



Steps Forward to Meaningful Employment of young people with emotional well-being problems

Modulo 2: Promoviendo la empleabilidad de jóvenes con problemas de salud mental

Autores: Priska Schukoff and Michael Longhino, Chance B Holding GmbH (Austria)



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Objetivos

- 1: Dar una visión general de la interrelación entre el apoyo a las personas con problemas de salud mental y los derechos humanos.
- 2: Debatir el modelo de Calidad de Vida y el papel del empleo en este concepto.
- 3: Explicar la planificación centrada en la persona como factor de éxito del apoyo personalizado e introducir el empleo con apoyo como modelo para apoyar a los jóvenes con problemas de salud mental.
- 4: Explorar una herramienta digital para evaluar el impacto de los servicios de apoyo que promueven la empleabilidad de jóvenes con problemas de salud mental en su Calidad de Vida



Índice

- 1: El apoyo a las personas con problemas de salud mental como un derecho humano
- 2: Empleo y Calidad de Vida
- 3: Prestación de apoyo personalizado a jóvenes con problemas de salud mental en los ámbitos de la educación y el empleo
- 4: Empleo con apoyo y trabajo en asociación
- 5: Una herramienta digital para medir el impacto de los servicios de apoyo
- 6: Referencias



Capítulo 1: El apoyo a las personas con problemas de salud mental como un derecho humano





Definición de la OMS de “salud mental”

La Organización Mundial de la Salud (OMS) **describe la salud mental**

"un estado de bienestar en el que un individuo se da cuenta de sus propias habilidades, puede hacer frente al estrés normal de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera y puede hacer una contribución a su comunidad". (OMS, 2004)



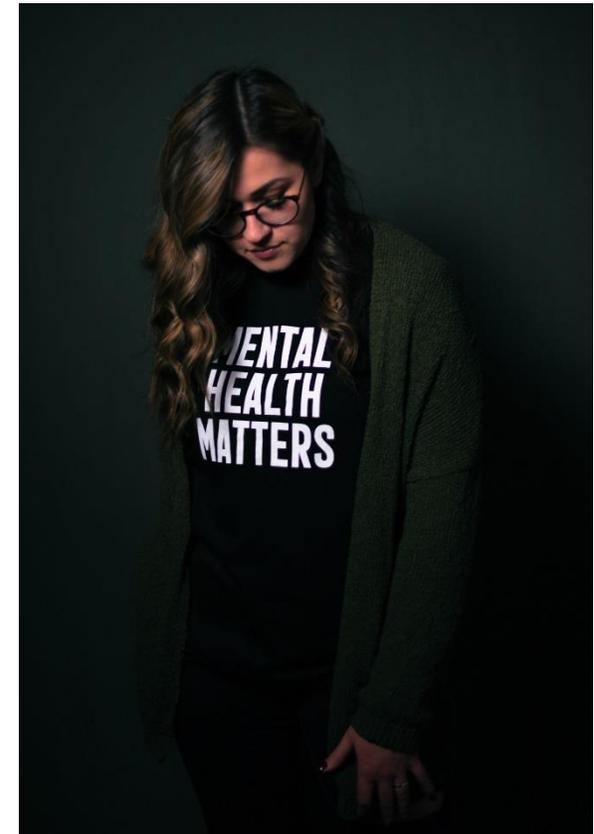
Condición de salud mental vs discapacidad psicosocial



Durante muchos años, el término "**personas con discapacidad mental**" se utilizó para agrupar a todas las personas con discapacidad psicosocial e intelectual y personas autistas.

Aún no existe **una línea clara entre las condiciones de salud mental y la discapacidad psicosocial**. (UNICEF, 2021)

En la práctica, cuando se apoya a los jóvenes para que participen en la sociedad, se pueden ver **diagnósticos duales** de una condición de salud mental y una discapacidad.



Fotografía por [Matthew Ball](#) en [Unsplash](#)



Protection of persons with mental health conditions

Todas las personas con problemas de salud mental están protegidas por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ya sea que se consideren personas con discapacidades psicosociales o no. (UNICEF, 2021)

El hecho de que la CDPD defina a las personas con afecciones mentales a largo plazo como personas con discapacidad es **polarizante**, ya que muchas personas con enfermedades mentales interpretan el término "discapacidad" como un tabú.

La experiencia demuestra que la clasificación es (todavía) **estigmatizante**, pero, por otro lado, significa que **los afectados tienen derecho a determinadas prestaciones y servicios de apoyo**.



Fotografía por [Vince Fleming](#) en [Unsplash](#)

Un enfoque basado en los derechos humanos

La CDPD pretende ser un **instrumento de derechos humanos** que tenga una **dimensión explícita de desarrollo social**.

Refleja un **cambio crucial en las actitudes y enfoques** hacia las personas con discapacidad, al tiempo que adopta una amplia categorización de "personas con discapacidad", afirmando que **todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben disfrutar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales**.

En lugar de verlos como "objetos" de caridad, las disciplinas de tratamiento médico y protección social deberían ver a las **personas con discapacidad como "sujetos" con derechos**. Dichas personas son capaces de **reivindicar esos derechos y tomar decisiones** con base en su **consentimiento libre e informado**, además de ser **miembros activos de la sociedad**.



Fotografía por [Markus Spiske](#) en [Unsplash](#)



Información básica: Modelo médico vs modelo social

El modelo médico de discapacidad

- ... establece que las personas son **discapacitadas por sus impedimentos o diferencias**.
- La discapacidad se entiende como un **problema de la persona** que es causado directamente por una enfermedad, trauma u otra condición de salud y, por lo tanto, **requiere atención médica continua en forma de tratamiento individualizado** por parte de los profesionales.
- El modelo médico se **enfoca en lo que está "mal" con una persona**. Crea bajas expectativas y **hace que las personas pierdan independencia, elección y control sobre sus propias vidas**.

El modelo social de discapacidad

- ... analiza **las formas en que se puede planificar y organizar la sociedad para crear accesibilidad, independencia y oportunidades** de una manera que **empodere** a las personas en lugar de incapacitarlas.
- Es un tema cultural e ideológico que requiere un cambio individual, comunitario y social a gran escala.

Desde esta perspectiva, **la igualdad de acceso al trabajo y la educación para las personas con discapacidad es una cuestión fundamental de derechos humanos de gran importancia.**



Artículos 24 y 27 de la CDPD

La **CDPD** es un **paso importante para mejorar la percepción de las personas con una afección de salud mental y sus problemas**. Incluso si no todas las formulaciones están adaptadas a los problemas de salud mental, **pueden traducirse bien para este grupo y también son válidas para ellos**. (pro mente Austria, 2017)

Los cuatro países socios del proyecto StepForME han ratificado la CDPD desde que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, y todos los países socios, excepto Irlanda, han aceptado el protocolo facultativo sobre procedimientos de denuncia individual.

La CDPD identifica áreas en las que se deben hacer adaptaciones para que las personas con discapacidad ejerzan efectivamente sus derechos y áreas en las que se han violado sus derechos y donde se debe reforzar la protección de los derechos. En el contexto del proyecto Step For ME, dos artículos de la CDPD son excepcionalmente relevantes:

- **Artículo 24** sobre **Educación** i
- **Artículo 27** sobre **Trabajo y Empleo**

Actividad de reflexión

A continuación, encontrará enlaces a los respectivos textos de la CDPD (en inglés) y algunas preguntas para reflexionar.

Tal vez desee centrarse en uno de los artículos que sea relevante para su campo de trabajo real, tal vez ambos sean interesantes para usted.

Haga clic [aquí](#) para acceder al texto completo del artículo 24 sobre educación.

Haga clic [aquí](#) para acceder al texto completo del artículo 27 sobre trabajo y empleo.

Conteste las siguientes preguntas:

- ¿Qué aspectos mencionados están bien representados en su práctica diaria?
- ¿Qué aspectos puede que necesiten más atención?
- ¿Qué sería necesario para dar más atención a dichos aspectos?





Capítulo 2: Empleo y Calidad de Vida



Calidad de Vida

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un paso importante hacia la **mejora de la calidad de vida** de las personas con necesidades de apoyo.

El modelo de "**Calidad de Vida**" al que nos referimos en esta capacitación en línea fue desarrollado por Schalock et al. (2005).

Es un concepto multidimensional compuesto **por ocho dominios centrales** que reflejan el grado en que las personas tienen experiencias que son significativas para ellas.

También es aplicable para personas con problemas de salud mental o discapacidades intelectuales.



Calidad de vida: ocho dominios principales





Los servicios de apoyo mejoran la calidad de vida

Los modelos de "Calidad de Vida" son interesantes para los **servicios comunitarios** para personas con problemas de salud mental o discapacidades intelectuales. Sin embargo, dentro de los conceptos de inclusión y participación, es importante buscar las **estrategias de apoyo más adecuadas** que conduzcan a una mejora en la calidad de vida.

Los programas de apoyo que siguen un enfoque de CdV **buscan la igualdad de las personas**, lo que se refleja en conceptos como la **autodeterminación**, la **emancipación**, la **inclusión** y el **empoderamiento**.

Sin embargo, en la práctica diaria, el personal de apoyo a menudo se enfrenta a **desafíos** porque, por un lado, necesita **equilibrar el control y la eliminación de todos los riesgos** y, por un lado, una actitud de "**laissez-faire, laissez-passer**", es decir, no interferir y dar una correa larga.

Abarcar los aspectos de **empoderamiento y regulación de manera integrada** puede conducir a resultados positivos en relación con la autodeterminación, la interdependencia, la inclusión social, el desarrollo emocional y la calidad de vida. (Morisse et al. 2013)

El empleo como un aspecto del dominio de la CdV inclusión social

- **Poder trabajar** puede contribuir sustancialmente a la calidad de vida. Las personas que trabajan generalmente están más satisfechas con la vida.
- **Tener las habilidades de empleabilidad para buscar y obtener trabajo** o empleo puede aumentar la probabilidad de tener un trabajo y una mejor calidad de vida.
- Ser capaz de **mantener un puesto una vez empleado o cambiar de empleo**, si es necesario, también son habilidades importantes para la empleabilidad.



En los siguientes capítulos se describen con más detalle los **factores de éxito para apoyar la empleabilidad** de los jóvenes con problemas de salud mental.



Capítulo 3: Prestación de apoyo personalizado

para jóvenes con problemas de salud mental
en los ámbitos de la educación y el empleo

Apoyo inclusivo para la transición de la escuela al trabajo

Los jóvenes sin biografías "normativas" educativas luchan especialmente con ser comparados y la presión social que los acompaña mientras intentan cumplir con las altas expectativas de la escuela, el trabajo y la familia.

Además, la salud mental es un problema cuando **experimentan estigma**, lo que puede **impedir su acceso al mercado laboral**.

Por lo tanto, los jóvenes con problemas de salud mental requieren un **entorno inclusivo (escolar y laboral)** que los **apoye** independientemente de su origen, antecedentes familiares, apariencia o estado de salud mental **y apoye su inclusión** en el mercado laboral regular (Wintersteller et al., 2022).

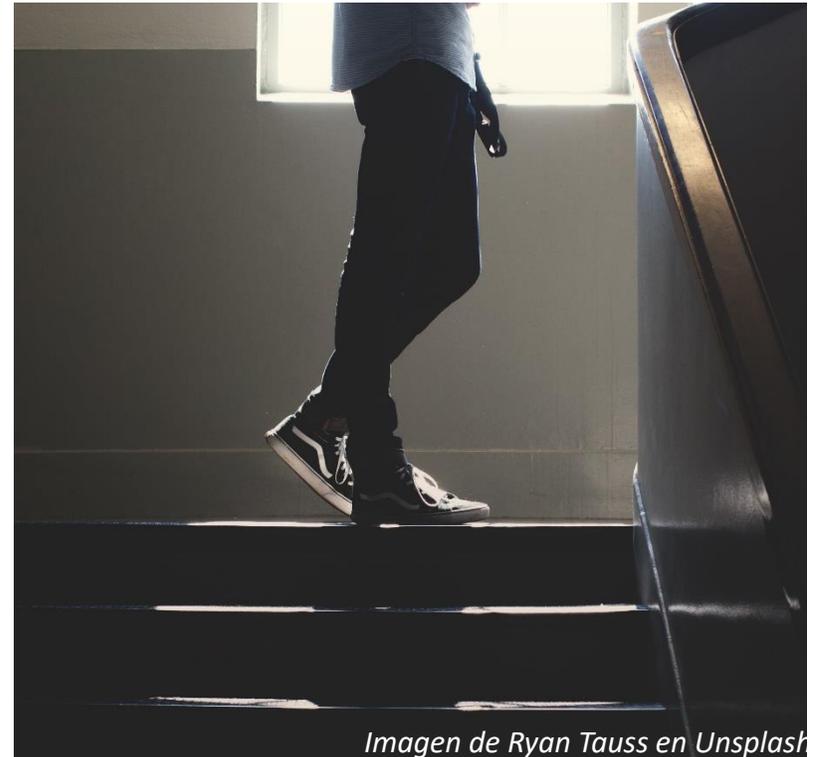


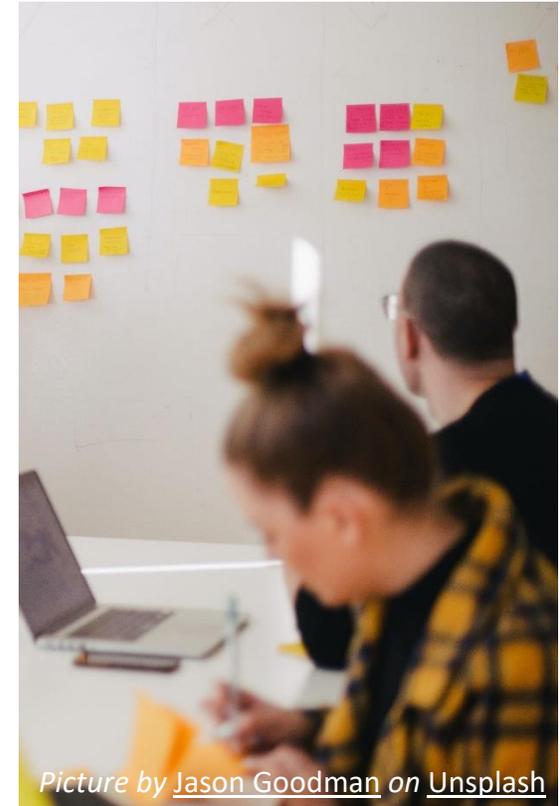
Imagen de Ryan Tauss en Unsplash

Planificación centrada en la persona

Un factor clave para **promover la inclusión** de las personas con problemas de salud mental y **apoyar su empleabilidad** es la **planificación centrada en la persona**.

Este término se refiere a los enfoques que **empoderan a las personas con necesidades de apoyo** para tener el **control** de los sistemas existentes para ayudarlas.

- La planificación centrada en la persona **se centra en la persona** y sus **necesidades** y en su **plena participación en la comunidad**.
- El enfoque **pone al individuo a cargo** de definir la dirección de sus vidas mediante el **desarrollo de un plan con él**, no para él.
- La **planificación centrada en la persona** se basa en la autodeterminación, la construcción de la comunidad, la creación de compromisos y la planificación de la vida.



Apoyo centrado en la persona vs apoyo centrado en el sistema



Esta visión general compara en qué se diferencia el apoyo centrado en la persona del apoyo centrado en el sistema:

Centrado en la persona

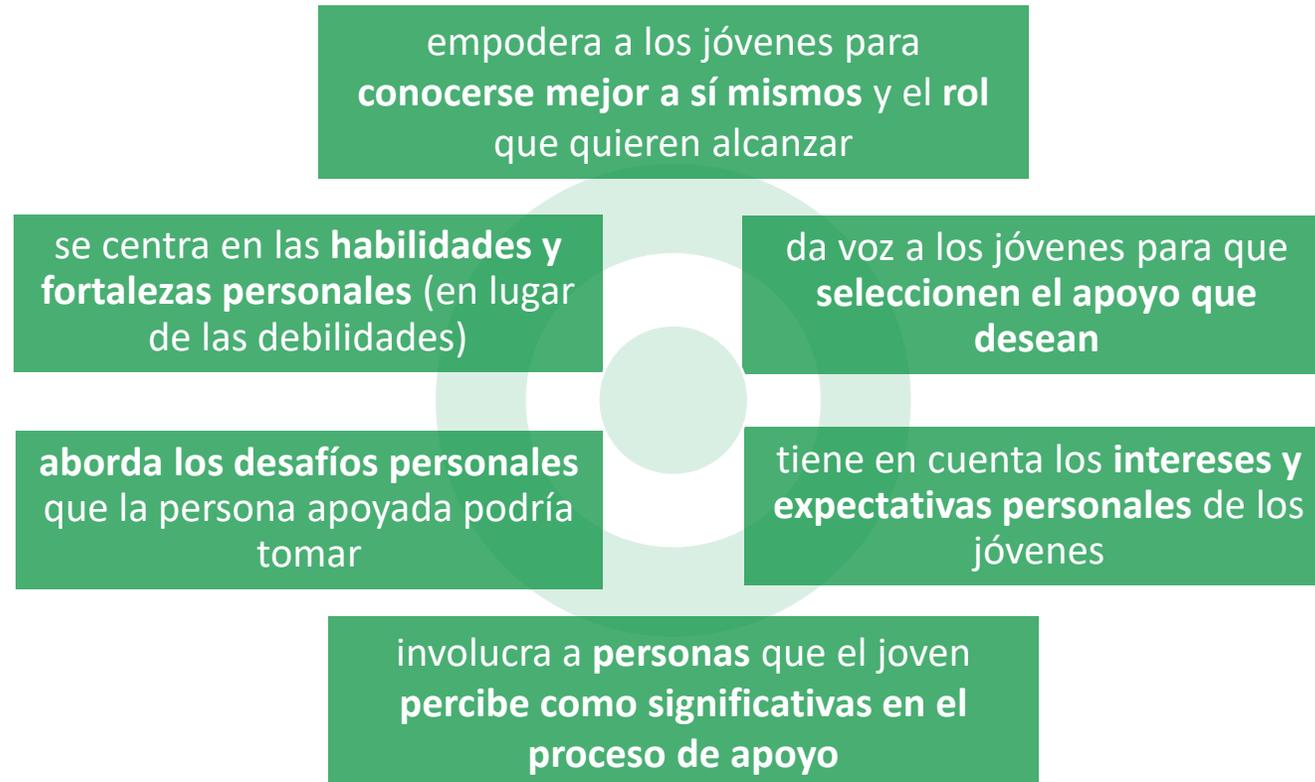
- Planificación con la persona
- Enfocado en fortalezas, habilidades y destrezas
- Las cosas se hacen de cierta manera porque funcionan para la persona
- Hablar con la persona
- encontrar soluciones que puedan funcionar para cualquier persona, preferiblemente basadas en la comunidad
- Los miembros de la familia y la comunidad son vistos como verdaderos socios

Centrado en el servicio / centrado en el sistema

- Planificación para la persona
- Centrado en etiquetas, diagnóstico y defectos
- Las cosas se hacen de esta manera porque funcionan para el personal o el servicio
- Hablar de la persona
- Crear apoyo basado en lo que funciona para las personas con "ese diagnóstico"
- Los miembros de la familia y la comunidad son vistos como periféricos

Participación plena de la persona apoyada

La planificación centrada en la persona garantiza la **plena participación de la persona apoyada en el proceso de prestación de servicios**, cuyo objetivo es permitirle **alcanzar metas alcanzables y sueños personales**.



Perfiles vocacionales

La elaboración de “perfiles vocacionales” es un elemento importante de una buena adecuación al puesto de trabajo y se basa en un enfoque centrado en la persona.

En este proceso centrado en la persona, **el personal de apoyo conoce a los jóvenes, identifica con ellos** sus aspiraciones, necesidades de aprendizaje, habilidades individuales, experiencias pasadas e intereses laborales.

Esto también podría significar **trabajar con las familias y otros profesionales** para reunir la información necesaria y desarrollar juntos una buena combinación de trabajo e identificar el trabajo ideal en función de las habilidades y preferencias de la persona.



Reconocimiento del aprendizaje no formal/informal

En los casos en que los jóvenes con problemas de salud mental no siguieron una trayectoria de aprendizaje "oficial" y, sin embargo, dominaron con éxito la transición de la escuela al trabajo, es probable que no se les proporcionen reconocimientos formales o certificados de su carrera escolar o educación vocacional.

Por lo tanto, el **reconocimiento y la validación de las competencias adquiridas de manera no formal e informal** pueden ser un **elemento valioso para promover su acceso al mercado laboral.**

Los conceptos de validación orientados a competencias se basan en la evaluación de los resultados del aprendizaje, que expresan lo que las personas saben, comprenden y son capaces de hacer al final de un proceso de aprendizaje, independientemente de si tuvo lugar en un entorno formal, informal o no formal.

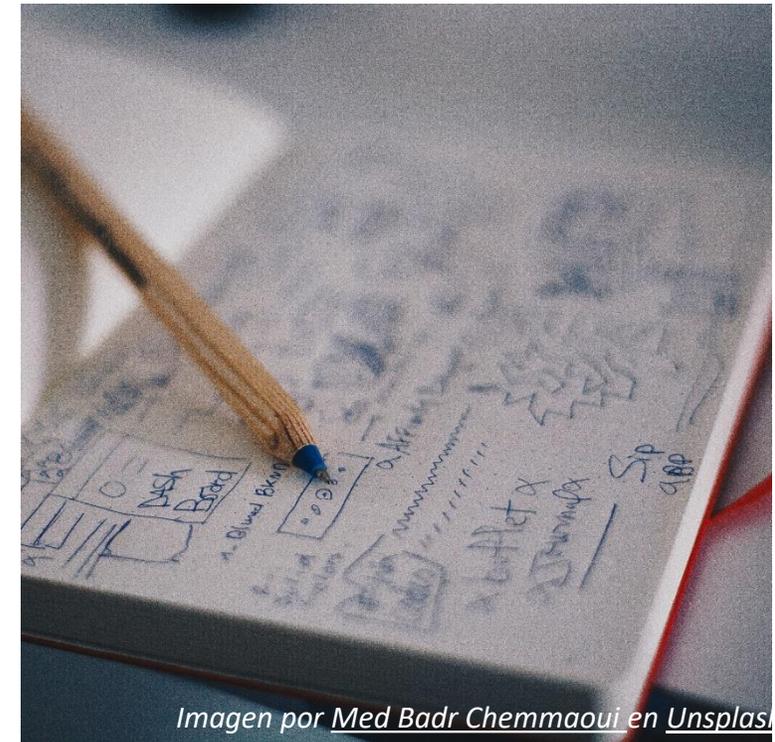


Imagen por [Med Badr Chemmaoui](#) en [Unsplash](#)

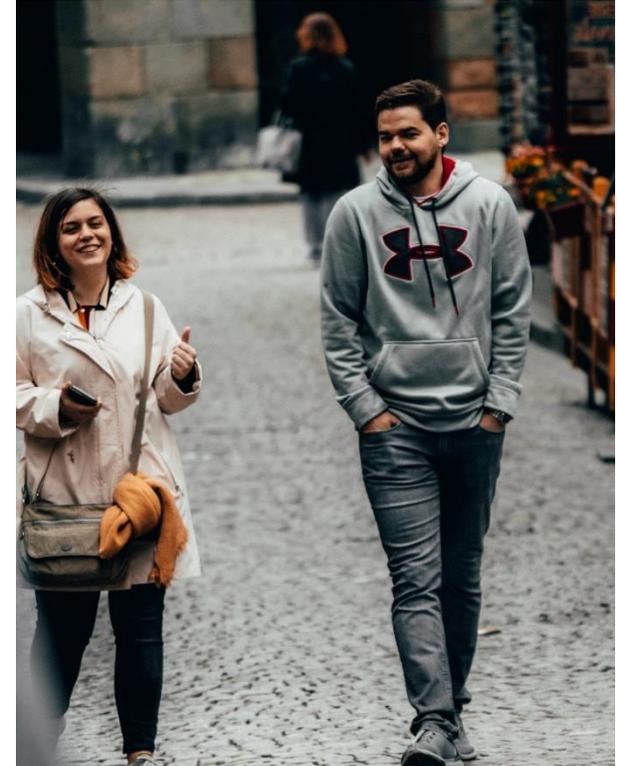
Relevancia de las competencias transversales para la empleabilidad



Aparte de las habilidades técnicas específicas para una determinada profesión, las llamadas **habilidades transversales** son relevantes para cualquier trabajo, así como para la vida diaria de una persona.

Ser capaz de **comunicarse**, de **trabajar en equipo**, de **resolver problemas**, de **reflexionar y adaptarse**, de **pensar críticamente**, de **planificar**, de **organizar...** A veces son habilidades incluso más interesantes para un futuro empleador que las habilidades técnicas, ya que estas "habilidades duras" se pueden entrenar más fácilmente en el trabajo que las transversales.

En consecuencia, el apoyo a los jóvenes con problemas de salud mental para que accedan al mercado laboral suele ir de la mano de un **mayor desarrollo de las habilidades personales y sociales.**



Picture by [Matt Seymour](#) on [Unsplash](#)





Capítulo 4: Empleo con apoyo

y el trabajo en asociación como factor de éxito de los programas de transición



Empleo con apoyo: definición

La Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE) es una organización paraguas europea que representa a los proveedores de servicios que siguen el enfoque del empleo con apoyo. EUSE define el empleo con apoyo como:

"la prestación de apoyo a las personas con discapacidad u otros grupos desfavorecidos para asegurar y mantener un empleo remunerado en el mercado de trabajo abierto". (EUSE, 2013)

La noción central de este modelo es que **cualquier persona puede ser empleada si quiere trabajar y se le proporciona suficiente apoyo**. Este proceso de apoyo debe ser flexible y continuo y estar diseñado para satisfacer las necesidades de la persona.

Empleo con apoyo: grupos destinatarios

En sus inicios, el modelo de **Empleo con Apoyo** se desarrolló para ayudar a las personas con discapacidades significativas a acceder a un empleo en el mercado laboral abierto.

Cada vez más, **las técnicas de empleo con apoyo** se utilizan también para **ayudar a otros grupos desfavorecidos**.

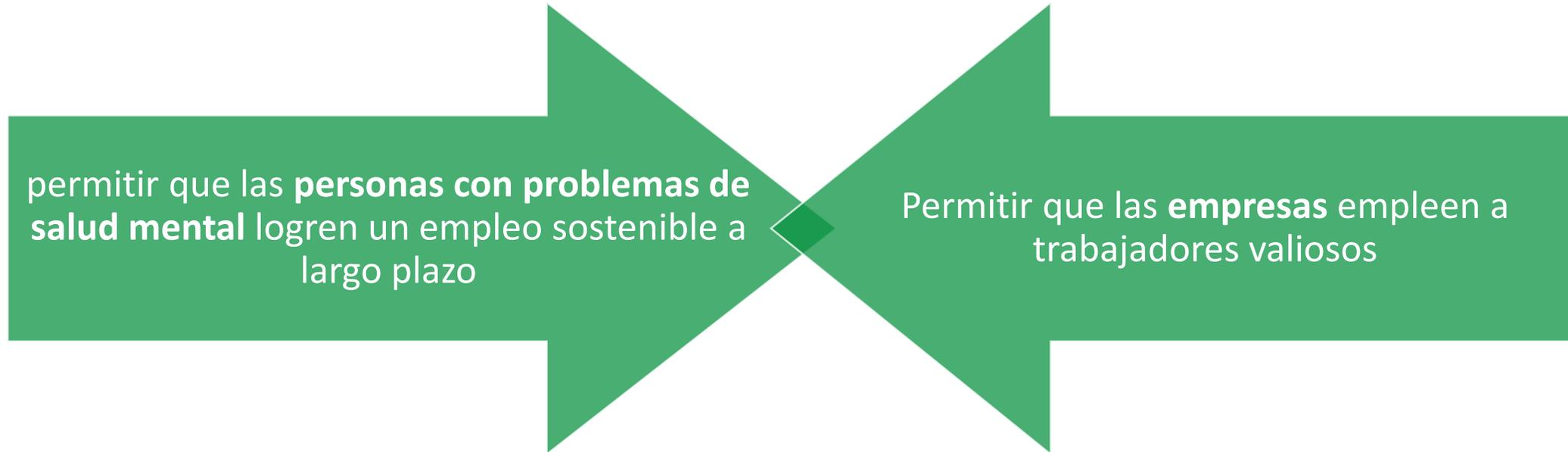
Cuando se trata de **apoyar a las personas con necesidades de salud mental a largo plazo**, el empleo con apoyo a menudo se describe como **Colocación y Apoyo Individual (IPS, por sus siglas en inglés)**.



Imagen por Austin Kehmeier en Unsplash

Empleo con apoyo: una estrategia de asociación

El enfoque del empleo con apoyo sigue una **estrategia de asociación**:



Objetivos de desarrollo

Por lo general, el objetivo de un empleo subvencionado es **garantizar el «empleo y la formación»** desde el inicio de la asociación, en lugar de dejar que el empleo siga un determinado período de formación.

Los **planes de desarrollo individual** suelen utilizarse para **planificar y supervisar el aprendizaje del empleado**.

Los objetivos deben incluir acciones para **fomentar la inclusión social de la persona en el lugar de trabajo**. Al igual que con todas las contrataciones, no todos los trabajadores alcanzarán los estándares de productividad, calidad y sociales establecidos por el empleador.

Cuando se aplica al empleado, el empleo con apoyo también fomenta su **desarrollo profesional** al promover oportunidades de capacitación y buscar opciones para una mayor responsabilidad.

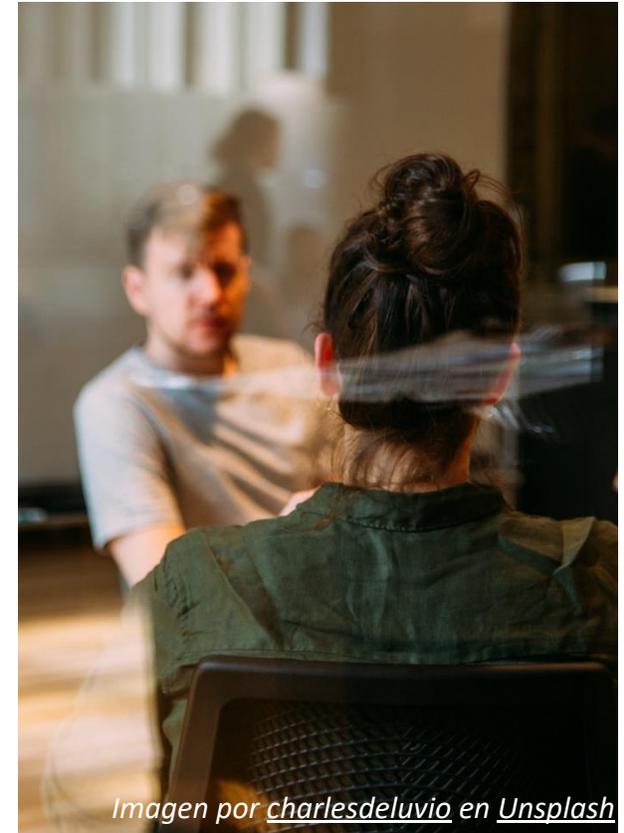


Imagen por [charlesdeluvio](#) en [Unsplash](#)

Apoyo en el lugar de trabajo

El empleo con apoyo incluye **niveles adecuados de apoyo en el lugar de trabajo** por parte de **personal de apoyo dedicado**, pero también fomenta la **participación del empleador y los compañeros de trabajo** como mentores en el proceso de apoyo. Esto implica

- **medidas de sensibilización** que aborden los prejuicios sobre los problemas de salud mental entre los empleadores y los compañeros de trabajo, así como
- **crear un entorno seguro** para el joven con problemas de salud mental y
- una **relación estable con el personal de apoyo y/o mentores** para garantizar un **punto de referencia de confianza** al que puedan acudir en caso de inquietudes.

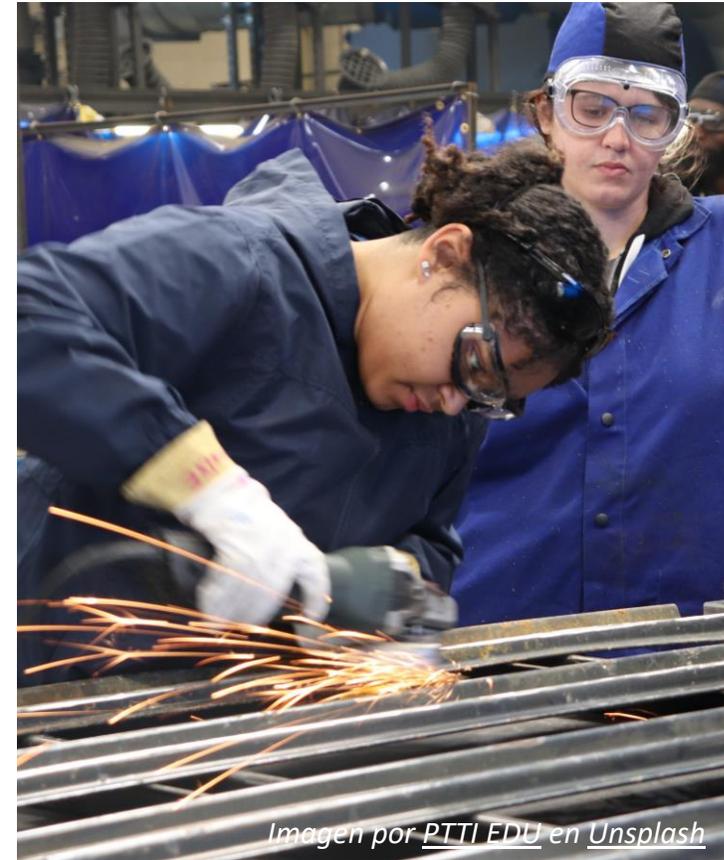


Imagen por [PTTI EDU](#) en [Unsplash](#)

Ejemplo práctico: “Emplea Sin Barreras”

La Fundación INTRAS es una organización española sin ánimo de lucro que acompaña a personas con problemas de salud mental en la recuperación de sus proyectos de vida.

"**Emplea Sin Barreras**" es un proyecto desarrollado por el INTRAS que ofrece un servicio de **Empleo con Apoyo** para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad por enfermedad mental. (EPR, 2022)



© Fundación INTRAS

Actividad de reflexión

Haga clic [aquí](#) para acceder a la descripción del proyecto “Emplea Sin Barreras”.

El documento describe el **ejemplo de buenas prácticas de un servicio de Empleo con Apoyo** de la **Fundación INTRAS**, cuyo objetivo es mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad por enfermedad mental.

Lea el estudio de caso y luego responda las siguientes preguntas:

- ¿Qué partes interesadas contribuyen al éxito de este servicio de apoyo?
- ¿Qué condiciones marco son esenciales para el éxito de este servicio de apoyo?





Capítulo 5: Una herramienta digital para medir el impacto de los servicios de apoyo



Medición del impacto del servicio de apoyo en la CdV

La **Herramienta de Evaluación del Impacto en la Calidad de Vida (QIAT)**, por sus siglas en inglés) es un ejemplo de una herramienta de evaluación en línea que recopila las percepciones tanto del personal como de los participantes sobre el grado en que un servicio de apoyo tiene un impacto positivo en la calidad de vida de la persona que recibe apoyo.

Se basa en el modelo Schalock/Verdugo de "Calidad de Vida".

El QIAT se ha desarrollado en el marco del proyecto Erasmus+ QOLIVET («Enhancing the Quality of Life Impact of Inclusive Vocational Education and Training and Community Care»), cofinanciado por la Unión Europea.

Se pretende que sea una herramienta digital accesible y fácil de usar para recopilar **datos de rendimiento sobre cómo un servicio de apoyo o un servicio de atención comunitaria afecta a la calidad de vida de una persona**, que luego se pueden utilizar para **seguir desarrollando y/o mejorando el servicio de apoyo**.



Actividad de reflexión

Haga clic [aquí](#) para acceder a la versión para el personal de la Herramienta de Evaluación del Impacto en la Calidad de Vida (QIAT).

Explore la simulación del QIAT.

Utilice las preguntas de la herramienta de evaluación para reflexionar sobre qué dominios cubiertos por el cuestionario son relevantes para los servicios de apoyo para jóvenes con problemas de salud mental que ofrece su organización.





Referencias



Referencias

DerStandard (2023). Borderline: Der Kampf gegen eine unsichtbare Behinderung. Retrieved on 10.10.2023 from *derstandard.at*. <https://www.derstandard.at/story/3000000183836/borderline-der-kampf-gegen-eine-unsichtbare-behinderung>

European Platform for Rehabilitation (2022). Transition programmes and services for young people with disabilities. From school or training into employment: Good practices and success factors. Retrieved on 12.07.2023 from *www.epr.eu*. <https://www.epr.eu/wp-content/uploads/EPR-Report-Good-Practices-Transitions-YPWD-Employment.pdf>

European Union of Supported Employment (2013). Defining Supported Employment. Retrieved on 19.09.2023 from *www.euse.org*. <http://www.euse.org/resources/definition>

Morisse, F; et al. (2013). Quality of Life in Persons with Intellectual Disabilities and Mental Health Problems: An Explorative Study. *Scientific World Journal*, doi: [10.1155/2013/491918](https://doi.org/10.1155/2013/491918)



Referencias

pro mente Austria (2017). *Forderungen zur Zukunft der Österreichischen Sozialpsychiatrie*. Retrieved on 05.08.2023 from *promenteaustria.at*.

https://www.promenteaustria.at/fileadmin/PDF-Dokumente/pm_Austria_Forderungspapier_Langfassung.pdf

Quality of Life Impact of care, education and training (QOLIVET, 2023). Retrieved on 05.08.2023 from *qoliserv.eu*. <https://qoliserv.eu/en>

Schalock, R.L.; Verdugo, M.A.; Jenaro, C; et al. (2005) Cross-cultural study of quality of life indicators. *American Journal on Mental Retardation*, 110(4), 298-331.

United Nations Department of Economic and Social Affairs(2023). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Retrieved on 19.09.2023 from *social.desa.un.org*.

<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>



Referencias

United Nations Children’s Fund (UNICEF) (2021). *Discussion Paper. A Rights-Based Approach to Disability in the Context of Mental Health*. New York

Wintersteller, T; Wöhrer, V; Danz, S; Malik, M (2022). They Really Only Look for the Best”: How Young People Frame Problems in School-to-Work Transition. *Social Inclusion*, 10 (2), 335–346

World Health Organization (2004). *Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice. Summary Report*. Geneva



Steps Forward to Meaningful Employment of young people with emotional well-being problems

Innovation in social care
iSocial
Foundation



UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

CHANCE B
GRUPPE



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.