

Jóvenes y Salud mental

La experiencia del proyecto
“PasaXT Hacia el Empleo”

Estudio de impacto



Prólogo

Es una inmensa alegría presentar esta Guía sobre el proyecto PasaXT Hacia El Empleo; una iniciativa innovadora que, desde 2018, la Federación Salud Mental Castilla y León impulsa y coordina, y que cuenta con el apoyo de la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo. Este proyecto, que está dirigido a jóvenes con discapacidad psicosocial entre 16 y 29 años, ha conseguido a lo largo de estos años implementarse en la mayoría de nuestras asociaciones, extendiéndose también a entornos rurales.

Imaginad a una persona joven, de 18 años, con un problema de salud mental, escasas relaciones sociales y pocas motivaciones. Esta persona joven entra en un grupo de personas de su misma edad, con horarios estructurados, donde se le ayuda a encontrar objetivos, fundamentalmente laborales, y se le acompaña en un proceso marcado por objetivos y que le abren nuevas posibilidades de crear un proyecto de vida. Esta es la esencia de PasaXT Hacia El Empleo.

Durante estos años, he tenido el honor de clausurar varias ediciones del proyecto lo que me ha permitido conocer de primera mano a los y las participantes, y con ello ver la ilusión en su mirada y las fuerzas renovadas para plantarle cara al futuro con formación, capacitación y con los apoyos necesarios.

Desde sus inicios, PasaXT Hacia el Empleo ha estado estrechamente vinculado a la figura del asistente personal, en este caso bajo el modelo de “apoyo de pares”.

Un apoyo ejercido por personas que han superado sus problemas de salud mental, y se contratan específicamente para ayudar a los jóvenes participantes a descubrir y desarrollar su máximo potencial.

A lo largo del tiempo, hemos observado que PasaXT Hacia el Empleo no sólo enseña contenidos específicos, sino que fomenta el autoconocimiento, la autoestima, el empoderamiento, y valores personales. Además, promueve la ayuda mutua y el trabajo colaborativo en red, elementos fundamentales para la búsqueda de empleo.

La luz y energía que emanan de los y las jóvenes participantes son testimonio del impacto positivo del proyecto. Para la Federación es crucial seguir apoyando y fomentando los aprendizajes y prácticas adquiridas a través de este proyecto. Agradezco a nuestras asociaciones y todas las personas que han hecho posible PasaXT Hacia el Empleo, ya que ellas han sido las que han construido el proyecto con su trabajo y sus aprendizajes compartidos.

Os invito a conocer más sobre PasaXT Hacia El Empleo y a uniros a nuestros esfuerzos para continuar promoviendo una salud mental positiva en los y las jóvenes.

Elena Briongos Rica

Presidenta de la Federación Salud Mental Castilla y León

Índice

1. Introducción	6
1.1 Jóvenes y mercado de trabajo	7
1.2 Personas con discapacidad y empleo	8
1.3 Jóvenes con discapacidad y acceso al mercado laboral	8
1.4 Jóvenes, salud mental y discapacidad	9

2. Contexto	12
2.1 Movimiento Asociativo Salud Mental Castilla y León	12
2.1.1 La Federación	12
2.1.2 Sus asociaciones	13
2.1.3 ¿Qué entendemos por salud mental?	13
2.2 Fomento de la inclusión laboral	14

3. PasaXT Hacia el Empleo: la experiencia	17
3.1 ¿Qué es y cuáles son sus objetivos?	17
3.2 Enfoque metodológico	22
3.3 ¿Para quién es importante este proyecto?	24
3.4 ¿Cómo han sido las ediciones?	24
3.5 ¿Cuáles han sido los aprendizajes?	27

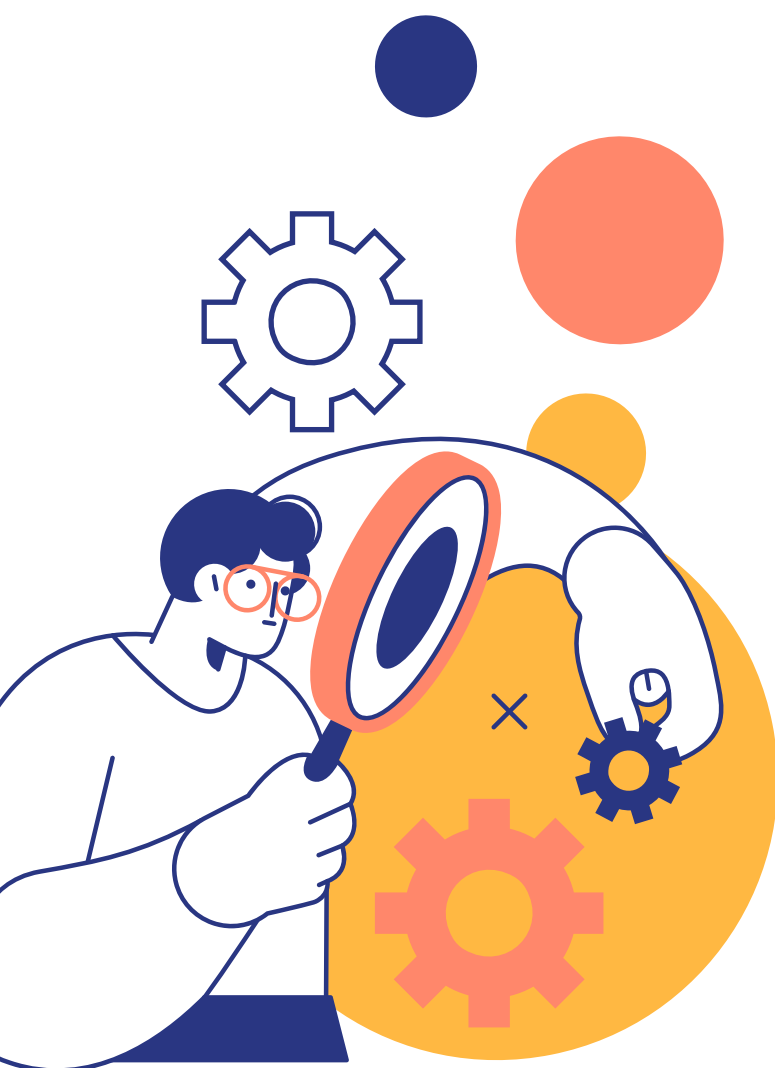
4. Análisis del impacto del programa	31
4.1 Mejora de condiciones al finalizar el proyecto	31
4.2 Inclusión laboral de jóvenes participantes	32
4.3 Implicación y colaboración de las empresas	33
4.4 Acompañamiento a participantes en su proceso de inserción	34
4.5 Apoyo en el mantenimiento de los puestos de trabajo	34
4.6 Retorno del interés de las personas participantes por ampliar su formación	35
4.7 Mejora significativa de la empleabilidad de las personas participantes	35
4.8 Implicación de la comunidad en la responsabilidad de aportar oportunidades laborales para jóvenes del territorio	36
4.9 Inclusión laboral de jóvenes en el mercado laboral normalizado	36
4.10 Nuevos yacimientos de empleo identificados	37
4.11 Elementos clave para replicar el proyecto	38

5. ¿Cómo se ha realizado este estudio?	41
---	-----------

6. Bibliografía	43
------------------------	-----------

Introducción

1 Introducción



El proyecto **PasaXT Hacia el Empleo** es una propuesta de trabajo realizada por la **Federación Salud Mental Castilla y León** a sus asociaciones, que se enmarca, desde el año 2018, dentro de la convocatoria de ayudas económicas a proyectos de **refuerzo de la empleabilidad de personas jóvenes con discapacidad psicosocial**¹ (salud mental) de la **Fundación ONCE**, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ).

El proyecto se centra en ofrecer una serie de actuaciones destinadas a **promover la inclusión social y laboral** de personas jóvenes con discapacidad psicosocial menores de 30 años.

PasaXT Hacia el Empleo está alineado con el **Plan de Inserción Sociolaboral para Fomentar la Empleabilidad y el Acceso al Mercado Laboral de las Personas más Vulnerables de Castilla y León (2016/2020)**², que en su Eje 1: “Mejora de la empleabilidad de las personas más vulnerables”, plantea acciones como “Mejora y adquisición de las habilidades personales y competenciales de jóvenes en riesgo de exclusión social incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil”, o “Acciones de acompañamiento y apoyo laboral de personas en situación de riesgo o exclusión social y personas con discapacidad, priorizando jóvenes menores de 30 años”.

También con la **Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030**³, contribuyendo al objetivo de “regular los ajustes razonables que permitan el acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad y facilitar los medios y apoyos para que estos sean posibles [...]”.

¹ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad psicosocial se refiere a las “personas con diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión”.

² <https://sirdoc.ccy.l.es/Biblioteca/Dosieres/DL171RedProteccionVulnerabilidad/pdfs/CYL-Acuerdo-72-2016-ApruebaPlanInsercionSociolaboral.pdf>

³ Aprobada por Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022.

Y con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de las Naciones Unidas⁴, ya que contribuye a la reducción de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, y promueve un crecimiento económico más inclusivo y sostenible.

En líneas generales las principales acciones serían orientación, abordando **competencias básicas, apoyo en la toma de decisiones sobre formación y empleo, y la creación de itinerarios flexibles y personalizados**. Se busca fortalecer actitudes, habilidades y estrategias, tanto a nivel individual como interpersonal. Además, el proyecto tiene como objetivo el desarrollo de capacidades y competencias laborales específicas para preparar a las personas participantes para su inclusión en el ámbito social y laboral.

Con el fin de contextualizar el proyecto PasaXT Hacia el Empleo es importante conocer la situación laboral de las personas jóvenes en España y concretamente, la de aquellas que tienen una discapacidad.

1.1. Jóvenes y mercado de trabajo

El Gobierno de España, a finales del 2013, presentó a la Comisión Europea el **Plan Nacional de Garantía Juvenil** alineado con la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**. El objetivo principal de esta iniciativa era responder a las altas tasas de desempleo entre jóvenes de 16 a 24 años. Los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) en 2013 alertaban de esta situación, al encontrarnos con que un 23,13% del total de personas comprendidas entre estas edades (16-24) se encontraban sin empleo, y de ellas, el 88,89% sin trabajar y sin recibir educación o formación. Siendo esto así, España, en 2013, presentaba una de las tasas de jóvenes más altas de la Unión Europea que ni estudian ni trabajan ("NINIS"), seis puntos por encima de la media y solo por detrás de Bulgaria, Italia, Grecia y Chipre (Fernández, F, 2014).

De acuerdo con la EPA, durante el cuarto trimestre de 2023, las personas jóvenes de 16 a 24 años representan el 14,9% de la población de 16 a 64 años y el 11,4% de la población de 16 y más años. **El número de jóvenes de 16 a 29 años supone el 23,2% de la población de 16 a 64 años y el 17,8% de la población de 16 y más.**

Desde el 2007, **la población joven ha disminuido progresivamente**, con una pérdida total de 1.087.900 personas para el grupo etario de 16 a 29 años, mientras que el conjunto de la población de 16 y más años ha

aumentado en 2.717.800 personas, lo que evidencia un proceso de envejecimiento significativo de la población en España.

El 36,4% de jóvenes de 16 a 24 años eran activos en el cuarto trimestre de 2023, y considerando el grupo de 16 a 29 años este porcentaje se eleva hasta el 53,8%, con una tasa de empleo del 42,4% y de temporalidad del 34,7%.

En España, al igual que en el mercado de trabajo europeo, las personas más jóvenes (<25 años) presentan en promedio unas **tasas de actividad tradicionalmente bajas**, en torno a la mitad que las del conjunto de la población, en la medida que una parte importante aún se encuentran formándose y todavía no se han incorporado al mercado de trabajo. La tasa de actividad en jóvenes presenta una tendencia descendente desde 2008, con una marcada estacionalidad.

Las dinámicas de la **tasa de paro** se amplifican entre la población joven, especialmente en el grupo de edad de 16 a 24 años. En el cuarto trimestre de 2023 la tasa de paro de la población de 16 a 24 años se sitúa en el 28,4%, 7,2 puntos superior a la del grupo etario de 16 a 29 años, y 16,5 puntos más alta que la de la población de 16 a 64 años.

En el cuarto trimestre de 2023, la tasa de **NINIS** de 16 a 24 años es del 10,6%, en tanto que la tasa de paro para ese grupo de edad es del 28,4%. Para la población de 16 a 29 años la tasa NINIS es del 12,7%, en tanto que la tasa de paro para ese grupo de edad es del 21,2%.

Por todas estas cuestiones, entre otras, la agenda política se está desarrollando a través de diversos marcos estratégicos sobre juventud a nivel comunitario y estatal. Así, la **Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027**⁵, ratificada por el Consejo de la Unión Europea en diciembre de 2018, propone como primer objetivo "que los jóvenes se conviertan en **artífices de su propia vida**, apoyar su **desarrollo personal** y su camino hacia la **autonomía**". Para ello, entre sus metas estratégicas incorpora la meta 5, "Lograr un **mayor bienestar mental y acabar con la estigmatización de los problemas de salud mental**, promoviendo así la inclusión social de todos los jóvenes"; y plantea el objetivo, entre otros, de "**Salvaguardar el derecho al trabajo** y al estudio de las personas con problemas de salud mental durante la enfermedad y después de ésta, a fin de garantizar que no tengan que renunciar a sus ambiciones"; y dentro de la meta 7: "Garantizar un **mercado laboral accesible** con oportunidades que conduzcan a empleos de calidad para todos los jóvenes", plantea varios objetivos entre el que destacamos "Garantizar la igualdad de oportunidades para que todas las personas jóvenes puedan desarrollar las competencias necesarias y adquirir experiencia práctica, a fin de facilitar la transición de la educación al mercado laboral".

⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:42018Y1218\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:42018Y1218(01))

De la misma forma, la **Estrategia de Juventud 2030**⁶, realizada por el Instituto de la Juventud de España (INJUVE, 2022), dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, incorpora dos ejes de especial interés en este marco de análisis: el segundo eje, sobre “autonomía, empleo digno y emprendimiento joven”, cuya meta es “el **acceso de los jóvenes a un empleo digno**, estable y bien remunerado que les permita desarrollar sus proyectos de vida, garantice la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y la personal”; y el tercer eje, sobre “salud integral y calidad de vida”, entre cuyos objetivos se alude a “**garantizar el bienestar mental de la juventud, prevenir el suicidio y acabar con la estigmatización de los problemas de salud mental**”. Así mismo, el quinto eje, plantea objetivos encaminados a colectivos jóvenes en grave riesgo de exclusión social o sujetos a doble discriminación, entre los que encontramos “garantizar la **plena igualdad de las personas con discapacidad en el ejercicio de todos sus derechos**, asegurando la plena inclusión de los y las jóvenes con discapacidad en todas las áreas de la sociedad”.

1.2. Personas con discapacidad y empleo

La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo baja. Según el último Informe “**El Empleo de las Personas con Discapacidad**”, publicado por el INE, en diciembre de 2023 (referido a datos de 2022), el 35,3% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, 0,7 puntos más que en el año anterior. Esta **tasa de actividad era 42,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad**.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 27,8% (del 68,1% para las personas sin discapacidad), con un aumento de 0,9 puntos respecto a 2021. El 90,4% de las personas ocupadas eran asalariadas y, de éstas, el 77,8% tenían contrato indefinido. La **tasa de paro** del colectivo con discapacidad fue del 21,4%. Esta tasa, 1,1 puntos menor que la de 2021, **es 8,6 puntos superior a la de la población sin discapacidad**.

La participación en el trabajo está muy **determinada por el tipo y la intensidad de la discapacidad**. Las personas con **discapacidad psicosocial** ocupan el segundo lugar respecto a la menor tasa de empleo en todo el ámbito de la discapacidad. Según recoge el informe, la tasa de empleo de las personas con problemas de salud mental en 2022 fue del 18,9%. Esta cifra es 1,2 puntos mayor que la del año anterior, 2021, que se situó en el 17,7%. Las

personas con problemas de salud mental (discapacidad psicosocial) tuvieron las tasas de actividad más bajas, 29,2%.

Dentro de este contexto se aprueba la **Ley 3/2023 de Empleo**⁷. Esta norma establece medidas de “atención prioritaria” para **fomentar el acceso al empleo** de las personas con “especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad”, identificando “**colectivos vulnerables de atención prioritaria**”, donde se incluyen las **personas con discapacidad**, y, dentro de ellas, se mencionan expresamente las que presentan “**mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**” y que se describen en el artículo 50.1 de la Ley como “las personas con parálisis cerebral, **con trastorno de la salud mental**, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento”.

1.3. Jóvenes con discapacidad y acceso al mercado laboral

Según el informe “**El empleo de las personas con discapacidad**” del INE, las personas jóvenes con discapacidad representan el 5,2% del total de la población con discapacidad en edad activa en nuestro país y su tasa de prevalencia se sitúa en el 2,4%.

De ellas el 32% no supera los estudios primarios, unas 32.000 personas. **Su nivel formativo es inferior** comparado con las personas de 16 a 24 años sin discapacidad, ya que mientras entre estos últimos apenas se registra analfabetismo, en el colectivo representan más del 10,7%. Lo mismo ocurre en el extremo opuesto: un 3,8% de jóvenes con discapacidad tienen estudios superiores, siendo el nivel de sus homólogos sin discapacidad del 13,3%.

En cuanto a la relación de jóvenes con discapacidad y el mercado de trabajo, viene marcada fundamentalmente por el **alto porcentaje de inactividad** detectado (un 76,6%). Su tasa de paro es más elevada, muy por encima de la mostrada por el mismo grupo sin discapacidad (24,2 puntos), mientras que su tasa de empleo apenas alcanza el 10%. Además, del total de contratos realizados al conjunto del colectivo en 2020, exclusivamente el 7,2% se cubrió con menores de 25 años.

⁶ https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/11/estrategia_de_juventud_2030_web_0.pdf

⁷ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

Las mujeres son las peor paradas en cuanto a datos de contratación ya que la suma de sus empleos representa el 32% del total de contratos a jóvenes, mientras que entre la población general este comportamiento es muy diferente, dado que de los casi tres millones de contratos el 43% recayó en mujeres.

El 37,7% de **jóvenes con discapacidad** de entre 16 y 29 años vivía en 2020 en **situación de riesgo de pobreza o exclusión social**, siete puntos porcentuales más que las personas equivalentes sin discapacidad y 1,3 puntos por encima del dato 2019, según los datos recogidos en la 'Encuesta de Condiciones de Vida' 2020 del INE.

En la población joven con discapacidad se hacen más evidentes las **dificultades de acceso a recursos** que facilitan la vida autónoma, como el empleo y la vivienda. Por ejemplo, el 40% de la población joven con discapacidad afirma haberse sentido discriminada en ámbitos educativos o formativos por causa de discapacidad, según recoge el informe "Jóvenes con discapacidad en España 2016".

Si además de la edad tenemos en cuenta la situación de discapacidad se observa una **grave brecha entre las personas con o sin discapacidad**. Esta brecha se incrementa aún más en el caso de personas con discapacidad psicosocial.

Dentro del contexto de la sociedad española, todavía siguen arraigados **fuertes prejuicios y estereotipos en torno a las personas con discapacidad**, afectando así, no solamente a las personas jóvenes sino también a sus familiares. Este hecho provoca como consecuencia directa que muchas de estas personas, experimentan **barreras de accesibilidad laboral y discriminaciones a la hora de encontrar trabajo**, que pueden cristalizar en estados de "resignación", "frustración" o "desilusión" ante la perspectiva de no poder construir un proyecto de vida con sentido.

Como también hemos visto, es crucial comprender la **situación de las mujeres jóvenes con discapacidad** en el entorno laboral, dado que enfrentan circunstancias distintas a las de los hombres, lo cual se ve agravado por una **doble discriminación**: ser mujeres y tener una discapacidad.

1.4. Jóvenes, salud mental y discapacidad

La mayor tasa de paro se alcanza en el grupo de jóvenes con discapacidad menores de 25 años (48,1 %). Por tanto, se mantienen las dificultades de la población joven en el acceso al mercado laboral y con empleos

de calidad. Y más si esta población joven tiene alguna condición que incrementa su vulnerabilidad, como es la discapacidad psicosocial, debido al **estigma social** y a otros factores como la **ausencia de adaptaciones en el puesto de trabajo**, el **desconocimiento** en torno a los problemas de salud mental y en ocasiones la **falta de formación**.

Todos los datos expuestos orientan en la necesidad de **apoyar a este colectivo** y dotarlos de las herramientas y/o recursos para fomentar o reforzar sus habilidades, conocimientos, destrezas y estrategias personales y profesionales. No hay que olvidar tampoco que cuando trabajamos con jóvenes, la inclusión sociolaboral es un proceso complejo y requiere la consideración de un buen número de variables y la aproximación desde múltiples niveles. Este proceso debe ser acompañado de una red de **colaboraciones con recursos comunitarios** (sanitarios, sociales, educativos, etc.) y empresariales, con el fin de dar una atención integral a la persona **joven**.

Como ya hemos podido ver, **las personas con discapacidad psicosocial son uno de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral**. Su elevado índice de inactividad no es comparable con ningún otro colectivo en edad activa. Sus niveles de paro también son muy superiores y, por consiguiente, las **aspiraciones de autonomía y reconocimiento social se ven muy limitadas**.

La inserción laboral de las personas jóvenes con discapacidad psicosocial presenta un reto importante debido a la tendencia de esta condición a **manifestarse durante la fase inicial de la juventud**, cuando la persona se forma y se prepara en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales para futuras ocupaciones, lo cual conlleva a una restricción considerable en su potencial de empleabilidad posterior.

Una **intervención temprana** posibilita mayores tasas de recuperación. Así mismo, mejora su nivel de empleabilidad, incrementando, por ende, su capacidad para desarrollar una vida independiente y facilitar su retorno al sistema educativo, si fuera el caso.

Ante la **evidente existencia de barreras** que limitan la inclusión de personas jóvenes con discapacidad en la sociedad (especialmente en el caso de la discapacidad psicosocial), que impide su capacidad para llevar una **vida independiente y autónoma en igualdad de condiciones**, surge la necesidad de impulsar un proyecto (**PasaXT Hacia el Empleo**) que provea de herramientas y recursos para facilitar este proceso, y se comprometa a adoptar una visión y perspectiva de género para abordar todas las realidades de manera integral.

La inclusión laboral de personas jóvenes con discapacidad no solo implica el acceso al mercado laboral, sino que también promueve el **desarrollo de habilidades y herramientas para mejorar la búsqueda de empleo**, así como fomenta la continua formación para fortalecer sus capacidades y destrezas.

Esta Guía muestra los resultados de un **estudio de impacto** que ha contado con la colaboración y entrevistas a personal técnico, personal dedicado a la Asistencia Personal y participantes en las diferentes ediciones del proyecto PasaXT Hacia el Empleo.

El propósito de esta publicación es transmitir de forma clara y directa **en qué consiste este proyecto** de impulso al empleo de jóvenes con discapacidad psicosocial y presentar cómo se han desarrollado las diferentes ediciones realizadas hasta ahora, así como mostrar lo que ha aportado a nivel personal y profesional a las personas participantes.

A través de los diferentes apartados se puede conocer en qué consiste el movimiento asociativo de Salud Mental Castilla y León, cómo nace, cuáles son sus programas de fomento de empleo, qué iniciativas desarrolla para jóvenes con discapacidad psicosocial, y principalmente, cómo ha sido la **experiencia, impacto y resultados** del proyecto PasaXT Hacia el Empleo.



Contexto

2 Contexto

2.1. Movimiento Asociativo Salud Mental Castilla y León

2.1.1. La Federación

La Federación SALUD MENTAL Castilla y León (en adelante la Federación), es una entidad sin ánimo de lucro y de ámbito regional, declarada de Utilidad Pública, que agrupa desde 1993 a 11 asociaciones de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y a sus 21 delegaciones en el medio rural.

Desde el Movimiento Asociativo Salud Mental, se trabaja cada día para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y la de sus familias, así como la defensa de sus derechos. Su principal empeño es conseguir la **igualdad real y una óptima calidad de vida** de las personas con problemas de salud mental y sus familiares, no sólo de las que representan, sino primando el interés general de todas las personas.

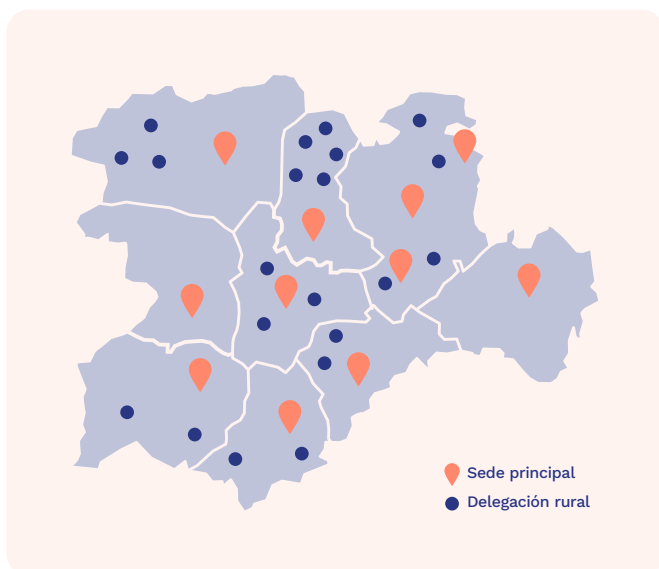
La labor de la Federación hacia sus asociaciones la podríamos resumir en:

- Coordinar la acción del Movimiento Asociativo Salud Mental en Castilla y León.
- Promover sinergias internas, compartir experiencias y detectar buenas prácticas.
- Ofrecer programas formativos de capacitación y desarrollo profesional.
- Representar al movimiento asociativo y defender los intereses comunes de las entidades miembro.
- Gestionar fondos para redistribuir entre las entidades miembro, facilitando el acceso a financiación y recursos para proyectos y actividades.
- Promover el desarrollo de proyectos piloto o proyectos innovadores.
- Implantar soluciones tecnológicas para mejorar la eficacia de sus acciones.
- Fomentar la creación y el fortalecimiento de redes de colaboración entre las entidades miembro y otros actores del sector.

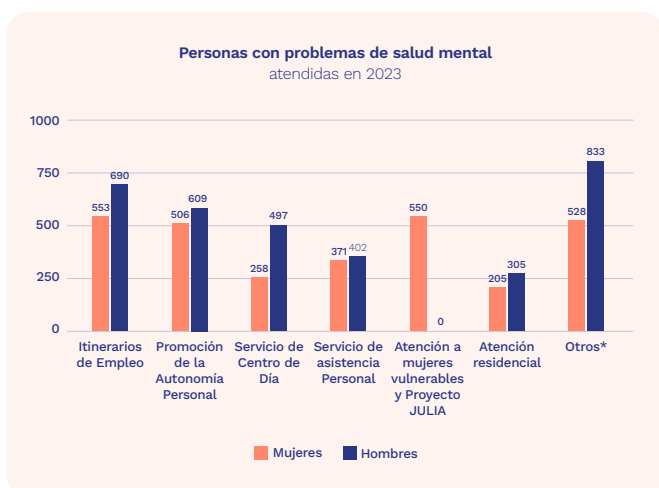


2.1.2. Sus asociaciones.

Como ya hemos visto anteriormente, la **misión** del Movimiento Asociativo Salud Mental en Castilla y León es la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias, la defensa de sus derechos y la representación del Movimiento Asociativo Salud Mental en su ámbito territorial.



A lo largo del 2023, desde las asociaciones, teniendo en cuenta el conjunto de programas y servicios de apoyo y soporte social, y la importante implantación territorial, **se atendieron a un total de 6.307 personas con problemas de salud mental** (47% mujeres y 53% hombres) y a 1.051 familias.



*Otros: Atención Infanto-Juvenil, Acompañamiento Integral, Envejecimiento y Prevención de la Dependencia, Atención a personas judicializadas y centros penitenciarios, Apoyo Psicológico bajo el Proyecto de Vida.

La mayoría de servicios y centros están **acreditados** por la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y

León bajo su Catálogo de Servicios Sociales, cumpliendo con los requisitos establecidos.

De manera **transversal** a todos los programas y servicios se presta el Servicio de **Apoyo para la Activación del Proyecto de Vida**, dirigido a ofrecer acompañamiento técnico a aquellas personas que, por dificultades de carácter funcional o psicosocial precisan de apoyos para promover su autonomía personal, participación social y desarrollo de su proyecto de vida. En este sentido, a lo largo de 2023, se prestaron apoyos bajo este Servicio a 2.380 personas usuarias de otros servicios.

Además las asociaciones comparten diferentes aspectos en común:

- Forman parte de un **movimiento asociativo organizado** en torno a la salud mental, **profesionalizado** y con una larga experiencia en la prestación de servicios de apoyo y soporte social.
- Forman parte de la **Red de protección e inclusión** de personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica de Castilla y León.
- Trabajan incorporando la **perspectiva de género** de manera transversal en todos sus programas y servicios.
- Son entidades declaradas de **Utilidad pública**, realizando actuaciones para atender fines de interés general.
- Trabajan bajo sistemas de **Gestión de la Calidad** implantados y auditados anualmente.
- Forman parte de la **Red Amiga** de Acción Contra la **Soleidad No Deseada** y el Aislamiento Social de Castilla y León.
- Trabajan bajo el modelo de **atención centrada en la persona** desde una perspectiva integral, a lo largo del ciclo vital de la persona, con su **proyecto de vida** como elemento de partida y principal herramienta para la atención y el apoyo a las personas, sus necesidades, expectativas y preferencias.

El Movimiento Asociativo Salud Mental en Castilla y León, siendo conscientes de las bajas tasas de empleo y actividad, y de la estigmatización del colectivo, implementa un **modelo de inclusión laboral** coordinado, que genera sinergias entre todas las entidades de la Federación, y fomenta la empleabilidad, facilitando los apoyos necesarios a cada proyecto de vida de las personas participantes.

2.1.3 ¿Qué entendemos por salud mental?

La OMS define 'salud' como el **estado de completo bienestar físico, mental y social**, no sólo la ausencia de afecciones o trastornos. Esto significa que el concepto de 'salud mental' está relacionado con la **promoción del bienestar físico y psíquico**, la **prevención** de trastornos mentales y el **tratamiento y recuperación** de las personas con problemas de salud mental.

La salud mental es, por tanto, algo que tenemos que cuidar tanto en nosotros y nosotras mismas como en nuestro entorno.

Tener problemas de salud mental no tiene nada que ver con debilidad de carácter, ni es culpa de la persona. **Un problema de salud mental no impide, ni mucho menos, tener una vida plena, conseguir un trabajo, formar una familia o disfrutar de cualquier aspecto de la vida.**

La salud mental no es un concepto que pueda definirse ni tratarse desde la individualidad. La necesidad es individual, pero la **atención es colectiva**. Desde nuestro Movimiento Asociativo, tenemos como base el concepto de “salud mental colectiva”, entendiendo la salud mental cómo algo que no depende de la propia persona sino que es una **construcción social**, depende del entorno y las situaciones que se generen, siendo este entorno, a su vez, la base de la construcción del individuo.

Es importante entender que un problema de salud mental no es algo a extirpar en la persona, sino que es algo a **integrar y entender** cómo parte de la narrativa de vida de esa persona.

2.2. Fomento de la inclusión laboral

El movimiento asociativo Salud Mental en Castilla y León tiene una dilatada experiencia de más de 30 años en la gestión y ejecución de programas de **apoyo a la inclusión sociolaboral** de personas con discapacidad psicosocial.

Destaca entre todos el desarrollo de los Programas de **Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral** para Personas con Discapacidad, así como el dirigido a **Jóvenes con Discapacidad**, vinculados ambos al Programa Operativo 2014-2020 (con ejecución desde el año 2015 al 2022) financiados por el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León⁸.

Resultados del programa de Itinerarios de Empleo 2015-2022

Desde el año 2015 a 2022, se ha trabajado con 3.304 personas con discapacidad a través de los Itinerarios de Empleo.

- 1.709 personas han accedido a un empleo (59% hombres y 41% mujeres).
- El 18% son jóvenes (entre 16 y 29 años) con discapacidad, y el 82% personas con discapacidad entre 30 y 65 años.

- Se han logrado 5.726 contratos, de los cuales 3.105 (54%) han sido en Centro Especial de Empleo, 1.939 (34%) en Empresa Ordinaria y 682 (12%) en Administración pública.
- Los sectores de las empresas contratantes más representados son: Limpieza, Hostelería, Servicios, Logística de Almacenamiento y Reparto, Mantenimiento, Industria y Producción.

Vídeo Balance: <https://www.youtube.com/watch?v=WicB-YzCaaXQ&t=55s>

El Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral para Jóvenes con Discapacidad, de forma resumida se puede sintetizar en cuatro pasos:

- 1. Valoración** previa y exhaustiva de las circunstancias y variables de inclusión social, así como la evaluación de sus **capacidades** y el contraste con sus **motivaciones, expectativas y deseos**.
- 2.** En virtud de esa valoración se realizan **formaciones específicas y a la carta** para el desarrollo de sus capacidades.
- 3. Intermediación** con el ámbito laboral para facilitar el acceso al empleo.
- 4. Apoyos para la integración social en el ambiente laboral.**

La experiencia mencionada en la realización de itinerarios personalizados de inclusión sociolaboral demuestra que la **mejora de la empleabilidad** de las personas con discapacidad precisa de un **abordaje integral**, con acciones que inciden directamente en su desarrollo personal y laboral, así como otras destinadas a la promoción de sus relaciones interpersonales, al bienestar físico y emocional, y a la integración en la comunidad, de acuerdo con su proyecto de vida.

La **coordinación con recursos y organizaciones**, tanto de la Administración Pública, como de otras entidades de diferentes ámbitos, favorece un mayor impacto y eficiencia de los proyectos e intervenciones, una atención integral, la optimización de los recursos y la **creación de sinergias**.

Por lo tanto, es necesario actuar de una forma integral sobre la persona y sobre los diferentes contextos y sistemas con los que interactúa para poder garantizar el éxito en la **consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo**. La prestación de los apoyos necesarios y adecuados es fundamental para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su proyecto de vida independiente.

El empleo es una cuestión importante para la vida de todas las personas. En el caso de las personas con discapacidad

⁸ En la actualidad se encuentran gestionando un nuevo Programa de Itinerarios de Empleo, en el nuevo marco operativo 2021-2027 del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

lograr un empleo no solamente es un **camino hacia la inclusión**, también es una **fuentes de identidad**, que proporciona la posibilidad de sentirse parte de la sociedad.

El acceso al mercado laboral beneficia su desarrollo personal, aumenta su motivación, autoestima, y la posibilidad de tener una vida autónoma e independiente, y como tal, tener la posibilidad de **desarrollar una vida plena**.

El modelo que apoya la Federación y sus asociaciones es el **trabajo en red**, de carácter **integral**, promoviendo la **participación comunitaria** y la **vida independiente**. Las asociaciones actúan como entidades generadoras de empleo y como prestadoras de servicios de proximidad de atención comunitaria para las personas con discapacidad, así como prestadoras de apoyos a las personas con discapacidad para su tránsito al empleo, mejora de su ámbito personal y de su entorno.

Se pone el foco en la **atención centrada en la persona** desde una perspectiva integral, a lo largo de su ciclo vital, y con su proyecto de vida como elemento de partida y principal herramienta para la atención y el apoyo a las personas, sus necesidades, expectativas y preferencias.

¿Cómo lo consiguen?

Se trabaja bajo una metodología basada en el diseño de **itinerarios o planes de capacitación personalizados**, flexibles y coordinados desde una óptica integral y adaptados a las necesidades concretas e individualizadas, que abren un abanico de opciones para que cada persona con discapacidad realice actuaciones que potencien su activación individual, y les permitan ser más competitivos en el mercado de trabajo. Esto **implica**:

- Trabajar los itinerarios de empleo bajo un plan de apoyos basado en el proyecto de vida de las personas participantes.
- Capacitar a las personas en función de sus propias expectativas, acciones y decisiones, orientadas a alcanzar ciertas metas, en este caso vinculadas al empleo.
- Intervenir sobre las barreras de acceso al mercado de trabajo y a la formación para el empleo, promoviendo la igualdad de oportunidades en estos ámbitos.
- Mantener a la persona activa en su proceso formativo, búsqueda de empleo y mantenimiento del puesto de trabajo.
- Promover la responsabilidad y sensibilización social entre el tejido empresarial y comunitario.
- Realizar una labor de prospección laboral y búsqueda de oportunidades de formación y empleo.

Perfil de las personas jóvenes participantes en Itinerarios de Empleo.

La Federación es una entidad adherida a la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven** que promueve el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esta Estrategia tiene la vocación de servir de cauce de participación para todas aquellas personas que quieran colaborar en afrontar el que, a día de hoy, constituye uno de los retos fundamentales de nuestro país: reducir la tasa de desempleo entre las personas jóvenes.

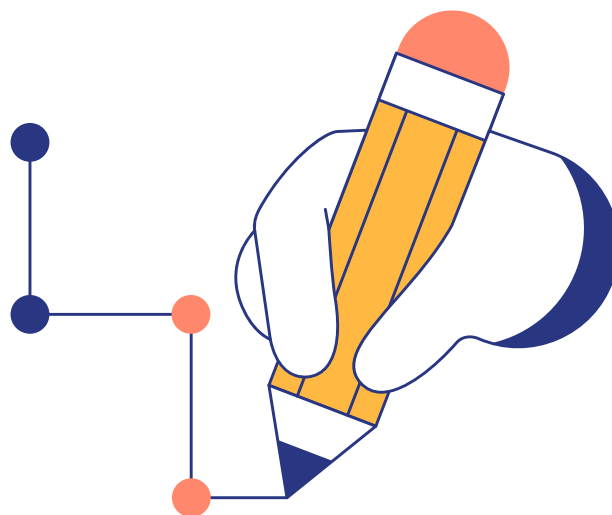
Como hemos explicado anteriormente, el Movimiento Asociativo Salud Mental en Castilla y León, en el marco de su programa de Itinerarios de Empleo, trabaja con personas **jóvenes con discapacidad** de entre 16 y 29 años de edad, inclusive, inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Entre los principales objetivos del programa de **Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral para Jóvenes** se encuentran:

- **Activar** a aquellas personas que presentan una fuerte desconexión del mercado laboral y que se encuentran desanimadas en cuanto a la posibilidad de obtener un empleo, contribuyendo al fin último de incorporación al mercado laboral.
- Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes, mediante la **adquisición de las aptitudes y competencias necesarias** que puedan potenciar sus capacidades para desarrollar su proyecto de vida.

Los jóvenes con discapacidad constituyen un grupo social que, en general, se encuentra en una situación similar a la del resto de jóvenes, pero con condicionantes especiales en algunos **contextos que generan espacios de desigualdad**.

Estos condicionantes de los que hablamos son de diferentes tipos ya que, según el tipo de discapacidad, nos encontramos con diversos perfiles. Así pues, estas diferentes formas de pensar, sentir o vivir van a crear **dificultades** a la hora de lograr su inclusión en la sociedad, ya que suponen “romper” con la norma.



PasaXT
hacia el empleo:
la experiencia

3 PasaXT Hacia el Empleo: la experiencia

3.1. ¿Qué es y cuáles son sus objetivos?

PasaXT Hacia el Empleo es un proyecto cuyo objetivo es **contribuir a la recuperación y empoderamiento de personas jóvenes con discapacidad psicosocial** a través del refuerzo de su empleabilidad. Además este proyecto proporciona herramientas y apoyos que favorecen la adquisición de competencias personales y profesionales con el fin de facilitar mayores oportunidades de acceso al empleo o, en su defecto, el retorno al ámbito educativo o formativo.

La denominación del proyecto, **PasaXT Hacia el Empleo**, es toda una declaración de intenciones con una doble visión:

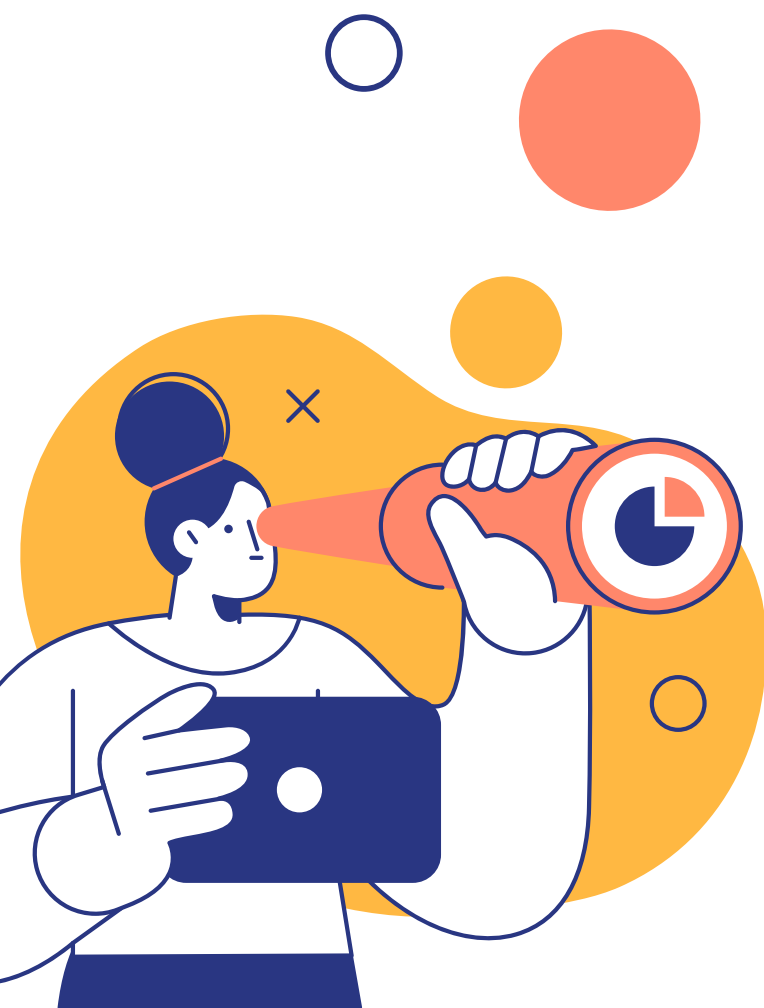
- PasaXT = Pasaporte.
- PasaXT = Pasa por tí.

Ambas **ponen el foco en la persona**, sus motivaciones, capacidades, habilidades y destrezas, que dan sentido y significado a su proyecto de vida.

De modo simbólico, las personas participantes reciben un “pasaporte” como “acreditación” del “viaje” formativo y personal que han vivido.

Como ya hemos mencionado, desde su inicio se integra en el marco de la convocatoria de **Ayudas Económicas para el Refuerzo de la Empleabilidad de Personas Jóvenes con Discapacidad Psicosocial** cofinanciadas por la **Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo** a través del **Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ)**.

La convocatoria apoya económicamente a los proyectos que incluyan acciones interrelacionadas y coordinadas, de implementación de programas de formación, que integren a personas con discapacidad psicosocial para alcanzar unos objetivos concretos, según una adecuada lógica de intervención, mediante acciones formativas teóricas grupales e intervenciones individuales que contemplen el reconocimiento y valoración de las actitudes, conocimientos, habilidades, expectativas y necesidades de las personas participantes de forma individualizada.



Objetivos.

- **General:** Mejorar la empleabilidad de jóvenes con discapacidad psicosocial, contribuyendo a su recuperación y empoderamiento, mediante el fomento de las competencias profesionales y personales básicas, y la preparación en la toma de decisiones sobre la formación y el empleo.
- **Específicos:**
 - Contribuir a la **activación de su proyecto de vida** relacionado con la formación y el empleo.
 - Desarrollar y aplicar estrategias para la **recuperación, empoderamiento**, autodeterminación y capacidad de elección de las personas participantes.
 - Reforzar, adquirir y desarrollar **actitudes, habilidades y estrategias** mediante el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades sociales y competencias clave.
 - Dotar de conocimientos, destrezas y habilidades de empleabilidad necesarios para acceder y manejarse en el mundo formativo y/o laboral, especialmente en **competencias digitales** para la búsqueda activa de empleo.
 - Favorecer su **incorporación y/o participación en recursos educativos y formativo-laborales** desde la orientación y acompañamiento personalizados.

Perfil de las personas jóvenes participantes.

Las personas participantes son jóvenes (mayores de 16 años y menores de 30 años), con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, y tienen reconocida una discapacidad psicosocial, bien en el propio dictamen técnico facultativo, bien mediante informe médico/psicológico o psiquiátrico. Además han de estar inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) y tener la consideración de beneficiaria de dicho sistema el día natural anterior al inicio de su participación en la acción formativa (bien de la intervención individual o de la intervención grupal).

Respecto a la condición de discapacidad psicosocial, estarían incluidos:

- Personas con discapacidad psicosocial.
- Personas con discapacidad psicosocial, que además presentan otras discapacidades.
- Personas con discapacidad intelectual, que tengan una

discapacidad psicosocial asociada.

- Personas con trastorno del espectro autista (TEA), trastorno del desarrollo o Síndrome de Asperger, que tengan una discapacidad psicosocial asociada.

Características del proyecto.

Para asegurar la calidad del proyecto y la atención personalizada, se limita la participación a un mínimo inicial de 2 y un máximo de 6 personas jóvenes participantes.

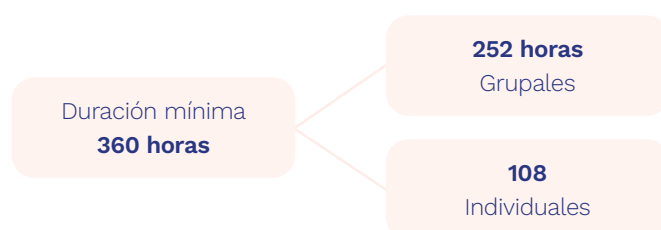
La convocatoria de Fundación ONCE otorga un importe fijo de 5.000 euros por cada una de las personas participantes que finalicen el programa formativo (considerándose como personas participantes que finalizan aquellas que asistan al menos al 85% de las horas totales del proyecto).

La **intervención es de carácter transversal** para que las personas participantes adquieran no sólo una formación, sino que puedan recibir la orientación, el asesoramiento y la inclusión en el entorno social necesarios para su futura vida laboral.

Es necesario resaltar la gran labor que hacen las asociaciones que integran la Federación en la búsqueda y captación de personas jóvenes que quieran formar parte del proyecto, teniendo que llevar a cabo un importante proceso de **coordinación y contacto con otros recursos comunitarios** (CEAS, Centros Educativos, Centros de Salud Mental, etc.) donde puedan contactar con personas interesadas. Las personas responsables de cada asociación realizan ese filtrado de candidaturas teniendo en cuenta no solo los requisitos de la convocatoria, sino también conocer aquellos aspectos de la esfera personal, familiar y social que son realmente significativos para la persona participante.

Es importante que el **entorno familiar** esté informado sobre los objetivos del proyecto para lograr que el rendimiento sea el más óptimo posible y que **presten su apoyo** a la persona participante en el desarrollo de las diferentes actuaciones. El apoyo de la familia va a contribuir al desarrollo del proyecto de vida de las personas participantes.

PasaXT Hacia el Empleo ofrece un **itinerario formativo de 360 horas por participante**, y se estructura de la siguiente forma:



Se desarrolla a través de las siguientes fases:

1

Valoración inicial

Analizar la situación de cada participante, motivaciones y expectativas

2

Desarrollo

A través de acciones grupales e intervenciones individuales

3

Evaluación del impacto positivo

1. VALORACIÓN E INTERVENCIÓN INDIVIDUAL:

En esta fase interviene todo el equipo multidisciplinar de cada asociación ejecutante, con el propósito de hacer frente a las necesidades particulares de cada una de las personas participantes. Acciones desarrolladas:

1. **Apertura del expediente individualizado.** Entrevista individualizada.
2. **Valoración individual de cada participante:** Análisis de su situación, necesidades y expectativas, poniendo en valor sus actitudes, motivaciones, conocimientos, capacidades, competencias y habilidades.
3. **Elaboración del plan de apoyos individualizados** de inclusión sociolaboral, conforme a los datos aportados por las personas participantes y los/as profesionales que intervienen.
4. Grado de cumplimentación de los datos solicitados en cuanto a **indicadores de ejecución** a través de la herramienta informática diseñada por Fundación ONCE.

5. **Coordinación con el entorno familiar y social:** Se valoran las relaciones familiares y con el entorno para determinar las áreas a trabajar, y así como los elementos facilitadores que pueden ofrecer para la consecución de las metas establecidas por cada persona.

2. DESARROLLO DEL PROYECTO:

2.1. Intervención Individual:

Comprende el trabajo individualizado con cada participante para lograr:

- Los apoyos necesarios para la **activación de su proyecto de vida**, si fuera necesario.
- La atención individualizada y personalizada, a través de la **orientación, asesoramiento y acompañamiento continuo**.
- Los **ajustes precisos** para complementar la intervención grupal, favoreciendo la consecución de los objetivos establecidos en el plan de apoyos.
- La realización de **entrevistas individuales con el entorno social y familiar**.

2.2. Intervención Grupal:

Se desarrolla impartiendo formación teórico práctica en las siguientes áreas temáticas y contenidos:



BLOQUES TEMÁTICOS TRANSVERSALES	N.º HORAS	CONTENIDOS
Competencias personales, Inteligencia emocional y habilidades sociales	64	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento: el árbol de logros. • Gestión eficaz del tiempo en la búsqueda de empleo. • Salir de la zona de confort: adaptación. • Creatividad y resolución de problemas. • Gestión emocional. • Introducción a las habilidades comunicativas. • Inteligencia emocional: escucha activa, empatía y asertividad. • Identificación de redes de contacto para la búsqueda de empleo. • Trabajo en equipo. • Webinar práctico.
Competencias para la empleabilidad	64	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de valor: marca personal. • Creencias, actitudes y valores hacia el empleo. • Plan de Acción Individual. • Identificación de objetivo profesional. • Creación de Curriculum para la búsqueda de empleo. • Gestionar portales de empleo y comunidades profesionales. • Sensibilización medioambiental: transición ecológica y empleo verde. • Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Refuerzo de inglés básico orientado a la búsqueda de empleo. • Webinar práctico.
Capacitación digital básica para la búsqueda de empleo	64	<ul style="list-style-type: none"> • Paradigma laboral en la era digital. • Uso del Smartphone. • Aplicaciones de búsqueda. • Primeros pasos en Word. Textos con formato. • Búsqueda de información en Internet. • Herramientas digitales básicas. • Trabajar en línea: Drive y documentos compartidos • Marca personal online: Redes Sociales para la búsqueda. • CV digital atractivo. • Webinar práctico.
Contacto con empresas y colaboración con tejido social comunitario	60	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del entorno: recursos de formación y empleo. Agencias de Colocación, ETTs, CEE... • Conocimiento de Nuevos Yacimientos de Empleo, que promuevan la empleabilidad en zonas rurales, facilitando la inserción de personas con discapacidad. • Entrenamiento en contactos con empresas (presencial y online). • Argumentarios de venta para candidaturas a empresas. • Visitas a empresas y otros recursos comunitarios. • Mapa de empleabilidad: identificación de empresas objetivo. • Networking: cómo hacer contactos efectivos. • Webinar práctico.

3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO:

Se realiza con cada persona **participante** de **manera individualizada**, para cuantificar en qué medida su participación en el proyecto ha alcanzado los objetivos de mejora de la empleabilidad.

De este modo, se **analizan** los **indicadores establecidos** que ofrecerán resultados sobre:

- Grado de **finalización** de la formación.
- Grado de **avance** en el nivel de **empleabilidad**.
- Grado de **satisfacción** de las personas participantes.
- Seguimiento a **corto plazo** (4 semanas) y **largo plazo** (6 semanas), con datos sobre activación e incorporación al mercado laboral, que se incorporarán a la plataforma de la Fundación ONCE (GIR FONCE).
- El **Plan de Acción profesional individual** para cada persona participante.

Además, se realiza el reporte de la información relativa a todas las actuaciones de cada una de las personas sobre las que se ha actuado, mediante una herramienta informática diseñada por la Fundación ONCE.

A la finalización de las ediciones se realiza un **acto de clausura** con todas las personas participantes del Movimiento Asociativo Salud Mental en Castilla y León, para entregar los Diplomas acreditativos, “pasaportes” simbólicos (PasaXT Hacia el Empleo) y visibilizar los logros del Proyecto.

El equipo profesional de apoyo.

La implementación del proyecto, en las diferentes fases de intervención, y desde las diferentes asociaciones ejecutantes se realiza desde un **equipo multidisciplinar** formado por profesionales con diferentes perfiles: **psicología, terapia ocupacional, trabajo social, educación social, preparación laboral, asistencia personal, etc.**, que puedan hacer frente a las necesidades de cada persona participante. Además, una de las profesionales asume el rol de persona “coordinadora” del proyecto, desarrollando la supervisión, seguimiento y evaluación del proyecto en colaboración con el resto de profesionales que intervienen.

Indicamos a continuación los **perfiles** que han participado en las distintas ediciones:

- **Integrador/a laboral-Preparador/a:** se encarga de la evaluación formativa-laboral, apoyo individualizado para la capacitación y orientación, apoyo en la transición al empleo, entrenamiento en habilidades laborales.
- **Psicólogo/a:** realiza la evaluación psicológica individualizada, intervención y apoyo psicológico integral, tanto individual como grupal.
- **Trabajador/a Social:** determina la valoración socio-comunitaria, apoyo social, enlace con recursos comunitarios, entrenamiento en habilidades sociales y de vida independiente que sean relevantes para la inclusión laboral.
- **Educador/a Social:** implementa una evaluación de necesidades educativas, apoyo y orientación sobre recursos socio-educativos, apoyo en la capacitación y desarrollo profesional, entrenamiento en habilidades sociales y de vida independiente que sean relevantes para la inclusión laboral.
- **Terapeuta Ocupacional:** realiza la evaluación de capacidades y habilidades ocupacionales, entrenamiento en habilidades de la vida diaria, apoyo a la adaptación al entorno laboral.

A este equipo se suma la **figura del profesional de la Asistencia Personal**, persona con discapacidad contratada para realizar funciones de apoyo y acompañamiento desde el modelo de ‘Apoyo de Pares’, y elemento clave en el proyecto.

La figura del/de la Asistente Personal.

PasaXT Hacia el Empleo propone desde su inicio la contratación de un/a asistente personal desde la óptica del **modelo de “Apoyo de Pares”** o “Apoyo entre Iguales”.

La asistencia personal para las personas con discapacidad consiste en el **apoyo profesional** para el desarrollo de una vida autónoma y participativa en la comunidad, en cualquier etapa del ciclo vital, conforme a su función social y lo significativo en su proyecto de vida.

En este caso, **los apoyos los presta una persona con experiencia propia en salud mental**, que tras un proceso de recuperación, apoya a otras personas para facilitar su vida independiente y su inclusión en la comunidad.

De acuerdo con Ratzka⁹, el apoyo entre iguales es “compartir los frutos de nuestra experiencia personal”. Es nuestra principal herramienta educativa para empoderarnos mutuamente intercambiando información práctica, experiencias e ideas personales y creando conciencia sobre nuestro papel en la sociedad...”

⁹Ratzka, A. (1989). Personal Assistance: The key to Independent Living. Discurso de apertura en la conferencia sobre asistencia personal en Estrasburgo, Francia.

En el caso de las personas con discapacidad psicosocial, se observa que el contar con el apoyo de otras personas que han tenido también problemas de salud mental mejora su calidad de vida, genera **sentimientos positivos** sobre sí mismas y sus vidas, aumentan su sentido de esperanza y grado de participación en el control de su “enfermedad”, así como su sentido de pertenencia a la comunidad (Davison et al, 2012¹⁰).

La Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad en su informe de 2016¹¹ señala que “Las personas con discapacidad psicosocial pueden beneficiarse considerablemente de los **servicios de apoyo en la comunidad**. El **apoyo entre personas en la misma situación**, por ejemplo, es una **herramienta eficaz** para ayudar a las personas que experimentan trastornos emocionales severos y prevenir la coacción en los servicios de salud mental, además de proporcionarles apoyo en la comunidad”.

En este sentido, el proyecto PasaXT Hacia el Empleo apuesta también por un modelo de apoyo de pares o de apoyo entre iguales como herramienta clave en muchos de los casos para **acompañar en el proyecto de vida** de personas jóvenes participantes, donde la empatía y situaciones similares vividas son el soporte imprescindible para una mejor relación social y laboral, y la plena inclusión comunitaria.

3.2. Enfoque metodológico

La propuesta metodológica de PasaXT Hacia el Empleo se basa en la construcción del **proyecto de vida** de las personas jóvenes con discapacidad psicosocial participantes, **orientado al empleo, la autonomía e inclusión en la comunidad**, facilitando que la persona tome sus propias decisiones, con los apoyos oportunos en los momentos necesarios, para que madure tanto profesional como personalmente, a través de intervenciones planificadas en cada una de las fases por las que transita, desarrollando una **intervención transversal**.

El itinerario debe ser flexible pero coherente a través de las diferentes actuaciones:

- **La acogida en el proyecto.** Una vez seleccionada la persona candidata que cumpla los requisitos que se solicitan, se la informa de los objetivos del proyecto y de las acciones que se van a realizar durante el desarrollo del mismo, su duración, etc.
- **Diagnóstico de empleabilidad.** Valoración inicial de la persona para conocer cuál es su situación, cuáles son sus motivaciones y expectativas. Para ello, tiene lugar una entrevista inicial donde estudian sus necesidades

y capacidades, y analizan sus competencias laborales identificando su perfil profesional. Con esta información se diseña su itinerario personalizado específico.

- **Apoyo y acompañamiento.** En base al itinerario se establece un Plan de Apoyos que se van a proporcionar a la persona participante para conseguir su desenvolvimiento en el marco del proyecto, incluyendo tanto los apoyos informales del entorno familiar y social, como los apoyos existentes en su comunidad y los apoyos proporcionados por el equipo multidisciplinar del proyecto.

En base a lo anterior, es fundamental conocer todos los recursos públicos y privados existentes en la comunidad.

- **Actividades de mejora de la empleabilidad.** A lo largo del proyecto se proporciona asesoramiento, orientación, apoyo psicosocial, habilidades sociales y pre-laborales, formación en competencias transversales o habilidades blandas (soft skills), y formación para el empleo. Estos aspectos son claves para activar a la persona en el objetivo de encontrar un empleo y mantenerlo. Es importante orientar a cada persona en sus expectativas, respetando sus decisiones y, en su caso, reorientándolas hacia metas posibles.
- **Prospección empresarial centrada en:**
 - Identificar las **oportunidades** de empleo que ofrece el entorno.
 - Conocer los **nuevos yacimientos de empleo**, las áreas emergentes o sectores en crecimiento en el entorno, que generan oportunidades laborales.
 - Visitas in situ a **empresas** de la zona para conocer de primera mano aspectos relacionados con la selección de personal o las dinámicas de trabajo. Estas visitas se realizan junto con las personas jóvenes participantes en el proyecto.
 - **Informar y asesorar** a empresas y organizaciones sobre las **capacidades** de las personas con discapacidad psicosocial, las **ayudas a la contratación**, y cuota de reserva. En muchos casos, esta labor también se realiza contando con el acompañamiento de las propias personas participantes, que darán a conocer en primera persona sus capacidades y motivaciones laborales.
 - En el caso de ofertas de empleo u oportunidades reales de inclusión laboral, se colabora con empleadores para **identificar formas de adaptar los puestos de trabajo** y el entorno laboral para que sean accesibles y adecuados para personas con discapacidad psicosocial.

¹⁰ Davidson, L., Bellamy, C., Guy, K., & Miller, R. (2012). Peer support among persons with severe mental illnesses: a review of evidence and experience (Apoyo entre compañeros para personas con enfermedades mentales graves: revisión de la evidencia y experiencia). *World Psychiatry (Revista médica de investigaciones en el área de la psiquiatría)*, 11(2), 123-128.

¹¹ ONU, C. d. (2016). Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ginebra: Asamblea General de las Naciones Unidas.

- **Recursos comunitarios.** Se informa y orienta sobre aquellos bienes, servicios, herramientas, que pueden usarse para mejorar la autonomía y la calidad de vida en comunidad. Se realizan acciones de convivencia y lúdicas para reforzar sus competencias sociales, y se visitan recursos comunitarios de toda índole: culturales, deportivos, de ocio, medioambientales, etc.
- **Evaluación final.** Al final del proyecto se realiza un análisis de los resultados y una evaluación del impacto positivo que ha podido tener en las personas participantes y su entorno.

Esta metodología de trabajo impacta de manera positiva en las personas participantes:

- Favorece su **participación activa**, teniendo en cuenta los conocimientos previos de la persona participante y su ritmo de aprendizaje.
- La **transversalidad**. Se cuenta con un equipo de trabajo multidisciplinar que tiene amplia experiencia en la implementación de proyectos de mejora de la empleabilidad y hace posible ofrecer más opciones a las personas jóvenes.
- Fortalece las **habilidades sociales** y las pre-laborales (o habilidades para el empleo), así como todas aquellas competencias fundamentales que las personas necesitan desarrollar para el acceso al mercado laboral.
- Fomenta el uso de las **nuevas tecnologías** como herramienta en la búsqueda de empleo, proporcionando las habilidades digitales básicas más relevantes en los entornos laborales.

Además, como punto destacado, sobresale su apuesta por poner en valor el **enfoque de género** en todo el ciclo del proyecto, habiendo identificado previamente necesidades, intereses, prioridades, barreras y problemas específicos desde una perspectiva de género. También es importante sensibilizar a todos los agentes intervinientes y grupos de interés del proyecto, jóvenes participantes, profesionales, empleadores, otros profesionales externos y la comunidad en general sobre las **intersecciones entre género y salud mental**, y cómo estas pueden influir en las oportunidades laborales y el bienestar de las mujeres.



¿Qué claves hacen que PasaXT Hacia el Empleo sea innovador?

Este proyecto se distingue de otros por **cuatro aspectos fundamentales**. Estos elementos están entrelazados, lo que hace que el proyecto sea innovador gracias a las características de cada uno de estos cuatro componentes:

1. La incorporación al equipo de trabajo de personas que trabajan como **asistentes personales** de las personas jóvenes participantes, que apoyan y acompañan desde su experiencia propia en salud mental (“apoyo de pares”). El proyecto, ya desde su raíz, nace con un logro: la contratación de una **persona con discapacidad**, con **experiencia propia** en salud mental, como **Asistente Personal**, en cada una de las entidades ejecutantes del proyecto, que será figura de soporte y apoyo en la búsqueda de los logros personales de las personas jóvenes participantes. Desde la Federación se les facilita una formación básica en “Asistencia Personal en Salud Mental”, haciendo especial hincapié en la filosofía de vida independiente y en la inclusión en la comunidad.
2. **Trabajo en red.** Aunque el proyecto lo desarrolla cada entidad participante de manera individual, la metodología es compartida, y desde la Federación se generan espacios de encuentro, convivencia, puesta en común de experiencias y buenas prácticas en el ámbito del proyecto, tanto a nivel de participantes, como de profesionales. Este aspecto facilita **alcanzar sinergias** entre las entidades ejecutantes, logrando un efecto multiplicador en la visibilidad del proyecto, sus objetivos, sus actividades y sus resultados.
3. El fomento del **uso de las TIC** y las **competencias digitales** a lo largo de todo el itinerario formativo, como herramientas para la búsqueda de empleo, el acceso a oportunidades laborales, la realización de acciones formativas o de capacitación, etc. Este aspecto también redundará en la adquisición de habilidades, capacidades y aptitudes relacionadas con la aplicación eficaz, útil y práctica de las TIC en cualquier entorno de su vida. Todas las personas participantes utilizan una tablet que se les facilita al inicio del proyecto y a través de la cual se trabajan de manera conjunta situaciones prácticas que son coordinadas desde la Federación.
4. Prestar especial atención a los **nuevos yacimientos de empleo**, que puedan **generar oportunidades laborales** en sectores como los servicios de proximidad, el empleo verde, la producción agroalimentaria, la artesanía y productos locales, la digitalización, etc.

3.3. ¿Para quién es importante este proyecto?

El desarrollo del proyecto ha sido destacado de forma muy positiva por parte de todas las personas que participan en el mismo de una manera u otra:

- **Jóvenes participantes.** Son las personas destinatarias finales del proyecto, siendo una buena oportunidad para reforzar, adquirir y desarrollar actitudes, habilidades y estrategias intra e interpersonales mediante el conocimiento personal y el desarrollo de habilidades sociales significativas. Les permite aprender habilidades, técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo y mejorar sus capacidades y autoconfianza.
- **Personal técnico de las asociaciones.** Son las personas responsables de cada asociación que se encargan de llevar a cabo el desarrollo formativo del proyecto y prestar los apoyos necesarios para un adecuado y efectivo tránsito de las personas jóvenes participantes en el mismo. Este proyecto es importante porque sienta las bases para mejorar la empleabilidad del colectivo. Además el proyecto supone una experiencia positiva y un aprendizaje significativo para el propio equipo técnico.
- **Asistentes personales.** Son la figura que sirve de apoyo y referencia en cada grupo para orientar a las personas participantes e impulsar su confianza y empoderamiento. Se trata de personas con experiencia propia en salud mental y que han pasado por las mismas experiencias que las personas participantes, por eso son una figura clave. Sus funciones complementan, sin duplicar ni reemplazar, las funciones del resto del equipo técnico. Como ya hemos visto, utilizan sus propios conocimientos y vivencias para apoyar el avance de las personas hacia su recuperación y hacia una vida más autónoma. El sentido de reciprocidad que se crea al compartir experiencias personales genera mayor autoestima, confianza y capacidad de generar cambios en la vida de las personas jóvenes participantes.
- **Empresas y empleadores.** Gracias al proyecto pueden conocer perfiles de personas que encajan en las ofertas laborales que difunden y conocer de primera mano cómo la diversidad suma y aporta valor a los entornos laborales.
- **La Federación.** Gracias a este proyecto se impulsa el trabajo en red de las diferentes entidades que la componen, generando mayor impacto y trabajando con éxito en varios de sus propósitos: como es la sensibilización y promoción de la salud mental, así como la mejora de su inclusión laboral en particular, y la mejora de la calidad de vida en general.

3.4. ¿Cómo han sido las ediciones?

Al cierre de este Estudio se han cuantificado, desde 2018, **cinco ediciones del proyecto**, con un total de **100 participantes** (39 mujeres y 61 hombres). Todas ellas han conseguido mejorar la empleabilidad de las personas que han participado según las evaluaciones posteriores.

En términos generales se ha conseguido un **12% de inserciones laborales** en todo el transcurso del proyecto. Además, como veremos más adelante, un **24% retomaron su formación para tener más opciones de inserción laboral**.

El número de participantes está entre 14, en el año 2022, significando el año con menos participación, y 29 en 2019, siendo el año con más jóvenes participantes. Asimismo, el año donde se consiguió mayor empleabilidad por parte de las personas involucradas fue el mismo donde hubo mayor participación, alcanzando que 5 personas encontraran trabajo. En el año 2018 fue donde se lograron mayor número de ofertas laborales, casi el total de las personas participantes recibieron ofertas, de las cuales 4 consiguieron emplearse.

En el año 2020-21, a pesar de encontrarnos con una gran participación solamente 2 personas encontraron empleo, y este hecho puede relacionarse con la pandemia mundial de la COVID-19, que supuso un freno en todos los ámbitos de la vida de las personas. En la última edición del proyecto, 2023, de las 18 personas que participaron, 2 encontraron trabajo y 11 recibieron ofertas laborales.

En cuanto a la realización de prácticas y a la formación continua también arrojan datos positivos. Nos encontramos las mayores tasas en el año 2022 con 9 personas, y en 2020-21 con 8. El año con menos personas que se encontraban en formación continua es el 2019, suponiendo solamente 1 persona.

Desde la Federación consideran que del conjunto de personas participantes en todas las ediciones, el 100%, se han mantenido **activas en la búsqueda de empleo** o de nuevas oportunidades formativas. Este logro del proyecto brinda la oportunidad de encontrar más oportunidades laborales, adquirir y/o desarrollar habilidades relevantes, tener más control sobre su perfil profesional, aumentar su motivación y su confianza.

Desde la Federación ponen de relieve la buena predisposición de todas las personas participantes en el proyecto: el alumnado, las personas dedicadas a la asistencia personal y los equipos profesionales. Su colaboración, motivación e implicación han sido claves para lograr los resultados y el éxito del proyecto en sus diferentes ediciones.

Las ediciones celebradas gracias al apoyo conseguido en esas cinco convocatorias han sido las siguientes:

- Edición 2018.** Del 19 de marzo al 19 de junio de 2018.
- Edición 2019.** Del 2 de septiembre al 13 de diciembre de 2019.
- Edición 2020-2021.** Del 16 de noviembre de 2020 al 12 de marzo de 2021; y del 29 de marzo al 2 de julio de 2021¹².
- Edición 2022.** Del 17 de enero al 29 de abril de 2022.
- Edición 2023.** Del 30 de enero al 16 de mayo de 2023.

Las entidades que han participado en cada convocatoria son:



2018	2019	2020-2021	2022	2023
Salud Mental Salamanca	Salud Mental Burgos	Salud Mental León	Salud Mental Ávila	Salud Mental Ávila
Salud Mental Miranda	Salud Mental Aranda	Salud Mental Palencia	Salud Mental León	Salud Mental Burgos
Salud Mental Ávila	Salud Mental León	Salud Mental Miranda	Salud Mental Burgos	Salud Mental León
Salud Mental Segovia	Salud Mental Palencia	Salud Mental Burgos	Salud Mental Salamanca	Salud Mental Salamanca
	Salud Mental Salamanca	Salud Mental Salamanca		Salud Mental Segovia
	Salud Mental Segovia	Salud Mental Ávila		
	Salud Mental Soria	Salud Mental Segovia		
	Salud Mental Zamora			

Fuente: Memorias del programa PasaXT Hacia el Empleo de los años señalados.

¹² Se agrupan dos ediciones ya que en el mismo año se ejecutaron dos proyectos diferenciados.

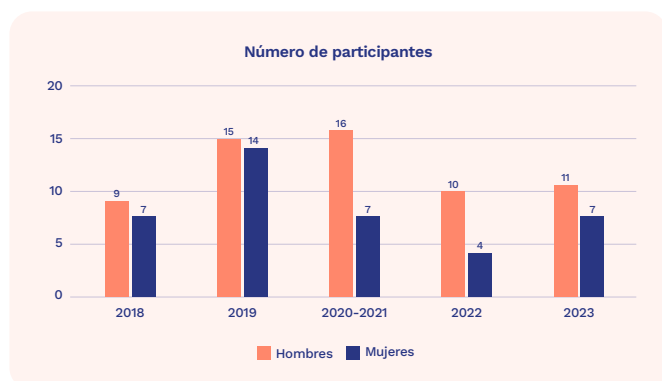
Dimensiones del proyecto PasaXT Hacia el Empleo de 2018 a 2023

Como ya hemos visto, el número de **participantes por año** ha fluctuado ligeramente en números absolutos, siendo de 16 participantes en 2018, 29 participantes en 2019, 23 en 2020-2021, 14 en 2022 y 18 en 2023. **En total han sido 100 las personas jóvenes con discapacidad psicosocial participantes en el proyecto desde 2018.**

De éstos, la proporción de **mujeres y hombres** estuvo más igualada en 2018 (56,25% de hombres y 43,75% de mujeres) y 2019 (51,72% de hombres y 48,28% de mujeres), aunque en 2020-21 y 2022 ha sido de aproximadamente de dos hombres por cada mujer participante (69,57% y 71,43% de hombres frente a 30,43% y 28,57% de mujeres, respectivamente). En la última edición desarrollada en 2023 la proporción vuelve a acercarse, aunque ligeramente (61,11% de hombres y 38,89% de mujeres). En cómputos totales, la participación por género ha sido el **39% mujeres y 61% hombres.**

En la evolución de las diferentes ediciones se ha observado que ha bajado la participación debido a los propios requisitos de participación en el proyecto. No se puede repetir participantes que ya hayan desarrollado y finalizado el proyecto en el marco de la convocatoria donde se enmarca el mismo, por este motivo, a veces es complicado encontrar personas que cumplan los requisitos, como, por ejemplo, al ser un proyecto orientado a personas jóvenes, en esos casos, algunas no cuentan aún con un diagnóstico específico y un certificado de discapacidad psicosocial.

La fuente de los gráficos que se muestran en esta sección son las Memorias del proyecto PasaXT Hacia el Empleo de 2018 a 2023.



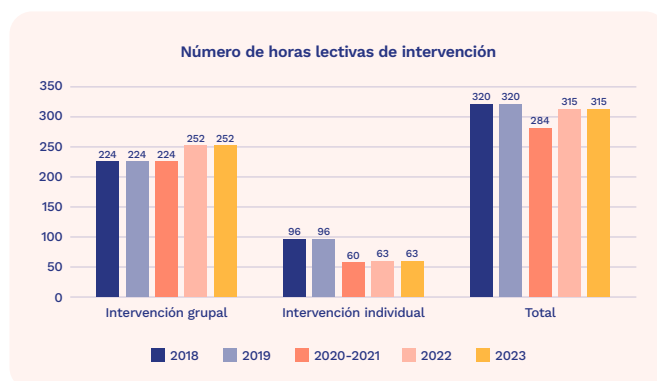
Respecto a la **procedencia** de las personas participantes, 23 proceden del **medio rural** (7 mujeres y 16 hombres) y 77 del **medio urbano** (32 mujeres y 45 hombres)¹³.

Respecto a su **situación laboral**, 81 personas se encontraban **desempleadas** (30 mujeres y 51 hombres), y 19 personas **inactivas** (10 mujeres y 9 hombres), es decir, personas no clasificadas como ocupadas ni paradas.

La variable **discapacidad** se reparte de la siguiente manera: de las personas participantes, 71 contaban con certificado de **discapacidad psicosocial** (31 mujeres y 40 hombres), 19 con **discapacidad intelectual** y discapacidad psicosocial asociada (5 mujeres y 14 hombres), y 10 con **trastorno del desarrollo** con discapacidad psicosocial asociada (4 mujeres y 6 hombres). Respecto al porcentaje de discapacidad, 53 personas del 33% al 64% (22 mujeres y 31 hombres), 41 personas del 65% al 74% (15 mujeres y 26 hombres), y 6 personas con más del 75% de discapacidad (3 mujeres y 3 hombres).

Sobre el **nivel educativo o de estudios**¹⁴, 2 personas no tenían estudios (hombres), 31 personas con estudios de educación primaria (9 mujeres y 22 hombres), 34 con educación secundaria baja, ESO 1º, 2º y 3º, certificados de profesionalidad nivel 1 y similares (18 mujeres y 16 hombres), 32 personas con educación secundaria alta, 4º de ESO, bachillerato, formación profesional grado medio, certificados de profesionalidad nivel 2 o similares (12 mujeres y 20 hombres), y 1 persona (mujer) formación profesional grado superior o equivalente.

El número de **horas lectivas de intervención ya sea grupal o individual** ha sido bastante similar, si bien en las dos primeras ediciones el número de horas de intervención individual ha sido ligeramente inferior (96 horas en vez de 108). En las dos últimas ediciones ocurre lo contrario y se incrementaron las horas de intervención grupal (252 en vez de 224). Este aumento de horas se realiza para incrementar las horas totales de atención, algo recogido como sugerencia de mejora por parte de las personas participantes y los equipos profesionales.



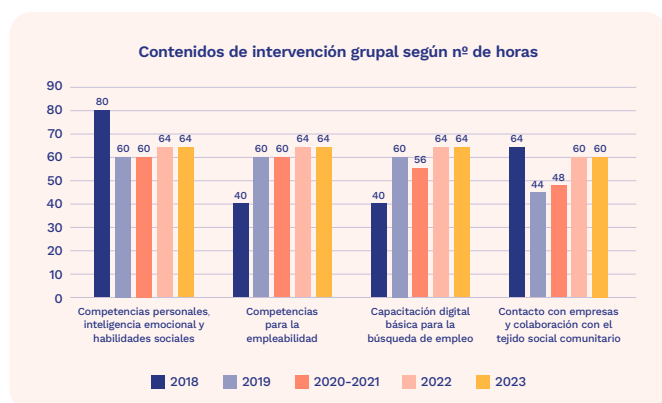
Respecto a los **contenidos de intervención grupal** según número de horas, la carga se ha distribuido de forma similar en las diferentes ediciones, si bien destaca el mayor número

¹³ Según la clasificación DEGURBA del Eurostat.

¹⁴ Según clasificación internacional normalizada de la educación (CINE 2011).

ro de horas destinado a competencias personales en 2018, derivado de las necesidades de las personas destinatarias de ese año.

También es significativo el incremento de horas dedicadas al contacto con las empresas y colaboración con tejido social comunitario tanto en 2018 como en 2022 y 2023, lo cual refleja la necesidad de fortalecer esa labor año tras año, así como la influencia de la pandemia en las ediciones de 2019 y 2020-21.



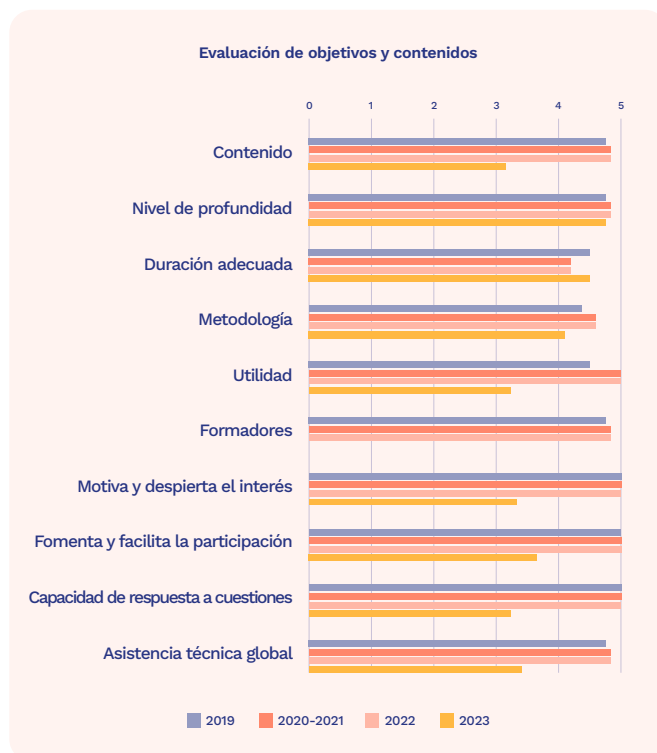
3.5 ¿Cuáles han sido los aprendizajes?

Tras la ejecución del proyecto, de cada convocatoria, se realizó una evaluación dirigida tanto a las personas participantes, como al personal técnico y a las personas que prestan apoyos como asistentes personales, que refleja en general una buena valoración, si bien se identifican algunos aspectos de mejora.

Por un lado, se **evaluaron los objetivos y contenidos del proyecto de cada año por parte del personal técnico, obteniéndose una puntuación promedio de 4,84 sobre 5 en 2019; y 4,87 sobre 5 en 2020-21 y 2022. En la edición de 2023, esta puntuación promedio fue de 3,80 sobre 5.**

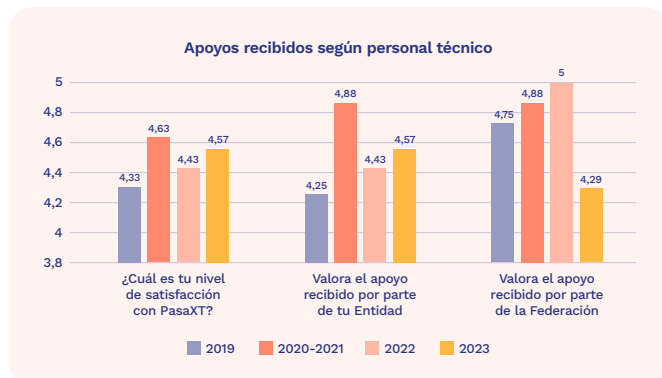
El principal aspecto a mejorar es la duración del proyecto, así como la metodología o aplicación práctica percibida, según ediciones. Aunque destaca una percepción menos positiva de la última edición de 2023, de forma genérica.

Nota: En la edición de 2018 no se disponen de estos datos de evaluación del personal técnico, asistentes profesionales o participantes.

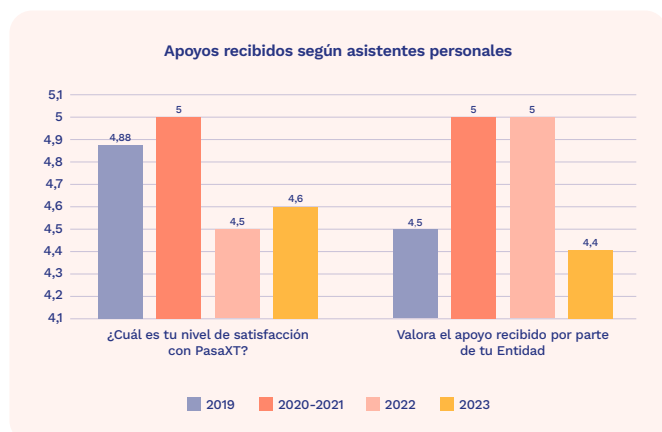


En cuanto a la **satisfacción con el proyecto y los apoyos recibidos, tanto asistentes personales como el personal técnico arrojaron puntuaciones entre el 4,25 y el 5, sobre 5.**

A continuación, se muestra el detalle de sus valoraciones:



Aunque se reflejan buenas puntuaciones durante los tres años, destaca ligeramente la consistencia en la satisfacción y apoyos recibidos por parte de todos en el año 2020-21, tal vez influido por la declaración de pandemia vivida en esas fechas.



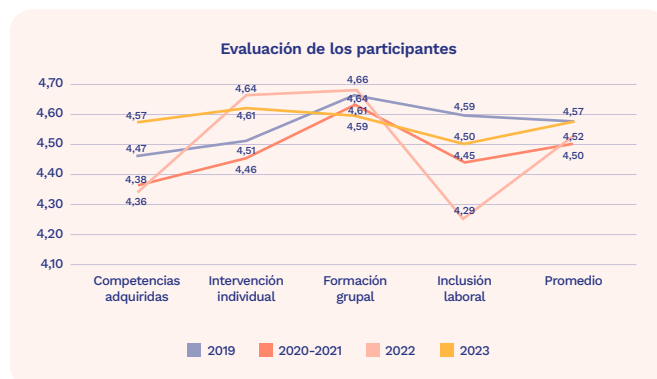
El personal profesional, asimismo han destacado la dificultad de captar perfiles que cumplieran los requisitos, así como de trabajar con perfiles tan variados y conseguir la motivación del grupo, y, por otro lado, han destacado el éxito del trabajo individualizado y de la figura del asistente personal, a pesar de la novedad del proyecto.

Por último, la **evaluación de las personas participantes muestra un grado de satisfacción promedio sobre 5, de 4,57 en 2019, 4,50 en 2020-21, 4,52 en 2022 y 4,57 en 2023.**

Este valor promedio se desagrega en cuatro categorías que agrupan a su vez otros indicadores. Estas cuatro categorías son:

1. Competencias adquiridas.
2. Intervención individual.
3. Formación grupal.
4. Inclusión laboral.

El detalle de las valoraciones de las personas participantes en estas cuatro categorías o ejes, es la siguiente:



Como se puede observar, tanto la intervención individual como la grupal es mejor valorada, mientras las competencias adquiridas y la inclusión laboral obtienen en general puntuaciones más bajas, y sobre todo en 2022, aunque en ambos casos se sitúan en valores altos de satisfacción.

Las competencias adquiridas es una categoría que agrupa dos indicadores: el aprendizaje en sí de competencias y, por otro lado, su influencia en la mejora de la empleabilidad. Es este segundo aspecto el que obtiene la valoración más baja, aunque se sitúan en valores altos, sobre 5: 4,39 en 2019, 4,24 en 2020-21, 4,29 en 2022 y 4,50 en 2023.



Teniendo en cuenta estas percepciones de las personas participantes, así como los principales resultados que se detallan en el siguiente gráfico, destacan como **aspectos a mejorar**:

1. La **necesidad de incrementar el número de ofertas recibidas**.
2. Así como el **número de actividades prácticas realizadas**.

Aspectos que podrían abordarse tal vez aumentando el contacto con las empresas y el tejido social comunitario desde el proyecto.

Así como se recogen otras cuestiones en la **evaluación cualitativa** también susceptibles de atención como son, entre otros:

1. La multitud de solicitudes de **incremento de la duración del proyecto**.
2. La **adaptación** de objetivos y contenidos a los **perfiles de cada participante**, pues existe mucha heterogeneidad.

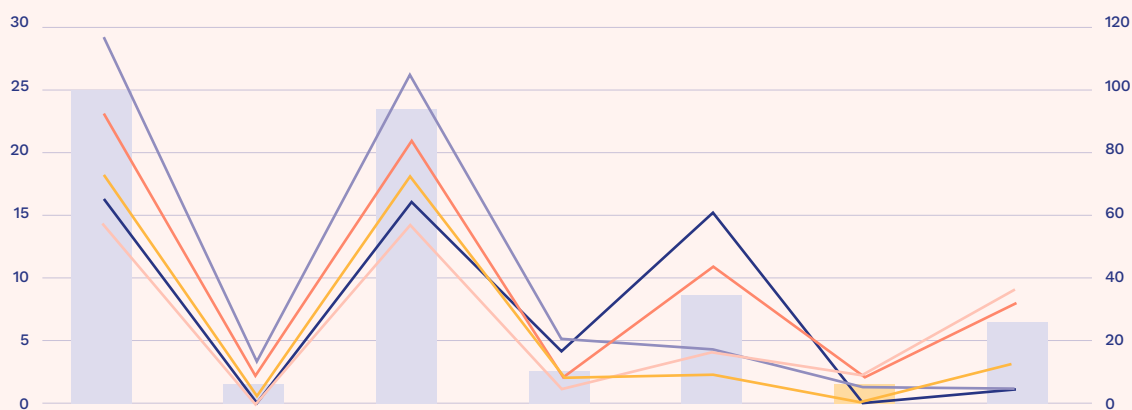
Por otro lado, se observan como **aspectos positivos**:

1. Una **alta adherencia al programa** ya que el número de bajas es muy reducido y en la mayoría de casos precisamente el motivo de la misma ha sido la incorporación laboral antes de finalizar el mismo.
2. La **continuidad de la formación en aproximadamente una de cada cuatro personas participantes**, lo cual refleja un cambio en la actitud hacia el empleo y su inclusión laboral futura.

Además, destacan en las valoraciones cualitativas aportadas en las evaluaciones de las personas participantes, entre otras:

3. La **satisfacción con los equipos profesionales y la asistencia personal**, en algunos casos clave para el buen desarrollo del proyecto.
4. La **realización de salidas y visitas a las empresas y recursos comunitarios**.

Principales resultados del Programa de 2018 a 2023



	Nº participantes programa	Nº bajas antes de la finalización	Han finalizado el programa	Han encontrado trabajo	Han recibido ofertas	Han realizado prácticas	Formación continua
■ Total	100	5	95	14	36	5	24
— 2018	16	0	16	4	15	0	3
— 2019	29	3	26	5	4	1	1
— 2020-2021	23	2	21	2	11	2	8
— 2022	14	0	14	1	4	2	9
— 2023	18	0	18	2	2	0	3

Análisis del impacto del programa

4 Análisis del impacto del programa

Gracias a las entrevistas realizadas con los diferentes agentes que han hecho posible el desarrollo de estos proyectos, se ha podido analizar cuál es la valoración de las personas participantes.

Éstas afirman que el **impacto ha sido positivo** tanto en la **mejora de sus competencias y habilidades personales, como en las sociales y de empleabilidad** para acceder al mundo formativo y laboral.

Analizando los datos de seguimiento que se hace al alumnado a los 6 meses de finalizar el proyecto, se puede observar un **crecimiento del número de personas ocupadas**, pasando de ser un 3,44% en el año 2019, hasta conseguir un 22,22% en 2023.

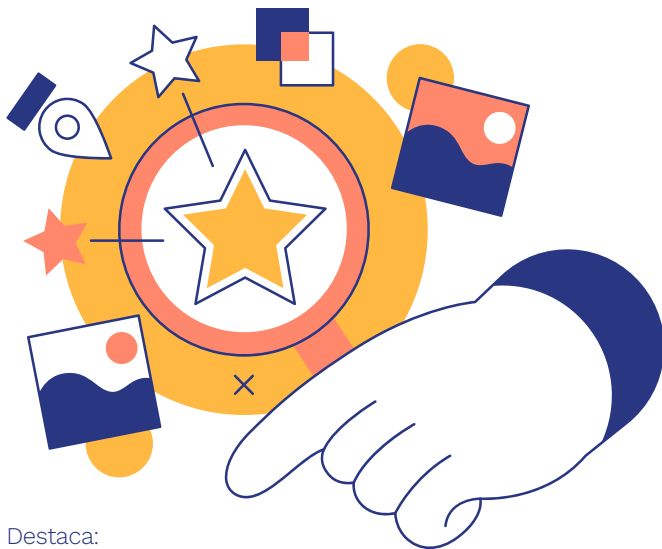
Su carácter innovador respecto a los objetivos, procesos, personas destinatarias a las que se dirige y la metodología, hacen que se consiga mayor impacto y las personas mejoren sus habilidades y competencias personales, pero también se vean más motivadas y en mejores condiciones para optar a un puesto de trabajo.

4.1 Mejora de condiciones al finalizar el proyecto

Los diferentes perfiles que participan en el proyecto (técnicos formadores, personal de apoyo y las propias personas jóvenes participantes) coinciden en destacar la **mejora de las condiciones del alumnado tras el desarrollo del proyecto**.

Tras analizar todas las ediciones, y comparar los resultados de las encuestas realizadas y el seguimiento a las personas participantes a los 6 meses desde la finalización del proyecto, se puede concluir que se **consiguen los objetivos marcados**, entendiendo que estos objetivos pueden ser **encontrar empleo, obtener cualificación o cursar algún tipo de estudios**. Así pues, el **67% del total de las personas participantes consiguió alguno de estos hitos**.





Destaca:

- La **mejora de competencias de diversa índole** para las personas participantes, destacando un **aumento de su autoestima y su responsabilidad** con puntuaciones que oscilan desde 4,36 a 4,57 sobre 5 sobre las competencias adquiridas.
- La **mejora de sus opciones y oportunidades para acceder al mercado laboral tras haber adquirido estrategias y conocimientos efectivos** que contribuyen a conseguir una integración exitosa al mercado laboral. Este aspecto, mientras en 2019 se valora con un 4,39, en 2023 pasa al 4,50. Las personas participantes apuntan que se ha incrementado el número de ofertas laborales recibidas.

“La mejora de la empleabilidad es evidente porque han mejorado también sus capacidades de búsqueda activa de empleo”. **(David Gómez Ruiz, profesional de Salud Mental Burgos PROSAME).**

El alumnado que han participado en el programa destaca:

- **Mejoras en la actitud, competencias personales, de relación y comportamiento, promoción del autococimiento, etc.** En la última edición de 2023 se valora con un 4,57 sobre 5.

“Destacaría del proyecto muchísimas cosas sobre cómo comportarnos, sobre la actitud. Me ha servido mucho saber cómo crear tu currículum y conocerme más”. **(Hombre, participante de Salud Mental Burgos PRO-SAME, edición 2022, actualmente trabajando).**

“Conocer nuestras habilidades, actitudes y saber dónde podemos encajar, hacer hincapié en lo que no”. **(Mujer, participantes de FAEMA Salud Mental Ávila, edición 2022, actualmente trabajando).**

“El proyecto me ayudó un montón la verdad, para la autoestima, sobre todo, para el conocimiento personal. Estuvimos trabajando habilidades sociales. Todas las personas tenemos nuestras cosas buenas, nuestras

cosas malas, pero hay que afrontarlas. Hay que saber tirar para adelante, saber gestionarlas” **(Mujer, participante de Salud Mental Salamanca AFEMC, edición 2019, actualmente trabajando).**

- **Fomento de la motivación.** Las personas participantes en todas las ediciones afirman que el proyecto motiva y despierta su interés.

“La motivación que me dieron me sirvió para conseguir mi título de monitor” **(Hombre, participante de Salud Mental Aranda, edición 2019, en búsqueda de empleo estable y cursando formación).**

4.2 Inclusión laboral de jóvenes participantes

PasaXT Hacia el Empleo supone una **gran palanca de apoyo para la inclusión laboral de las personas participantes**, y también para mejorar en otros aspectos, ya que gracias a este proyecto se han facilitado herramientas para el proceso previo: “el proceso de búsqueda de empleo, las entrevistas y la preparación previa y finalmente, el acceso al mercado de trabajo y la consecución de un trabajo” Asimismo, el fomento de la formación continua es otro punto fuerte del proyecto, ya que de esta manera las personas participantes podrán tener más opciones de acceso al mercado laboral.

Tras el análisis de las ediciones celebradas, el resultado es que se ha conseguido un **12% de empleabilidad en todo el transcurso del proyecto** del total de jóvenes participantes.

En las encuestas realizadas al finalizar cada una de las ediciones, las personas participantes comenzaron dando una **puntuación sobre el impacto en la mejora de su empleabilidad de 4,39 y en la última edición (2023) se ha incrementado a 4,5 sobre 5.**

Las apreciaciones por parte del alumnado participante son:

- El **temario y formación se adaptan** a cada persona participante y sus necesidades, orientándole para que cada una pueda **afrontar sus debilidades y aprovechando las oportunidades**, para crecer y mejorar. Por ejemplo, si una persona tenía “miedo” al rechazo al buscar empleo, en las visitas a empresas podía comprobar que también buscaban perfiles como el suyo, reduciendo notablemente sus temores.

Es interesante destacar que se presenta un **elevado número de jóvenes participantes que no realiza ningún estudio, suponiendo el 65,47% del total.** Sin

embargo, este porcentaje ha ido variando con el paso de los años, obteniendo un porcentaje inferior en la última edición. En 2019 supuso el 75,86% del total de personas y en 2022/23 se redujo al 62,50%.

Asimismo, en las encuestas finales, las personas participantes dan una valoración al ítem “el profesorado se adapta” que va del 4,78, en 2019, al 4,56 sobre 5 en 2023.

“En estas visitas a empresas percibí que podían tratarlos de otra manera y me ayudó a tener una visión más optimista del empleo para personas con discapacidad”.
(Mujer, participante de FAEMA Salud Mental Ávila, edición 2020, actualmente trabajando).

- Se muestran **nuevas formas de buscar empleo** abriendo una gama más amplia de oportunidades para las personas participantes y se les ofrecen herramientas para ello. Las personas entrevistadas afirman que las herramientas que les ofrecieron para buscar empleo les sirvieron de mucho. Podían afrontar la búsqueda de empleo de forma más profesional y con menos “miedos”. En las encuestas realizadas valoran del 4,36 (2019) al 4,25 (2023) el impacto del proyecto en su consecución de trabajo.

“Me gustó porque aprendí maneras de buscar empleo. Me ayudó a ser más profesional buscando empleo, más abierto y comunicativo”. **(Hombre, participante de Salud Mental León, edición 2021, actualmente trabajando).**

“Nos han dado mucha información para saber por ejemplo cómo ir a una entrevista o estar en el trabajo, cuidar la imagen personal, ésto es muy importante”.
(Mujer, participante de FAEMA Salud Mental Ávila, edición 2022, actualmente trabajando).

- Una de las personas entrevistadas destaca principalmente, que uno de los hitos del proyecto es la posibilidad que les da de **conocer las diferentes etapas que existen en la búsqueda de empleo:**
 - Competencias para la empleabilidad: plan de acción para encontrar un empleo, crear un Currículum Vitae, gestionar portales de empleo, etc.
 - Capacitación digital para buscar empleo.
 - Contacto con empresas: Identificar empresas que ofrezcan oportunidades de trabajo, generen mayores ofertas de empleo y se adapten a los perfiles de las personas participantes.

“El proyecto ha sido fenomenal. He aprendido cómo gestionar mejor el tiempo, la paciencia para buscar empleo y las posibles etapas en esta búsqueda”.
(Mujer, participante de FAEMA Salud Mental Ávila FAEMA, edición 2022, actualmente trabajando).

El alumnado también destaca la figura del asistente personal, por su **apoyo en el proceso de búsqueda de empleo.**

Según los datos extraídos del resumen de las memorias de todas las ediciones realizadas, **la atención recibida de los/las profesionales (tanto personal técnico como asistentes personales) es muy bien valorada.** Comenzando en 2019 con una puntuación de 4,61 sobre 5, y subiendo hasta el 4,94 en 2023.

“Nos animaba a buscar empresas que ofrecieran empleo. Nos decía cómo buscarlo en una zona y qué datos debíamos recopilar. Decía: buscad en esta calle las empresas que haya para encontrar empleo, si tienen número de teléfono, si tienen correo, si tienen redes sociales”. **(Hombre, participante de Salud Mental León (Delegación Ponferrada), edición 2021, actualmente trabajando).**

4.3 Implicación y colaboración de las empresas

Los equipos profesionales multidisciplinares, técnicos y asistentes personales, que han participado en las distintas ediciones hacen una labor importante de prospección de empresas para que las personas participantes en el proyecto puedan tener una relación directa con diferentes empresas de interés.

Tres personas que han trabajado como asistentes personales, entrevistadas para conocer su experiencia en el proyecto, afirman que las visitas a empresas sirven para que las personas participantes conozcan con qué sector se sienten más identificadas y se animen en su búsqueda de empleo.

“Las personas participantes quieren un primer empleo, porque a veces solo han tenido empleo esporádico. Gracias a estas visitas pueden visualizar cuál es el mercado de trabajo”. **(David Gomez Ruiz, profesional de Salud Mental Burgos PROSAME).**

Su objetivo es doble: por un lado, acercar el mundo empresarial a las personas que están buscando empleo y por otro, que las empresas conozcan de primera mano el desarrollo del proyecto y el interés del alumnado joven por acceder al mercado laboral, además de sus capacidades y potencialidades.

Sobre la predisposición de las empresas para las visitas a sus instalaciones, las personas responsables de la prospección indican que a veces es difícil encontrar empresas que puedan estar abiertas a participar. Aunque, por otra parte, afirman que las empresas que acceden a ello, consideran que es una experiencia muy satisfactoria para ambas partes. Indican que no hay un sector que facilite más las visitas, sino que depende de la concienciación a nivel social de la empresa.

Dos de las tres personas entrevistadas por su labor de apoyo y acompañamiento como asistentes personales en el proyecto afirman que, a veces, fue muy difícil poder contactar con sectores que las propias personas participantes demandaban.

“La realidad es, que hoy más allá del COVID, existen un gran número de empresas con las que es imposible contactar y tener una visita, empiezan a ponerte excusas y al final entiendo que son excusas que ellos pueden justificar porque tienen su carga de trabajo.”
(Mónica Blanco González, profesional de Salud Mental León (Delegación Ponferrada)).

Las visitas a empresas son una de las actividades más destacadas por las personas participantes del proyecto. Para algunas de ellas es la primera vez que tienen un contacto así con el mundo laboral.

En la encuesta realizada al finalizar el proyecto **valoran por encima del 4 estas salidas que les acercan al mercado laboral**. En 2019 daban una puntuación del 4,70, cifra que bajó ligeramente los años de pandemia del 2020 a 2022, con un 4,29, y se cerró en 2023 con una valoración del 4,63.

De hecho, en los años de pandemia, las horas de contacto con empresas y colaboración con el tejido social comunitario bajó en más de 10 horas, debido a las circunstancias existentes.

“Lo que más me ha gustado es la forma en que nos han estado enseñando, explicando, las salidas, las instrucciones. Era muy bonito porque éramos de más de una provincia. Las clases eran dinámicas, aprendíamos a hacer currículums, íbamos a empresas para conocer cómo trabajan y saber si podíamos trabajar allí y presentar nuestro currículum.” **(Mujer, participante de FAEMA Salud Mental Ávila, edición 2022, actualmente trabajando).**

“Las personas participantes del proyecto ven directamente lo que están trabajando y tienen oportunidad de ponerlo en práctica, aunque solo sean las habilidades sociales. Formalmente, iban a escuchar, atender y a hacer preguntas. Al final era muy similar a una entrevista de trabajo. Ponían en práctica lo aprendido.” **(Soraya Puente Arribas, profesional de AMANECER Salud Mental Segovia).**

Respecto a todas las ediciones, como se ha indicado en las entrevistas, 2020 fue un año especialmente crítico para realizar las visitas y/o contacto con empresas. Debido a las restricciones derivadas de la pandemia fue más complicado cumplir con esas visitas presenciales, y se desarrollaron algunas de manera online, principalmente.

“Todavía estábamos en pandemia y algunas empresas nos permitieron entrar, pero otras lo tuvimos que hacer online porque no podíamos movernos.” **(Hombre, participante de Salud Mental León (Delegación Ponferrada), edición 2021, actualmente trabajando).**

4.4 Acompañamiento a participantes en su proceso de inserción

Una vez que el proyecto PasaXT Hacia el Empleo llega a su fin, el alumnado puede seguir contando con el refuerzo y orientación de las entidades participantes, a través de otros servicios de apoyo al empleo o similar. En este sentido, las asociaciones cuentan con programas de acompañamiento para realizar el seguimiento de las personas en su proceso de inclusión social y laboral.

El personal técnico explica que parte de las personas jóvenes participantes siguen en contacto con la asociación para que continúen acompañándolas en el proceso de incorporación a recursos formativos y laborales a los que puedan acceder, incorporándose a los servicios de apoyo y soporte social en los programas de empleo de las entidades, entre otros.

4.5 Apoyo en el mantenimiento de los puestos de trabajo

Desde las asociaciones tienen programas con el objetivo de ayudar a sus personas usuarias a mantener sus puestos de trabajo.

Son programas complementarios a PasaXT Hacia el Empleo en los que se colabora tanto con la empresa para solventar aquellas dudas o cuestiones que puedan tener sobre la inclusión de personas con discapacidad psicosocial en sus organizaciones, como de cara a las personas que han encontrado ese empleo y desean conservarlo.

El Movimiento Asociativo Salud Mental en Castilla y León ofrece a las empresas con las que colaboran servicios de orientación y asesoramiento en la adaptación de los puestos de trabajo, en algunos casos, servicios de empleo con apoyo, también asesoramiento y soporte emocional y

psicosocial a las personas con problemas de salud mental contratadas, seguimiento, comunicación y colaboración con las empresas, etc.

4.6 Retorno del interés de las personas participantes por ampliar su formación

Las personas responsables que lideran los proyectos en cada asociación indican que de las 100 personas participantes en todas las ediciones desarrolladas de este proyecto, **24 continuaron su formación para tener más opciones de empleabilidad.**

El año en que más participantes se animaron a seguir con la formación continua fue en 2020-21 y 2022, con 8 y 9 personas respectivamente.

Asimismo, si al finalizar el proyecto aún no han encontrado un empleo, se decantan por seguir formándose para poder tener más opciones de conseguir un empleo.

Los tres profesionales entrevistados afirman que las personas participantes suelen contactar con las asociaciones de Salud Mental para solicitar información sobre cursos o formaciones que quieren realizar e incluso para orientarse sobre oposiciones a las que se puedan presentar.

El proyecto les ayuda a detectar que realmente lo que necesitan para acceder al empleo es más formación.

“Muchas veces la vía para poder empezar a trabajar en la realidad es formarte más.” (Soraya Puente Arribas, profesional de AMANECER Salud Mental Segovia).

El retorno o el tránsito hacia la formación se considera por estos motivos como otro hito alcanzado, ya que supone una mejor preparación y capacitación de las personas protagonistas para el mundo laboral.

Sobre los **estudios que se realizan en su gran mayoría son formación para el empleo de las personas desempleadas**, siendo la elección de un **15,47% del total de las personas participantes.**

La formación para personas ocupadas, es inexistente salvo en el 2021, donde representa un 7,14%.

La educación reglada tampoco supone un gran porcentaje, entre un 10,34% y un mínimo de 6,25%.

La conclusión es que principalmente las **personas parti-**

cipantes están interesadas en formaciones que puedan abrirles la puerta al empleo de forma más directa, capacitándose en una temática en concreto.

4.7 Mejora significativa de la empleabilidad de las personas participantes

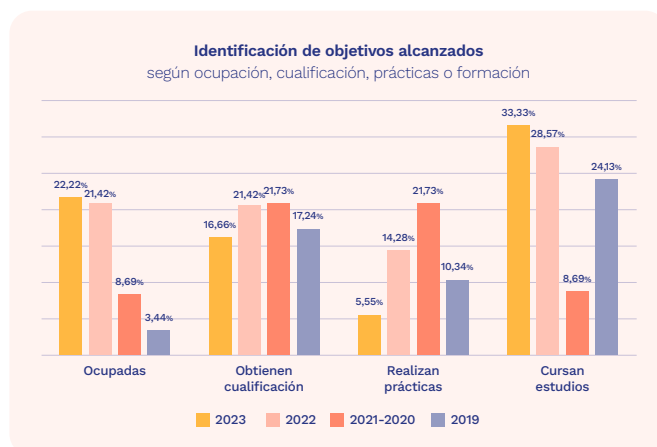
Los equipos profesionales destacan que “los niveles de empleabilidad aumentan” (**David Gómez Ruiz, Salud Mental Burgos PROSAME**). David, uno de los técnicos entrevistados, se remite a los hechos: siempre ha habido incorporaciones posteriores o durante el proyecto, lo que confirma esa mejora.

“Solo el hecho de que antes no estuvieran en disposición de trabajar. Y que, a resultas del proyecto, den un paso hacia adelante, entreguen su currículum y en algunos casos, se inserten laboralmente, aunque sea con un contrato de unas semanas. Me parece un éxito.” (David Gómez Ruiz, profesional de Salud Mental Burgos PROSAME).

Esa mejora de la empleabilidad se puede observar gracias a cuatro indicadores:

- El porcentaje de personas ocupadas tras el proyecto.
- Número de personas que han obtenido una cualificación.
- Número de personas realizando actividades prácticas vinculadas a la búsqueda y consecución de un empleo.
- Número de personas que vuelven a cursar estudios para tener más oportunidades de inclusión laboral.

El proyecto nos plantea un panorama favorable en cuanto a la preparación de las personas participantes para el mundo laboral como se puede observar en el siguiente gráfico:



4.8 Implicación de la comunidad en la responsabilidad de aportar oportunidades laborales para jóvenes del territorio

El proyecto está orientado, entre otras cuestiones, para concienciar y sensibilizar a la sociedad y al tejido empresarial sobre la responsabilidad que todos y todas tenemos a la hora de ofrecer oportunidades laborales a las personas jóvenes que buscan empleo, colaborando así a generar una comunidad más diversa e inclusiva.

Ofrecer información sobre este proyecto y sobre la búsqueda de empleo, así como las visitas a empresas, facilitan el que poco a poco se derriben tópicos y mitos en torno a las personas con problemas de salud mental, y se conozcan sus capacidades y su óptima predisposición para trabajar.

Tanto las tres personas que han ejercido como técnicas en el desarrollo y coordinación del proyecto, como las tres asistentes personales, coinciden en que la **prospección y visitas a empresas abre la puerta a nuevas oportunidades laborales.**

“El impacto también es positivo de cara a las empresas. Porque se logra contactar y que las empresas nos conozcan. Se logra la empleabilidad. Se logra el compromiso. Es superpositivo a todos los niveles y se sensibiliza por la labor en medios y redes a todo el mundo”. (Soraya Puente Arribas, profesional de AMANECER Salud Mental Segovia).

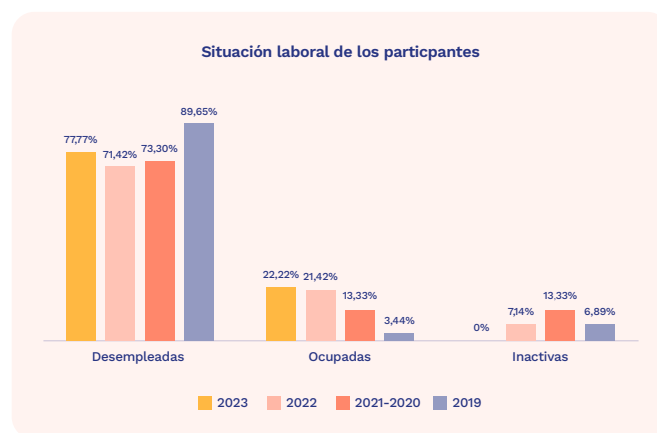
Asimismo, cada edición del proyecto ha contado con un Plan de Comunicación, encargado de difundir el mismo. Tanto a nivel externo (con notas de prensa difundidas en medios de comunicación) como interno (a través del Boletín Digital de la federación, blog y redes sociales). Además sirve para poder informar y sensibilizar a la comunidad sobre el proyecto y sus objetivos.

4.9 Inclusión laboral de jóvenes en el mercado laboral normalizado

Tras el análisis de la situación laboral de las personas participantes a los 6 meses de acabar el proyecto, se puede observar **un crecimiento del número de personas ocupadas**, pasando de suponer un 3,44% en el año 2019, hasta conseguir un **22,22% en la última edición.**

El número de personas desempleadas también se ha visto reducido: el porcentaje más alto se sitúa en el 2019 con un 89,65% y el más bajo se obtiene en 2020/2021 con un 47,82%. En las dos últimas ediciones está por encima del 70%, pero sigue suponiendo un descenso en comparación con la primera edición.

A través del siguiente gráfico se puede observar la evolución en las ediciones:



En el **año 2019**, el **3,44 % se encontró ocupada**. En concreto, ese porcentaje se debe a una participante procedente de Soria que comenzó el proyecto encontrándose desempleada y al cabo de los 6 meses su situación cambió, consiguiendo un trabajo por cuenta ajena en una empresa de Economía Social.

En el año siguiente, **2020/21**, el **13,3% encontró trabajo**, lo que corresponde a que dos personas cambiaron su situación laboral, consiguiendo cumplir uno de los objetivos del proyecto. Ambas personas procedían de Ávila, y ambos eran hombres. La empresa donde se les realizó el contrato era pequeña y los contratos que obtuvieron fueron de carácter temporal: uno de ellos a jornada completa y el otro a jornada parcial, por ser la única opción que se le presentó. Uno de estos trabajadores está actualmente empleado en un Centro Especial de Empleo.

En la edición de **2022**, aumenta al **21,42% de empleabilidad** lo que supone que 3 personas consiguen empleo y 2 de ellos en un Centro Especial de Empleo. Las provincias a las que corresponden son Ávila, Salamanca y León. El tipo de contrato en todos los casos es de carácter temporal y en cuanto a la jornada laboral, 2 son parciales y una completa.

Por último, en **2023** el **22,22%**, es decir, 4 personas **alcanzan un empleo**, 3 de ellas en jornada completa, y todas con un contrato de carácter temporal. El tipo de empresa es variada, encontrándonos un Centro Especial de Empleo, una Sociedad Limitada y una Asociación.

Tipo de jornada y contrato

A través de los seguimientos realizados pasados 6 meses desde la finalización del proyecto, se puede conocer cuáles han sido las condiciones de las personas participantes en su acceso al empleo.

Por un lado, se puede analizar la dinámica del **tipo de jornada** que tienen las personas empleadas. Los datos que aquí se presentan no recogen la edición de 2019 por no disponer de los datos necesarios. Así pues, se puede percibir cómo a medida que avanza el proyecto se ha conseguido **mejorar el tipo de jornada laboral** para las personas que consiguen un empleo, pasando de parcial a completa. Este hecho es muy positivo, ya que **se consiguen dos de los hitos más importantes del proyecto: la incorporación al mercado laboral y la mayor autonomía e independencia** de las personas con discapacidad, a nivel económico y social. Así pues, se observa como en la primera edición, de la que se tienen datos de seguimiento (2020), el 50% tenía una jornada completa, mientras que en el año 2023 aumenta considerablemente, suponiendo el 75% de las personas participantes.

Es interesante destacar que **la totalidad de los contratos** que las personas participantes han conseguido **son de carácter temporal**.

Visitas a empresas y contrataciones

En las cinco ediciones se han visitado empresas de diferentes sectores con el objetivo de que las personas participantes descubran qué **opciones y salidas laborales** pueden tener para orientar su futuro profesional.

En total, dos de los tres técnicos entrevistados y dos de los tres asistentes personales, nos indican que en las distintas ediciones visitaron empresas de varios sectores diferentes. Añaden que se visitan tanto entornos laborales privados como públicos, aunque una de las personas que ha aportado su experiencia como técnico en las entrevistas, indica que “muchas son empresas sociales, de recursos sociales y públicos”. También se visitan pymes y empresas familiares.

Se señalan a continuación sectores visitados en estas ediciones:

- Sector industria alimentaria. Fabricación y/o procesado de alimentos.
- Sector de actividades de ocio y cultura.
- Sector de producción de productos de primera necesidad.
- Sector de gestión de reciclaje.
- Sector de jardinería.

- Sector de comunicación.
- Sector de envases y embalajes.
- Sector de industria alimentaria.
- Tercer Sector.
- Sector Transportes.

“Las visitas a empresas me sirvieron mucho. Hay una cosa que me ha dado mucho pánico. A la hora de echar el currículum, pues, por ejemplo, por plataformas de empleo online (como Infojobs), en los puestos que son exclusivos para personas con discapacidad, yo pensaba que iba sufrir una discriminación dentro de esa empresa, porque, de hecho, me ha ocurrido antes. Gracias a estas visitas percibí que podrían tratarnos de otra manera y me ayudó.” (Mujer, participante de FAEMA Salud Mental Ávila, edición 2020, actualmente trabajando).

4.10 Nuevos yacimientos de empleo identificados

A través del desarrollo de las diferentes ediciones de PasaXT Hacia el Empleo y gracias a la prospección de empresas que puedan ser de interés para los y las participantes se descubren nuevos yacimientos de empleo, relacionados con la innovación y las tecnologías.

Se ha detectado un interés especial sobre el sector de las tecnologías, ya que ayudan hoy en día en muchos sectores donde la mayoría de tareas están automatizadas.

La explicación es que casi todos los sectores, de una u otra forma, están conectados con el plano digital, y las personas participantes saben que ampliar su formación en ese aspecto puede ser primordial de cara a su futuro laboral.

“Lo digital les llama muchísimo la atención y está muy bien porque al final el paradigma laboral actual es digital. Casi todos los puestos de trabajo en mayor o menor medida están teniendo una intrusión de todo lo digital, de la domótica o robótica. Las profesionales del campo antes tenían que echar de comer o dar de beber al ganado y ahora hasta esa actividad puede estar domotizada. Todo lo digital {...} como herramienta es fundamental.” (Soraya Puente Arribas, profesional de AMANECER Salud Mental Segovia).

En otros casos, la prospección de las empresas se orienta a las expectativas de las personas participantes y a los trabajos en los que a ellas les gustaría desarrollar su labor profesional.

En algunas ediciones “Todas quieren ser operarios o mozos de almacén, pero en otros casos los perfiles son

más heterogéneos. Dependiendo de los distintos perfiles se hace después una prospección para hacer visitas a las empresas. Muchas son empresas sociales, de recursos sociales y públicos. En función de esas empresas, se crea el mapa de empleabilidad". (David Gómez Ruiz, profesional de Salud Mental Burgos PROSAME).

No existe un criterio concreto para seleccionar las empresas a visitar: se hace por cercanía con las personas participantes, y también por sus preferencias para trabajar, formación, o experiencia laboral previa.

Para la selección de empresas "Nos vamos moviendo un poco en relación con las preferencias que ellas nos demandan, el objetivo laboral que ellas se plantean. {...} Los yacimientos de empleo encontrados han sido sobre todo de temas de cuidado a personas y sobre competencias digitales". Mónica Blanco González, profesional de Salud Mental León (Delegación Ponferrada).

A través del desarrollo del proyecto se constata que los principales yacimientos de empleo detectados tienen que ver con la economía de cuidados (cuidados a las personas), la digitalización y la domótica.

4.11 Elementos clave para replicar el proyecto

Existen ciertos elementos que son clave para que el proyecto se pueda reproducir con éxito:

- **Formación previa para profesionales que van a impartir el proyecto.**

Se trata de acciones formativas especializadas para afianzar y orientar muchos de los conocimientos que van a transmitir: competencias personales, blandas, transversales, empleabilidad, etc., y se les ofrece material y recursos para el desarrollo de los proyectos.

En las encuestas de satisfacción realizadas por los equipos profesionales al finalizar cada proyecto se puntúa siempre por encima de 4 (en una escala sobre 5) el apoyo recibido tanto por su entidad como por parte de la Federación.

- **Asistentes personales.**

Como ya hemos visto, la figura del asistente personal se define como aquella persona que apoya y acompaña a otras a desarrollar su proyecto de vida en cualquier situación que se pueda presentar y salvaguardando que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y participen en la sociedad en igualdad de oportunidades.

Ofrece un servicio personalizado, que destaca por su confianza y cercanía. En cada edición del proyecto se ha contado con esta figura, que sirve de apoyo a las personas participantes, y que además puede entenderles y orientarles de la mejor forma, porque esa persona ha estado antes en su lugar ("apoyo de pares"). Es una pieza esencial en el proyecto. El alumnado destaca su apoyo y ayuda, y las propias asistentes personales afirman que para crear ese ambiente de confianza precisan tener flexibilidad en los horarios, paciencia, empatía, respeto y cercanía. Su vínculo con las personas jóvenes participantes es esencial y su mejoría en su situación está demostrada gracias a este apoyo.

"Me animé a hacerlo y la verdad es que estoy encantadísima con haberlo hecho. Mi función era apoyar y ayudar a la participante que estaba en el proyecto". (Aranzazu Ramos, Asistente Personal de AMANECER Salud Mental Segovia, edición 2021).

"Todo nuestro trabajo lo basamos en el respeto, en la empatía y el compromiso por ambas partes, siempre, porque pensábamos que así el proyecto funcionaba mejor. Todo lo hemos organizado entre la persona profesional técnico que desarrollaba el curso y yo como asistente, teniendo en cuenta la opinión y necesidades de las participantes". "El proyecto "PasaXT" contribuye a la recuperación y empoderamiento de las personas jóvenes que quieren salir al mundo laboral. Desde la familia nos ven como un apoyo, una ayuda extra que les viene bien para acercarse a ese mercado". (Sarah Hernández, Asistente Personal de Salud Mental Salamanca AFEMC, edición 2019).

"Para mí tenía mucho interés ejercer como asistente personal y era positivo también, porque no había trabajado nunca en eso y con mis patologías, para mi autoestima era bueno. No sé quién ganó más". (César Letona Aguilar, Asistente Personal de Salud Mental Miranda, edición 2021).

- **Motivación.**

La motivación de las personas participantes es una de las claves del éxito del proyecto. Solo si están comprometidas y se responsabilizan de asistir al proyecto y seguir los contenidos y acciones que van a desarrollar en el mismo, podrá haber unos resultados finales positivos.

La escasa experiencia laboral y la baja autoestima, que en muchos casos presentan las personas participantes, hace que puedan tener dudas de sus posibilidades reales, influyendo en su motivación. Es necesario proporcionar a la persona apoyo profesional integral y trabajar de forma conjunta las limitaciones que dificultan el acceso a gran parte de las ofertas laborales.

- **Selección personal.**

La selección de las personas que van a participar en el proyecto a veces es difícil por la cantidad de requisitos que se precisan. Algo más de flexibilidad en estos requerimientos sería importante, ya que a veces hay personas a las que les vendría muy bien asistir al proyecto, pero que no cumplen todas las características y han de quedarse fuera (por carecer de certificado de discapacidad, por ejemplo). Las tres personas de perfil técnico que fueron entrevistadas para captar su experiencia para este documento afirmaban, que esta selección era una de las cuestiones más difíciles a la hora de organizar el proyecto.

- **La cercanía de los y las docentes.**

El clima de confianza en las acciones formativas es esencial para que las personas participantes puedan ser ellas mismas y compartir sus opiniones, inquietudes y necesidades, con total libertad. Es fundamental generar ese espacio de confianza y seguridad, donde las personas pierdan los miedos a compartir sus experiencias personales.

- **Personalización de los contenidos del programa.**

Todas las personas participantes valoran positivamente que el desarrollo del proyecto se adapte a sus perfiles de manera individualizada. Hay una personalización de los contenidos que hace posible que cubran sus necesidades y sus expectativas, aunque el grupo sea heterogéneo. En las encuestas de satisfacción realizadas a los y las participantes sus valoraciones siempre están por encima del 4 sobre 5 en todas las ediciones. Se valora que el profesorado se adapta con puntuaciones que van del 4,78 en 2019 al 4,56 en 2023.

- **Implicación y apoyo de las familias.**

El personal técnico y los asistentes personales valoran muy positivamente que las familias se impliquen y apoyen a la persona con problema de salud mental que va a acudir al proyecto.

Contar con su apoyo es esencial para que esa persona confíe en sí misma y sepa que esta es una oportunidad que puede abrirle las puertas del mundo laboral y que sí es posible conseguirlo y no solo un pensamiento que se queda sin cumplir.

“Nosotros trabajamos siempre en coordinación con su familia. Hay colaboración total con la familia y me parece super importante que se haga el trabajo en colaboración con los referentes que existan, ya sean padres, madres, etc.” **(David Gómez Ruiz, profesional de Salud Mental Burgos PROSAME).**

“Normalmente nos encontramos que las familias sí que muestran interés y apoyo. Ven el proyecto muy positivo, para que tengan una rutina, para que aprendan cosas nuevas, y les impulsan mucho y les apoyan para que lo hagan”. **Mónica Blanco González, profesional de Salud Mental León (Delegación Ponferrada).**

“El 95% de las familias siempre suelen tener mucho interés en que su hijo con discapacidad psicosocial haga algo. Le animan a participar, porque es un proyecto que le mantiene ocupado”. **(Soraya Puente Arribas, profesional de AMANECER Salud Mental Segovia).**

- **Selección de empresas para las visitas.**

Seguir realizando la prospección de empresas en función de las necesidades y expectativas de los y las participantes en el proyecto es vital para el objetivo del mismo: la inclusión laboral.

Gracias a que se seleccionen empresas que les interesan y en las que les gustaría trabajar hace que las visitas sean más productivas e incluso puedan optar a las ofertas activas que tengan.

- **Acciones comunitarias de ocio y social.**

Las personas participantes valoran positivamente las actividades que se salen un poco de la formación habitual. Aquellas en las que pueden compartir su tiempo con sus compañeros y compañeras y así tejer redes sociales y fomentar su confianza, autonomía y habilidades relacionales.

Es importante generar estos espacios aprovechando las oportunidades de la comunidad y participando de manera activa en ella. El acceso al mercado laboral también depende de tener un ambiente habitual de convivencia favorable y una óptima integración activa en la vida de su comunidad.



¿Cómo se ha
realizado este
estudio?

5 ¿Cómo se ha realizado este estudio?

La **metodología** empleada para la obtención de resultados del impacto del proyecto PasaXT Hacia El Empleo ha consistido en la recogida y posterior análisis de datos **cuantitativos y cualitativos**.

En primer lugar, con la finalidad de cuantificar y mostrar en qué medida se han alcanzado los objetivos de mejora de la empleabilidad de las personas participantes en el proyecto, se han revisado las memorias de cada edición y analizado los datos recogidos por cada entidad participante en el mismo, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Número de participantes.
- Género.
- Situación laboral al inicio del proyecto, a las 4 semanas y a los 6 meses.
- Si ha realizado alguna práctica de trabajo.
- Si cursó estudios y si obtiene certificación.
- Número de ofertas de empleo que ha recibido.

Por otro lado, con el objetivo de recabar testimonios en primera persona de las personas participantes en las distintas convocatorias del proyecto y transmitir su experiencia de formar parte del mismo, qué les ha aportado y qué logros han alcanzado como consecuencia de su participación, se han realizado 12 entrevistas en profundidad semiestructuradas distribuidas de la siguiente manera:

- 3 entrevistas a **profesionales** pertenecientes a las siguientes entidades:
 - **Mónica Blanco González**, Salud Mental León (Delegación Ponferrada).
 - **David Gómez Ruiz**, Salud Mental Burgos PROSAME.
 - **Soraya Puente Arribas**, AMANECER Salud Mental Segovia.
- 6 entrevistas a **participantes** de distintas ediciones del proyecto:
 - **María González Alonso**, Salud Mental Salamanca AFEMC.
 - **Arcadio Nicolás Sanz Santodomingo**, Salud Mental Aranda.
 - **Andrea Reques Vázquez**, FAEMA Salud Mental Ávila.
 - **Alejandro Blanco Sal**, Salud Mental León (Delegación Ponferrada).
 - **Khadija Boulbarsse**, FAEMA Salud Mental Ávila.
 - **Alex Braescu**, Salud Mental Burgos PROSAME.
- 3 entrevistas a **asistentes personales**:
 - **Sarah Hernández Sánchez**, Salud Mental Salamanca AFEMC.
 - **Aranzazú Ramos Matesanz**, AMANECER Salud Mental Segovia.
 - **Cesar Letona Aguilar**, Salud Mental Miranda.



Bibliografía

6 Bibliografía

- Informe jóvenes y mercado de trabajo, Nº 40, 2023 T4, Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2024/Informe-Jovenes-Num40-Marzo-2024.pdf
- El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2022. Instituto Nacional de Estadística (INE). https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf
- Kuric, S., Sanmartín, A., Ballesteros, J. C. y Gómez Miguel, A. (2023). Barómetro Juventud, Salud y Bienestar 2023. Madrid: Centro Reina Sofía de Fad Juventud. <https://www.centroreinasofia.org/publicacion/barometro-salud-2023/>
- Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020 (EDAD 2020). INE. <https://imserso.es/el-imserso/documentacion/estadisticas/encuesta-discapacidad-autonomia-personal-situaciones-dependencia-edad-2020>
- La inclusión sociolaboral de personas con problemas de salud mental desde la experiencia del movimiento asociativo Salud Mental en Castilla y León. Carrasco, N. y Sánchez, J. COL·LECCIÓ IMAS Innovació i Metodologia en Afers Socials. Col·lecció Actes 1/2023. Actas del IX Congreso de la Red Española de Política Social (2023) <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/164856/PT1.401La%20inclusi%C3%B3n%20sociolaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jóvenes con discapacidad en España 2016. Informe de actualización 2016 INJUVE – CERMI. Observatorio de la Juventud en España. https://www.injuve.es/sites/default/files/jovenes-con-discapacidad-en-espana_aaa.pdf
- Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/estrategia-espanola-discapacidad-2022-2030-def.pdf>
- Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) 2014-2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social. UAFSE Unidad Administradora del Fondo Social Europeo <https://www.mites.gob.es/UAFSE/es/properativos/poej/index.htm>
- Fundación ONCE. Bases convocatoria de ayudas económicas para la selección de operaciones para el refuerzo de la empleabilidad de personas jóvenes con discapacidad psicosocial - Año 2022-2023. https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/convocatorias/Bases_Convocatoria_POEJ_Psicosocial%202022-2023.pdf
- Federación Salud Mental Castilla y León (2019). Asistencia personal en salud mental. Experiencia de salud mental Castilla y León. Confederación Salud Mental España. https://www.asistenciapersonalcyl.org/wp-content/uploads/GUIA_Assistencia-personal_Web.pdf
- Fad Juventud y Fundación Mutua Madrileña .Barómetro Juventud y Género 2023. <https://www.centroreinasofia.org/publicacion/barometro-juventud-genero-2023/>
- FAD Juventud y Fundación Mutua Madrileña .Barómetro Juvenil 2021. Salud y Bienestar: Informe Sintético de Resultados: https://www.centroreinasofia.org/publicacion/barometro_salud_bienestar/
- FAD Juventud y Fundación Mutua Madrileña .Barómetro Juvenil 2021. Salud, Bienestar y una mirada sobre discapacidad. https://www.centroreinasofia.org/publicacion/investigacion_salud_discapacidad/
- Ministerio de Juventud e Infancia. INJUVE. Observatorio formación, empleo y viviendas jóvenes <https://www.injuve.es/observatorio/formacion-empleo-y-vivienda/jovenes-en-la-epa-segundo-trimestre-2023>
- Junta de Castilla y León. V Plan Estratégico de Juventud Castilla y León 2022-2025: <https://juventud.jcyl.es/web/es/plan-estrategico-juventud-20222025.html>

