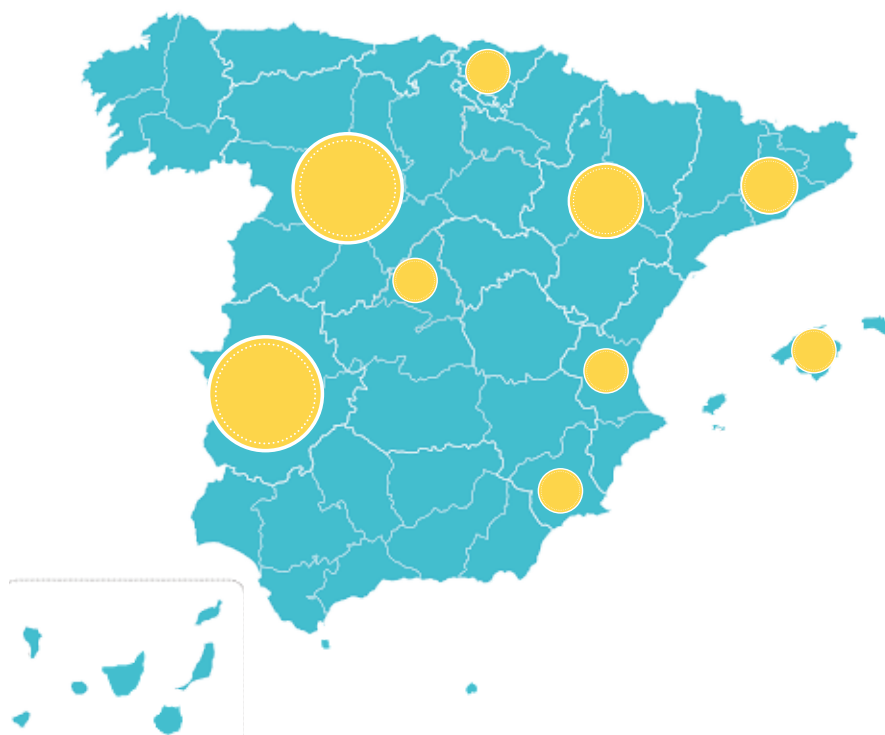
ESCALA INDIANA

Herramienta para evaluar y apoyar a personas con problemas de salud mental en la búsqueda y mantenimiento de empleo.

4.1. PARTICIPANTES Y ENTIDADES

En el estudio, han participado **41 personas con patología dual** atendidas en distintas entidades de la Red. Todas ellas están en edad laboral y cuentan con **experiencia laboral reciente o actual**, habiendo desempeñado algún trabajo entre 2021 y 2025.

La recogida de información se ha llevado a cabo a través de entidades sociales especializadas en la atención a personas con problemas de salud mental, distribuidas en distintas comunidades autónomas, lo que aporta una perspectiva diversa y territorialmente amplia.



FUNDACIÓN
Intras
Fundación INTRAS
Castilla y León

intress
INTRESS
Comunidad de Madrid

FUNDACIÓN
SORAPÁN DE
RIEROS
Fundación Sorapán de Rieros
Extremadura

eragintza
Fundación Eragintza
País Vasco

ARCADIA
FUNDACIÓN
AGUSTÍN SERRATE
Fundación Agustín Serrate
Aragón

FUNDACIÓN
rey ardid
Fundación Rey Ardid
Aragón

FUNDACIÓN
CHM
salut mental
Fundación CHM
Cataluña

FUNDACIÓN
ELS TRES TURONS
Fundación Els Tres Turons
Cataluña

FUNDACIÓN
SASM
Fundación SASM
Comunidad Valenciana

FUNDACIÓ
ES GARROVER
Fundación Es Garrover
Islas Baleares

isol
ASOCIACIÓN MURCIANA
DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL
Asociación ISOL
Región de Murcia

4.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La recogida de información se ha llevado a cabo mediante un **proceso coordinado** con las entidades participantes, garantizando tanto la calidad de los datos como el acompañamiento a las personas participantes.

En una primera fase, se realizó un **contacto con las entidades** de la red para presentar el proyecto y los **requisitos de participación**.

Posteriormente, con aquellas entidades interesadas, se realizó una reunión informativa en la que se explicó en detalle el procedimiento y se resolvieron dudas.

Las entidades participantes recibieron además un documento de apoyo con **instrucciones** para la correcta cumplimentación del cuestionario.

Los equipos profesionales realizaron una **preselección** basada en su conocimiento directo de las personas atendidas, identificando aquellas que cumplían los criterios del estudio.

A las personas que cumplían con los criterios de participación se les explicó el **objetivo del proyecto** y, en caso de mostrar interés, se procedió a la **firma del consentimiento informado**.

La **recogida de datos** se realizó a través de un cuestionario estructurado en la plataforma Forms, que fue cumplimentado con el **acompañamiento** de profesionales, facilitando así la comprensión y asegurando la calidad de las respuestas.

5.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

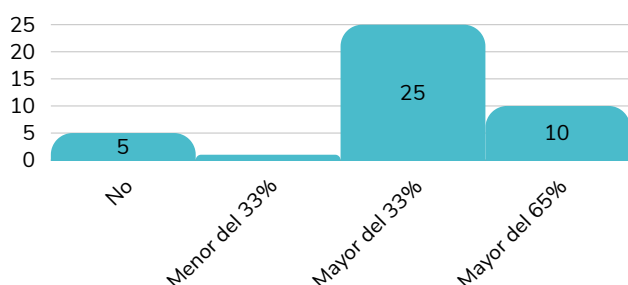


La muestra refleja un claro **predominio de hombres** frente a mujeres, en consonancia con lo descrito en la literatura. Los participantes se sitúan en un rango de edad desde los 22 hasta los 62 años.

En cuanto a las **edades de inicio** del problema de salud mental y del consumo, la media se sitúa en 24 y 19 años, respectivamente.



Gráfico 1. Grado de Discapacidad



Desde el **punto de vista clínico**, se observa una diversidad de diagnósticos, aunque destacan aquellos psicóticos (46%), como la esquizofrenia, el trastorno bipolar o el esquizoafectivo. La mayoría de los participantes (87,8%) tienen discapacidad reconocida, como puede verse en el Gráfico 1.

El **consumo de sustancias** está presente actualmente en una parte relevante de la muestra (58,5%), con situaciones muy diversas que van desde consumos puntuales hasta diarios (Gráfico 2). En este sentido, cerca de la mitad de las personas participantes mantiene un consumo intensivo (diario o semanal). Respecto al **tipo de sustancias**, el alcohol es la más habitual, seguido de la cocaína y el cannabis.

Gráfico 2. Frecuencia de Consumo

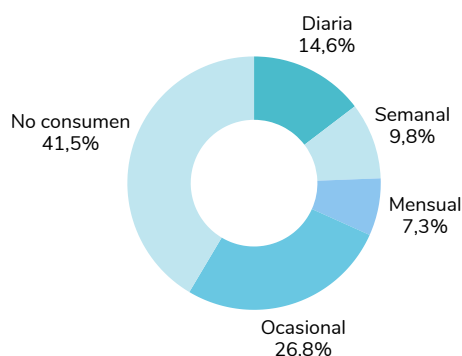
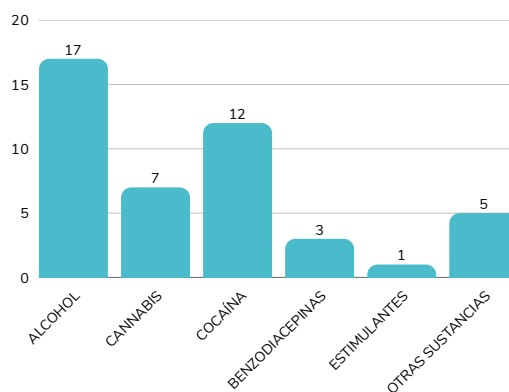


Gráfico 3. Tipo de sustancias



Nivel educativo

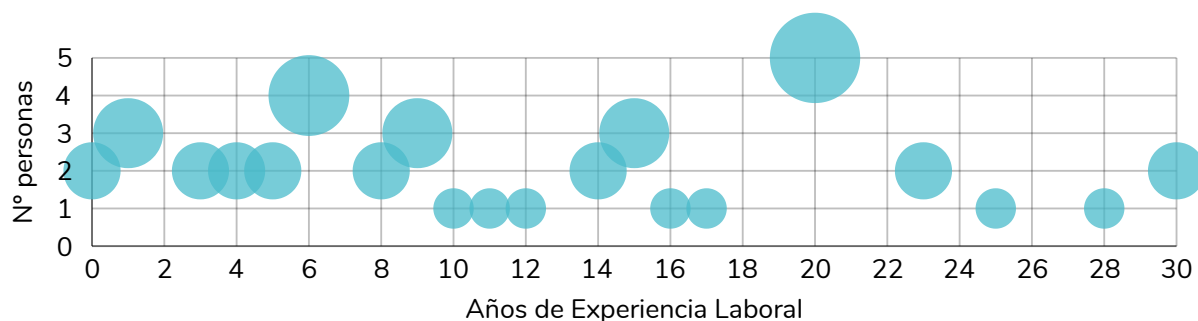


En general, el **nivel educativo** de los participantes es bajo. Predominan los estudios básicos, como la educación primaria o la secundaria obligatoria, mientras que solo una minoría ha accedido a niveles formativos superiores.

Trayectoria laboral

La **experiencia laboral** media es de 11 años, aunque las trayectorias son muy diversas. En este sentido, aproximadamente un tercio de la muestra **no ha conseguido mantener un empleo** de más de seis meses entre 2021 y 2025, lo que pone de manifiesto las dificultades de estabilidad laboral en este colectivo.

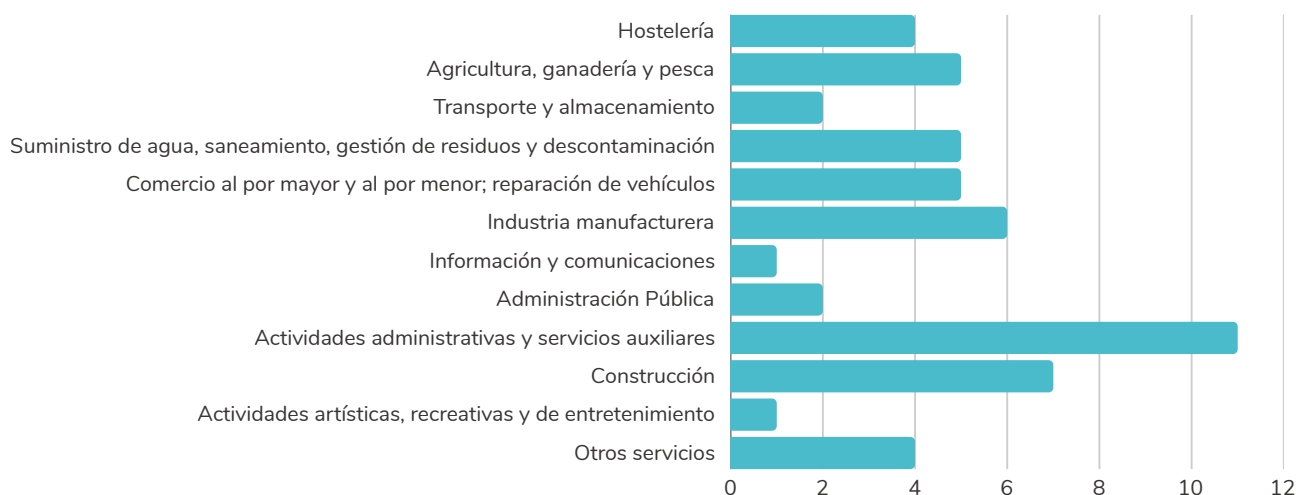
Gráfico 4. Distribución de años de experiencia laboral



Sectores de empleo

Las personas participantes se concentran principalmente en sectores como la **administración**, la **agricultura**, la **construcción** o la **industria**, es decir, ámbitos con empleos de baja o media cualificación.

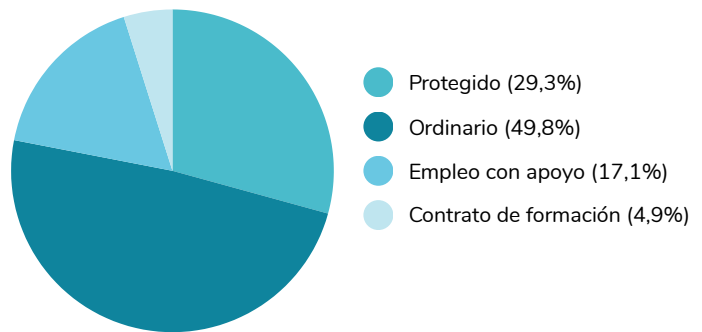
Gráfico 5. Sectores de Empleo



Tipo de empleo y condiciones

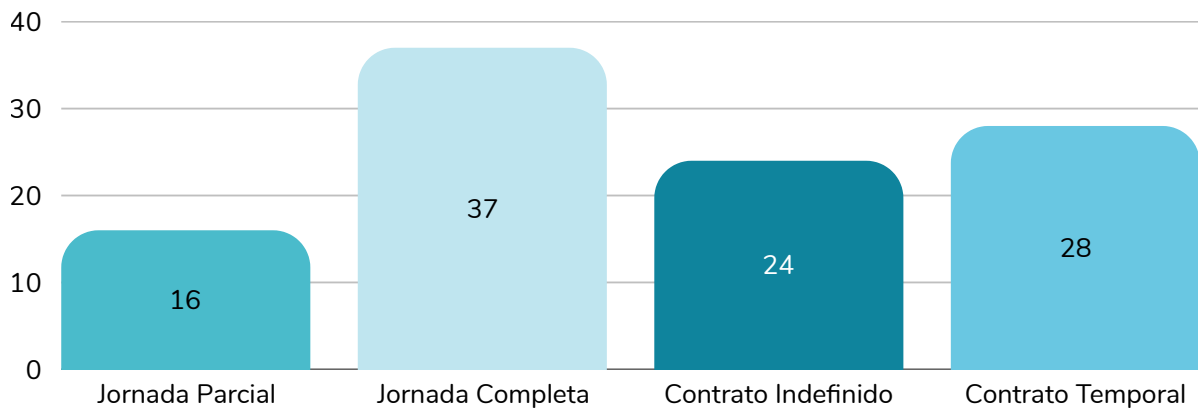
En cuanto al tipo de empleo, casi la mitad trabaja en **empleo ordinario**, mientras que el resto se distribuye entre empleo protegido y empleo con apoyo. En general, la **inserción laboral** se produce dentro de estructuras formales, muchas veces vinculadas a recursos de apoyo.

Gráfico 6. Tipo de empleo



La mayoría de las personas trabaja a **jornada completa**, aunque una parte relevante lo hace a jornada parcial. En relación con la estabilidad, la mayoría de los participantes presentan un contrato indefinido, aunque se observa una **presencia importante de contratos temporales**.

Gráfico 7. Tipo de Jornada y Contrato



No encuentra correspondencia entre sus intereses y el trabajo desempeñado

En el aspecto de **adecuación** entre intereses vocacionales y el trabajo desempeñado, dos de cada tres personas consideran que su trabajo se ajusta a sus intereses, mientras que el resto percibe una falta de correspondencia.

5.1.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Los resultados cualitativos obtenidos a través de entrevistas en profundidad y grupos de discusión han permitido profundizar en los factores que influyen en el mantenimiento del empleo desde la experiencia directa de las personas participantes y de los profesionales. Así, se han identificado facilitadores y barreras en el mantenimiento del empleo en el tiempo.

FACILITADORES DEL MANTENIMIENTO

Ajuste con el puesto

La adaptación de tareas a las capacidades de la persona mejora la comprensión del trabajo y previene sobrecargas

Motivación personal

La actitud y el compromiso de la persona con su proceso laboral son clave para mantener el empleo.

Entorno laboral positivo

Contar con supervisores que acompañen y motiven, así como fomentar relaciones entre compañeros y un clima laboral positivo

Redes de apoyo

El respaldo de la familia, así como otros apoyos sociales y emocionales, contribuyen a la estabilidad personal y laboral.

Apoyo continuo

El apoyo profesional y terapéutico a través de centros especializados proporciona orientación y estabilidad en el proceso laboral.



Mantener el empleo depende del equilibrio entre apoyos, entorno y condiciones de vida

BARRERAS PARA EL MANTENIMIENTO

Sobrecarga de tareas

La acumulación de tareas o la falta de ajuste a las capacidades puede generar bloqueo y dificultar el desempeño laboral

Conflictos interpersonales

Las dificultades en la relación con compañeros o supervisores pueden afectar negativamente a la experiencia laboral y a la continuidad en el empleo

Estigma

La percepción social negativa asociada a la salud mental puede influir en las oportunidades laborales y en la experiencia dentro del trabajo

Precariedad laboral

Entornos con alta exigencia o poca flexibilidad pueden resultar difíciles de sostener, especialmente en situaciones de mayor vulnerabilidad

Falta de seguimiento

La falta de seguimiento o acompañamiento en el proceso laboral puede dificultar la adaptación y la permanencia en el empleo

5.2.

RESULTADOS DE LA ESCALA INDIANA

La Escala Indiana de Mantenimiento en el Empleo (Indiana Employment Maintenance Scale) está conformada por 32 preguntas distribuidas en 6 áreas principales, que corresponden a las variables analizadas en el estudio:

Satisfacción general

Salario

Promoción y seguridad

Supervisión

Percepción personal hacia el puesto de trabajo

Relación con compañeros/as de trabajo

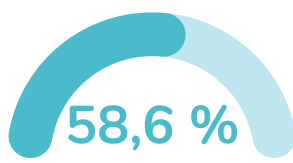
Los **niveles de satisfacción general** con el empleo son elevados. La gran mayoría de las personas participantes **afirma sentirse bien** en su trabajo y considera que **su empleo es importante**.

82,9%

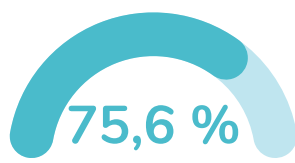
Se siente bien con su trabajo

85,4%

Considera su empleo importante



No quieren dejar su trabajo



No considera su trabajo aburrido

Más de la mitad de los empleados **no quiere dejar su puesto de trabajo** y su sensación de aburrimiento es escasa.

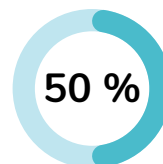
La **percepción del salario es positiva**, pero muchos consideran que sus **ingresos son insuficientes**. Además, identifican **limitaciones en la cobertura sanitaria** relacionada con el empleo.

”
El 70% indica que **necesitaría ingresos más altos, revelando una insatisfacción económica a pesar de una percepción positiva del salario actual.**

5.2.

RESULTADOS DE LA ESCALA INDIANA

En lo que respecta a la **promoción profesional**, los resultados reflejan una visión dividida sobre el desarrollo de carrera, aunque el optimismo prevalece sobre la continuidad del puesto.



Considera que existen posibilidades de ascenso

En términos de **seguridad laboral**, la mitad de los participantes no vislumbra riesgo de pérdida de empleo, pero una parte importante sí lo hace (30%).



No percibe riesgo de pérdida de trabajo



Por otro lado, la mayoría de las personas señala que **se lleva bien con sus compañeros** y que el ambiente de trabajo es adecuado.

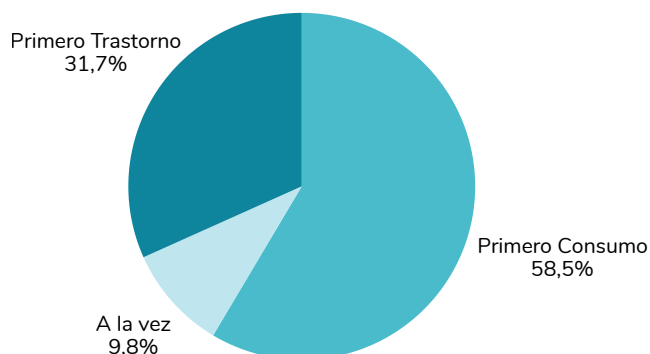
La **supervisión** es valorada positivamente, con **reconocimiento de superiores**, aunque la percepción de exigencia varía.

Una parte significativa de las personas **se siente motivada** para acudir al trabajo, tiene claro qué se espera de su desempeño, percibe variedad de tareas y está satisfecha con su horario laboral. Sin embargo, algunos también experimentan **desgaste**, como **fatiga física** y **tensión laboral**.

5.3. RESULTADOS DE CRUCES ENTRE VARIABLES

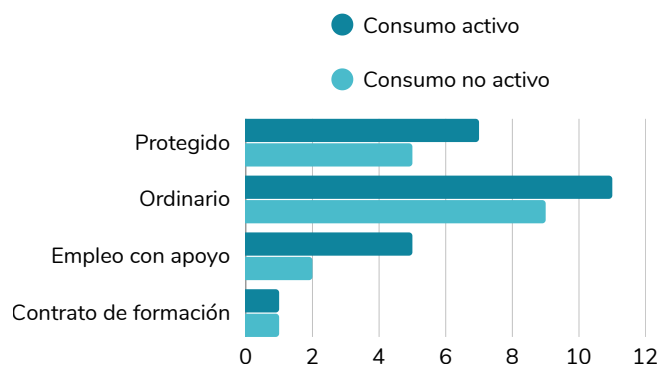
INICIO DEL CONSUMO Y DEL TRASTORNO

En la mayoría de los casos (58,5%), el **consumo de sustancias aparece antes que el problema de salud mental**. En la minoría de ellos (9,8%), ambos comienza de forma simultánea.



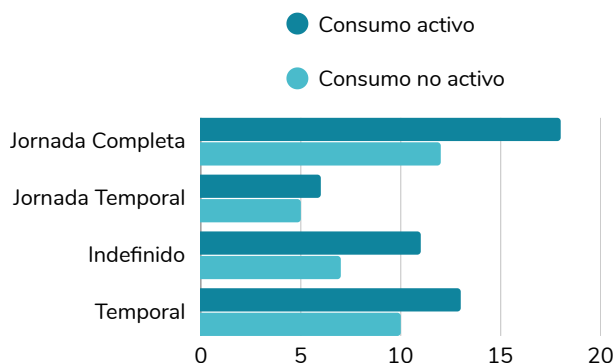
CONSUMO Y TIPO DE EMPLEO

El consumo de sustancias se distribuye de forma similar entre los distintos tipos de empleo (ordinario, protegido o con apoyo), lo que indica que **el consumo no está asociado a una única forma de inserción laboral**.



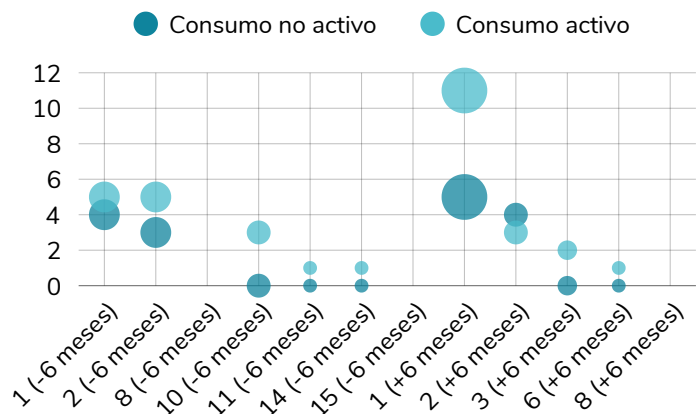
CONSUMO Y CONDICIONES LABORALES

Tampoco se identifican diferencias relevantes en función del tipo de jornada o contrato. Las personas con consumo activo se encuentran tanto en jornadas completas como parciales, y en contratos temporales e indefinidos.



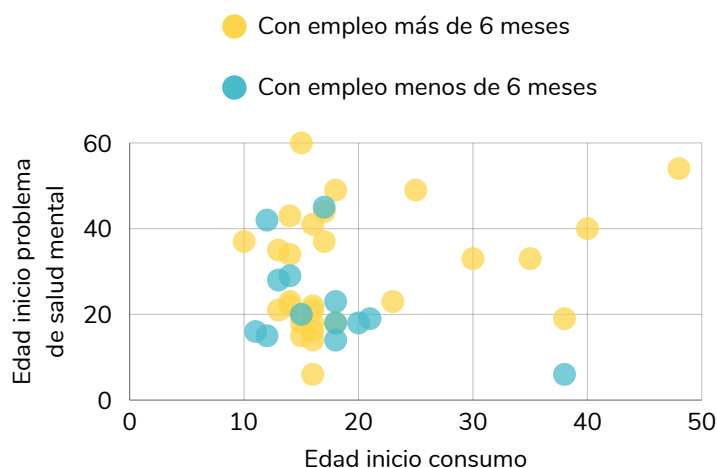
5.3.

RESULTADOS DE CRUCES ENTRE VARIABLES



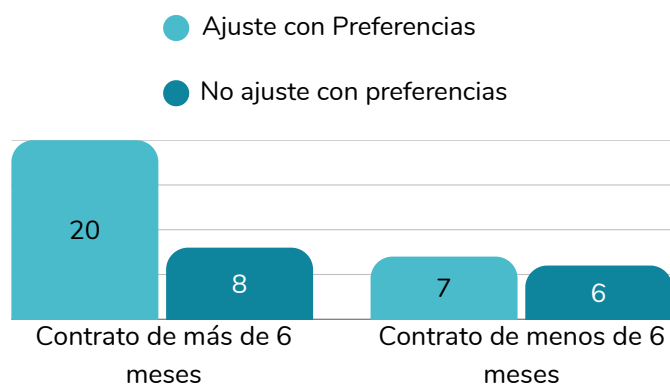
CONSUMO Y ESTABILIDAD LABORAL

Las trayectorias laborales son diversas tanto en personas con consumo como sin él. Aunque se aprecia una ligera presencia mayor de **contratos de corta duración en personas con consumo activo**, no se observa un patrón claramente diferenciado.



EVOLUCIÓN DE LA PATOLOGÍA Y EMPLEO

La evolución de la patología dual **no muestra un patrón único** en función de la estabilidad laboral. Por tanto, no parece explicar por sí sola la estabilidad laboral, dada la existencia de diferentes trayectorias, tanto en personas con empleo más estable como en aquellas con mayor inestabilidad.



PREFERENCIA Y ESTABILIDAD LABORAL

Las personas con **mayor estabilidad** laboral tienden a mostrar una **valoración más positiva** de su situación. En cambio, en trayectorias más inestables, la percepción del empleo aparece más dividida.



DISCUSIÓN E IMPLICACIONES

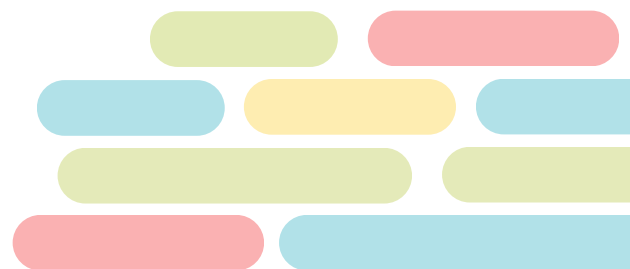
“ El mantenimiento del empleo en personas con patología dual es un proceso complejo y multifactorial. No hay un único factor que explique la estabilidad laboral

El **objetivo principal** de este estudio ha sido comprender **qué factores facilitan y cuáles dificultan el mantenimiento del empleo en personas con patología dual**. En este sentido, los resultados obtenidos confirman que **no existe una relación directa y única** entre las variables analizadas y la estabilidad laboral, sino que el mantenimiento del empleo responde a una **combinación de factores personales, sociales y laborales**.

Por un lado, se observa que el **empleo tiene un valor claramente positivo** para las personas participantes, reflejado en los altos niveles de satisfacción y motivación, confirmando, por tanto, la relevancia del **empleo como elemento central** en los procesos de inclusión social y recuperación, en línea con los objetivos planteados.

Sin embargo, esta valoración positiva convive con trayectorias laborales marcadas por la **inestabilidad**, la **temporalidad** y la concentración en **empleos de baja cualificación**. Esto indica que, aunque se facilita el acceso al empleo, su mantenimiento en condiciones estables y de calidad sigue siendo un reto.

Estos resultados refuerzan la idea de que la **estabilidad laboral no depende de un único factor**, sino de la interacción entre distintas dimensiones, lo que refuerza la hipótesis de partida sobre la **complejidad del fenómeno** y la necesidad de abordajes integrales.





Los resultados del estudio ponen de relieve la **necesidad de reorientar las políticas de empleo** hacia el mantenimiento del puesto de trabajo, más allá de la inserción inicial. En este sentido, resulta fundamental **reforzar los apoyos continuados**, especialmente en momentos de mayor vulnerabilidad, y no limitar la intervención a las fases iniciales de acceso al empleo.

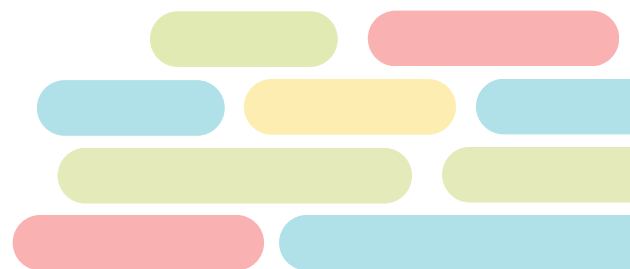
La presencia de trayectorias laborales inestables y condiciones de empleo poco favorables refuerza la **necesidad de promover empleos de mayor calidad**, que garanticen la **ocupación**, la **estabilidad**, la **seguridad** y unas **condiciones económicas adecuadas**.

Por otro lado, el **buen clima laboral y las relaciones positivas** identificadas en el estudio subrayan el papel clave de los entornos de trabajo. Esto implica la necesidad de **desarrollar acciones de sensibilización y formación** dirigidas a empresas, con el fin de fomentar contextos laborales más inclusivos y capaces de sostener la diversidad.

En cuanto al consumo de sustancias, los hallazgos sugieren que las intervenciones no deberían enfocarse únicamente en este aspecto. En su lugar, es **fundamental integrarlo en un enfoque más amplio** que considere la interacción con el contexto laboral, social y personal.

Finalmente, la **ausencia de patrones claros** entre variables clínicas y estabilidad laboral refuerza la necesidad de **avanzar hacia modelos de intervención coordinados entre los ámbitos sanitario, social y laboral**, que permitan dar respuesta a la complejidad de la patología dual.

“ **Mantener el empleo requiere algo más que encontrarlo. Las políticas de empleo deben ir más allá de la inserción y centrarse en el mantenimiento** ”



7. CONCLUSIONES



La estabilidad laboral no sigue un patrón único

El mantenimiento del empleo en personas con patología dual responde a trayectorias muy diversas, en las que no es posible identificar un único factor determinante. La interacción entre variables personales, sociales y laborales hace necesario un enfoque amplio para comprender esta realidad.



Los factores clínicos no explican por sí solos la estabilidad laboral

VARIABLES como el consumo de sustancias o la evolución de la patología dual no muestran una relación directa con la permanencia en el empleo, lo que refuerza la necesidad de enfoques más integrales.



El empleo tiene un valor central en los procesos de inclusión

MÁS ALLÁ de su función económica, el trabajo se percibe como un elemento clave en la motivación, el bienestar y la participación social de las personas, consolidándose como un pilar fundamental en los procesos de recuperación.



El entorno laboral es clave para sostener el empleo

Las relaciones positivas con compañeros y supervisores, así como un clima laboral favorable, aparecen como elementos que pueden facilitar la permanencia y mejorar la experiencia laboral.



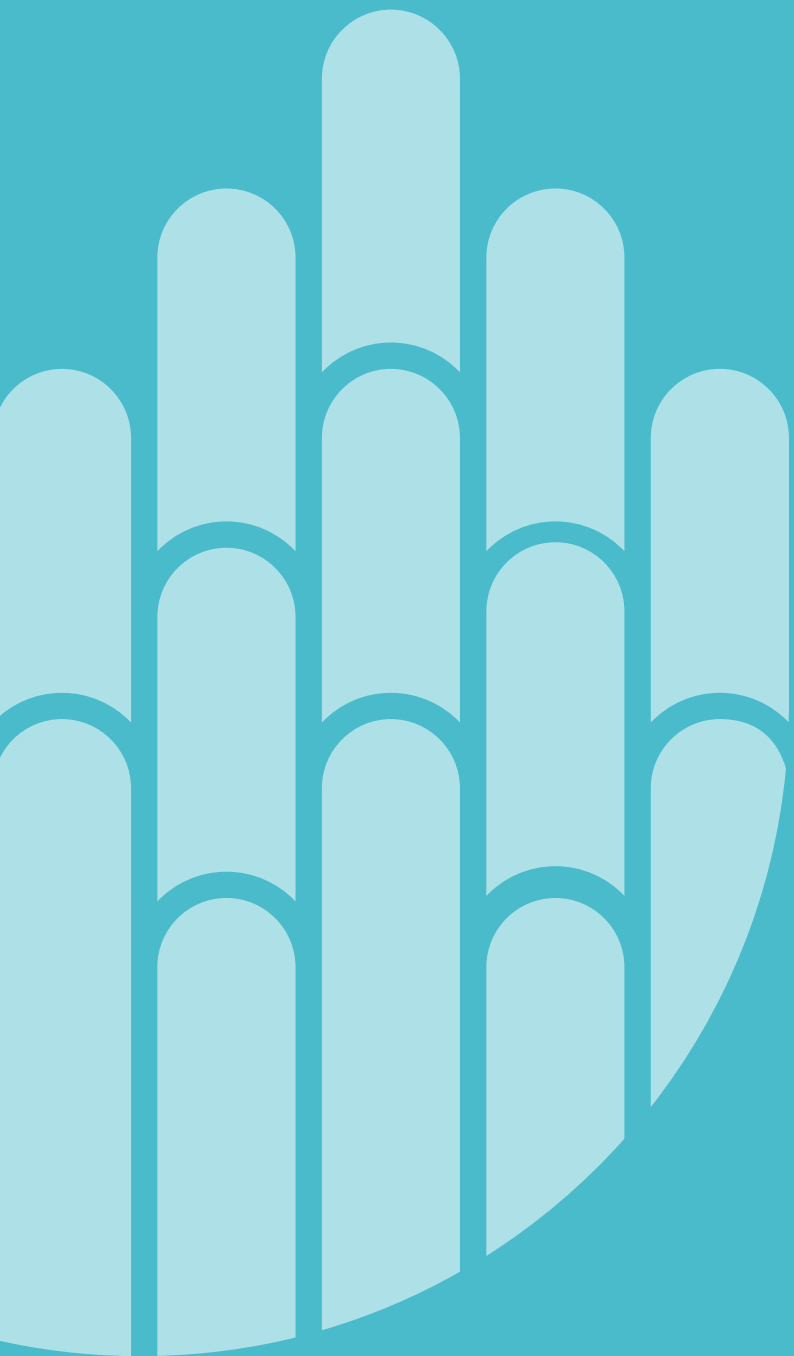
La inserción laboral convive con una elevada fragilidad

A PESAR de la presencia en el mercado laboral, muchas trayectorias están marcadas por la inestabilidad, la temporalidad y la concentración en empleos de baja cualificación, lo que dificulta la continuidad en el tiempo.



El verdadero reto es mantener el empleo en el tiempo

Los resultados del estudio ponen de relieve que no basta con facilitar el acceso al empleo, sino que es necesario garantizar su sostenibilidad mediante apoyos adecuados y condiciones laborales favorables.



8.

RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN



Administraciones Públicas

Reorientar las políticas de empleo hacia el mantenimiento del puesto de trabajo

Es necesario diseñar políticas sensibles a las necesidades específicas de las personas con problemas de salud mental y patología dual.

Promover empleos de mayor calidad y estabilidad

La alta presencia de contratos temporales y empleos de baja cualificación requiere impulsar políticas que favorezcan condiciones laborales más estables y sostenibles.

Incorporar la perspectiva de salud mental en las políticas de empleo

Es necesario ir más allá del acceso al empleo e incorporar estrategias específicas que favorezcan la permanencia en el tiempo.

1

2

3

4

5

Incorporar apoyos continuados en los programas de inserción laboral

El acompañamiento no debe limitarse a la fase inicial, sino mantenerse especialmente en momentos de mayor vulnerabilidad.

Impulsar la coordinación entre sistemas (sanitario, social y laboral)

La complejidad de la patología dual exige respuestas integradas que superen enfoques sectoriales.



Entidades sociales y de inserción

Reforzar el acompañamiento en el mantenimiento del empleo

Más allá de la inserción, es clave apoyar a las personas en la continuidad y adaptación al puesto de trabajo.

1

Adaptar los apoyos a trayectorias diversas

No existe un único perfil, por lo que las intervenciones deben ser flexibles y personalizadas.

3

Potenciar el ajuste entre persona y puesto de trabajo

La adecuación a intereses y capacidades favorece la estabilidad y la satisfacción laboral.

5

Incorporar el entorno laboral como eje de intervención

El trabajo con empresas, equipos y supervisores debe formar parte de las estrategias de intervención.

2

Integrar el abordaje del consumo en el itinerario laboral

El consumo debe trabajarse de forma coordinada con el proceso de inserción, sin tratarlo como un elemento aislado.

4



Empresas y entorno laboral

Fomentar entornos de trabajo inclusivos y sensibilizados

Es fundamental promover culturas organizativas que integren la diversidad y reduzcan el estigma.

1

Formar a supervisores y equipos en salud mental

El papel de mandos intermedios es clave para facilitar la adaptación y permanencia en el empleo.

2

Favorecer relaciones laborales positivas

Un buen clima laboral y el apoyo entre compañeros son factores clave para la estabilidad.

3

Incorporar medidas de flexibilidad y adaptación

Ajustes en tareas, horarios o ritmos de trabajo pueden facilitar la continuidad en el empleo.

4

Valorar el empleo como herramienta de inclusión social

Las empresas desempeñan un papel clave en la generación de oportunidades reales de participación.

5



Sistema sanitario y salud mental

Integrar el empleo como objetivo dentro del proceso terapéutico

El trabajo debe considerarse un elemento clave en la recuperación y no un objetivo secundario.

1

Coordinarse con recursos de empleo y entidades sociales

La colaboración intersectorial es fundamental para ofrecer respuestas integrales.

2

Incorporar la dimensión laboral en la evaluación de las personas

Aspectos como la experiencia laboral o las expectativas deben formar parte del abordaje clínico.

3

Adaptar las intervenciones a la realidad laboral de las personas

Es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo en los procesos de tratamiento.

4

Abordar el consumo desde una perspectiva integral

El consumo debe entenderse en relación con el contexto social y laboral de la persona.

5



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F., Sánchez, S. y Padín, J. (2002). Influencia del consumo de drogas en las manifestaciones clínicas de la esquizofrenia. *Actas Españolas en Psiquiatría*, 30(2), 65-74.

Arias, F., Szerman, N., Vega, P., Mesias, B., Basurte, I., Morant, C., ... & Babín, F. (2013). Estudio Madrid sobre prevalencia y características de los pacientes con patología dual en tratamiento en las redes de salud mental y de atención al drogodependiente. *Adicciones*, 25(2), 118-127.

Banks, B; Charleston, S , (2001) Workplace supports, job performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities». *Psychiatric Rehabilitation Journal* 24,4:389-396.

Bell MD, Bryson G, Greig T, Corcoran C, Wexler RE. (2001). Neurocognitive enhancement therapy with work therapy. *Arch Gen Psychiat*; 58:763–768.

Calderón Calvo, C. (2021). El estigma en personas con patología dual como barrera de acceso y adherencia a recursos asistenciales. *Norte de salud mental*, 17(65), 34-47.

Fernández-Artamendi, S., Flórez-Menéndez, G., Cortés-Tomás, M. T., y Pascual Pastor, F. S. (2024). ¿Patología dual? Revisando la conceptualización de la comorbilidad en adicciones. *Adicciones*, 36 (1), 3-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.20882/adicciones.2053>

Fraguas, D., García-Alocén, A., Fuentes, I., et al. (2021). Relación entre empleo y bienestar emocional en personas con trastorno mental grave. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 41(139), 113-124.

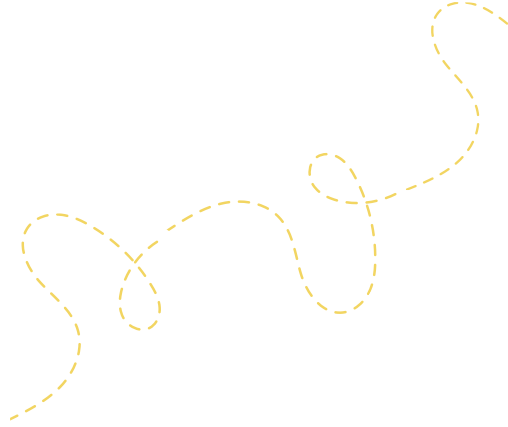
Lehman, A.F.; Goldberg, R. et al.(2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of General Psychiatry*, 59, 2: 165-172.

López Álvarez, M., Laviana Cuetos, M., Álvarez Jiménez, F., et al. (2004). Actividad productiva y empleo de personas con trastorno mental severo. Algunas propuestas de actuación basadas en la información disponible. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (89), 31-65

McGurk, S. R. y Mueser, K. T.(2003). Cognitive functioning and employment in severe mental illness. *Nervous and Mental Disease*, 191, 789-798.

Mohammad, A., et al. (2023). Job satisfaction and job tenure of people with mental health disorders: a UK Biobank cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*.

Mueser, K. T., Becker, D. R., Wolfe R. (2001). Supported employment, job preferences, job tenure and satisfaction. *Journal of Mental Health*, 10(4), 411-417.



Mueser K.T, Foy D.W, Carter M.J.(2003).Social skills and less on the skills of Implementing evidence based practices for people with severe mental illness. Behavior Modification; 27:387–411.

Ripoll Alandés, C., & González Valls, P. (2012). A propósito de un caso de patología dual. Revista Española de Drogodependencias , 37(3), 335-339.

Rodríguez Pulido, F., & Caballero, N. (Coords.). (2021). Empleo, recuperación y ciudadanía en las experiencias psicóticas . Asociación Española de Neuropsiquiatría.

Rodríguez Pulido, F., Caballero Estebaranz, N., & Oramas Pérez, D. (2017). Los estudios sobre la estrategia IPS en el logro de empleo ordinario para las personas con trastorno mental grave. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría , 37(131), 143-166.

San, L., Arranz, B., Arrojo, M., Becoña, E., Bernardo, M., Caballero, L., Castells, X., Cunill, R., Florez, G., Franco, M. D., Garriga, M., Goikolea, J. M., González-Pinto, A., Landabaso, M., López, A., Martínez-Raga, J., Merino, A., Paramo, M., Rubio, G. Zorrilla, I. (2016). Clinical guideline for the treatment of dual pathology in the adult population. Adicciones, 28(1), 35. <https://doi.org/10.20882/adicciones.784>

San, L., Arranz, B., Bernardo, M., Arrojo, M., y Grupo de Expertos de la GPC de Patología Dual. (2016). ¿Por qué la necesidad de una Guía de Práctica Clínica de Patología Dual? Análisis de la evidencia. Revista de Psiquiatría y Salud Mental , 9(2), 67-71.

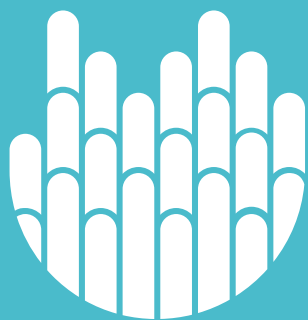
Santiago Lozano, B., Jiménez Zambrano, P. I., et al. (2025). Prevención de la patología dual desde una perspectiva de género. Revista Española de Enfermería de Salud Mental (En prensa).

Sison, A., Fernández, T., Parellada, D. y Torruella, C. (2020). Patología dual en adolescentes y jóvenes con trastorno por consumo de sustancias y socioadicciones atendidos en los CAS de Cataluña en 2018

Vega, P., Szerman, N., Roncero, C., et al. (2015). Libro Blanco: Recursos para pacientes con patología dual en España.

Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well Being. Journal of Occupational Psychology, 52, 129-148.

Zamora, J. Alcázar, A. I. (2017). Perfil de las personas con enfermedad mental y/o patología dual atendidas en el Centro de Rehabilitación Laboral “Isol” de Murcia.



Compartir nos hace *Red*

ISEM

info@redisem.es

+34 659 91 80 84



www.redisem.es