

BUENAS PRÁCTICAS DE TERAPIA OCUPACIONAL EN SALUD MENTAL PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

Óscar Sánchez Rodríguez (Responsable Técnico de Innovación y Relaciones Institucionales), Irene Cabrales (Centro de Rehabilitación Laboral Espartales Sur), Cristina Romero (Terapeuta Ocupacional Centro de Rehabilitación Laboral Fuencarral), Antonio Ruiz (Director Centro de Rehabilitación Laboral Fuencarral), Paula Morales (Centro Residencial de Rehabilitación de Plasencia), Juan Manuel Montemayor (Director Centro de Día Majadahonda)

CENTROS RESIDENCIALES - PISOS SUPERVISADOS - CENTROS DE DÍA - CENTROS DE REHABILITACIÓN LABORAL - CENTROS DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL

1. JUSTIFICACIÓN

Las ocupaciones incluyen dimensiones y elementos fundamentales para las personas, grupos y poblaciones en cuanto a que están directamente vinculados con las necesidades, los dominios de salud, la identidad y sentido de competencia. (Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales, 2019). La naturaleza ocupacional de los seres humanos y la importancia de la identidad ocupacional, el desarrollo de una vida saludable, la participación productiva y el logro de propósitos satisfactorios para una vida independiente, son ejes que están asociados al disfrute de los DDHH. La legislación española, alineada con los diferentes pactos internacionales reafirma estas y otras medidas en cuanto al derecho a la formación y al empleo. (CE, 1978) (CIDPD, 2006) (AOTA, 2020)

Sin embargo, las personas con problemas de salud mental están definidas como uno de los grupos sociales con mayores niveles de riesgos y déficits en disponer oportunidades para el bienestar, la salud y la participación y, específicamente, en cuanto a los procesos de desarrollo profesional, inclusión laboral y apoyo al mantenimiento de un puesto de trabajo. (Sánchez, Polonio y Pellegrini, 2013). Además, las tasas indican relevantes brechas en el desarrollo profesional con tasas de empleo reducidas, por debajo del 25% y niveles bajos de formación continua a lo largo de la vida. Datos que la pandemia COVID han incrementado a nivel global. (Catedra contra el Estigma, 2020)

Sin embargo, el diseño de programas especializados de apoyo a la inclusión formativo-laboral han mostrado resultados positivos. Se concluyen que en personas atendidas en estos programas, las tasas de inclusión formativa están por encima del y las tasas de acceso y mantenimiento del empleo están por encima del del 60%.

2. OBJETIVOS

- Fomentar diversos **sistemas de formación continua** para el empleo que permitan incrementar el desarrollo profesional y competencias clave en periodos de confinamiento.
- Ofrecer servicios de **apoyo laboral para el mantenimiento de los empleos**, facilitando sistemas de seguimiento laboral a través de videoconferencia, WhatsApp junto con actuaciones presenciales en los puestos de personas trabajadoras en colaboración con empresas contratantes.
- Fomentar y potenciar la **gestión de redes sociales de apoyo mutuo** durante los procesos de confinamiento que permitan incrementar la vinculación social y actuaciones para la participación ocupacional.
- Incrementar **las competencias digitales como medio de acceso a diferentes oportunidades** ocupacionales y para el desarrollo profesional: búsqueda de empleo, acceso a formación, desarrollo de actividades de ocio, redes sociales y vinculación comunitaria,

3. METODOLOGÍA

La metodología está fundamentada en 3 ejes clave:

- **Sistemas de apoyo para mantenimiento de los empleos** en alianza con las empresas contratantes estableciendo diversos sistemas de seguimiento a través de metodologías virtuales y sistemas de apoyo en el propio puesto en aquellos contextos viables. Fundamentalmente en los que se mantuvieron en confinamiento por ser esenciales (limpieza, jardinería y otros servicios)
- **Sistemas de apoyo para la formación continuada** y desarrollo de competencias, garantizando diversas oportunidades durante el confinamiento: ofertas de formación online, grupos de formación prelaboral, facilitación de tutoriales de diversas áreas y competencias transversales para el empleo.
- **Promoción del vínculo social**, desarrollando diversos sistemas de comunicación entre profesionales, personas usuarias, familiares y entidades a través de sistemas virtuales: llamadas telefónicas periódicas, grupos de WhatsApp, sesiones de orientación formativa-laboral internas y externas.

4. DIMENSIONES CLAVE



5. IMPACTOS POSITIVOS

- Alto nivel de mantenimiento de rutinas vinculadas a actuaciones de formación tanto prelaborales como matriculaciones en formaciones OnLINE con recursos comunitarios ordinarios.
- Mantenimiento de los empleos durante el confinamiento a través de sistemas de apoyo individuales o colectivos de orientación, seguimiento laboral virtual o telefónico y apoyos en el mismo puesto.
- Mantenimiento del vínculo social entre personas usuarias con estrategias de apoyo mutuo: llamadas entre personas usuarias, sesiones virtuales por videoconferencia, chat por teléfono, etc.
- Incremento de las competencias en el uso de TIC y su aplicación a diversos contextos y ocupaciones: formación, búsqueda de empleo, ocio individual y ocio colectivo, vinculación social

BIBLIOGRAFÍA

- ONU (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas.
- AOTA (2020). Marco de Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso. (OTPF-4).
- OIT (2020). ILO Disability Inclusion Policy and Strategy 2020-23. International Labour Organization.
- Navarro, D.; Ballesteros, F.; Romero, A. (2020). Estudio de necesidades Post Covid en personas con trastorno mental. Grupo 5
- González et al. (2020). Consecuencias en la salud mental de la pandemia del coronavirus 2020 (COVID-19) en España. Un estudio longitudinal. Catedra contra el estigma G5-UCM.
- Sánchez, Polonio, Pellegrini (2013). Terapia Ocupacional en Salud Mental. Ed. Médica Panamericana

6. BUENAS PRÁCTICAS

Desarrollando la formación continua



Una de las características fundamentales del desarrollo profesional a lo largo de la vida es la formación continuada dando respuestas a las demandas de los puestos de trabajo. Así, en los centros de atención, se promueve la orientación hacia diferentes opciones formativas que, durante los periodos de confinamiento se ha mantenido adaptando las metodologías.

Las características básicas han estado definidas por:

- Se han utilizado diversas alternativas tecnológicas en varios centros para la interacción e impartición de acciones formativas prelaborales: (Moodle, Team, Jitsi Meet, etc).
- Orientación, matriculación y apoyo para la realización de cursos virtuales con metodologías On-line en colaboración con diversas entidades formativas.
- Facilitación de tutoriales impresos en aquellas personas sin dispositivos electrónicos o sin conectividad OnLINE.
- Tutorías Online, para la orientación y apoyo al desarrollo formativo, tanto en actuaciones formativas prelaborales como formaciones externas regladas y ocupacionales para el empleo.

Entrenamientos y habilidades de desempeño virtuales



Con motivo de la situación de confinamiento, se detecta la necesidad de crear actividades prelaborales y tareas virtuales de entrenamiento de diversas habilidades de desempeño para que las personas usuarias las realicen desde su lugar de residencia. Las características fundamentales son:

- Objetivos: mantenimiento de rutinas, desarrollo de competencias para la formación y para el empleo, promoción de iniciativas en la mejora de su empleabilidad, desarrollo de actitudes para la gestión de la vida diaria, afrontamiento de las diversas situaciones durante pandemia COVID.
- Sistemas: correo electrónico, chat, presencialmente.
- Tipología: entrenamiento en competencias de búsqueda de empleo, competencias de áreas laborales específicas, desarrollo de cursos OnLINE, competencias cognitivas y sociales.
- Metodología: diagnóstico ocupacional centrado en análisis de persona y entorno durante pandemia, interacción continuada y vinculación entre profesionales y personas usuarias, análisis de dominios de salud, entorno familiar, situación económica, empleabilidad e impactos.

Apoyos para el mantenimiento de los empleos



Durante la pandemia Covid 19 hemos experimentado cambios radicales en muchos puestos de trabajo y variables que han impactado en la forma de gestionar los patrones de desempeño (teletrabajo, conciliación familiar, ocio, cuidados de la salud, incertidumbre). Son impactos que nos han afectado todas las poblaciones y, específicamente, a las personas trabajadoras con enfermedad mental. Por eso, se diseñaron específicamente apoyos para el mantenimiento de empleos e incorporaciones nuevas durante la pandemia y durante los periodos de confinamiento.

- Mantenimiento de empleos esenciales con apoyos en el propio puesto de trabajo y otros sistemas de seguimiento virtual, garantizando el ajuste persona-contextos laborales y empresas.
- Desarrollo de habilidades de desempeño de las personas trabajadoras con enfermedad mental, fundamentalmente en competencias profesionales y estrategias de autocuidado
- Resultados positivos con alto nivel de mantenimiento de los puestos y nuevas incorporaciones, colaboración positiva y satisfacción de personas trabajadoras y de empresas contratantes.

Vinculación, interacción social y apoyos virtuales



Durante los periodos de confinamiento se han puesto en marcha diversas iniciativas vinculadas al mantenimiento y potenciación de los vínculos sociales a través de diversos contextos virtuales, promovidos por profesionales y/o por personas usuarias. Así, en los centros y servicios se han potenciado actuaciones diversas:

- Gestión de diversas plataformas virtuales tales como Hangouts, WhatsApp, Team y a través del portal www.muycompetentes.com.
- Contextos de interacción diarios y semanales de carácter individual o grupal en función del diagnóstico previo garantizando la continuidad de cuidados y servicios de rehabilitación laboral.
- Diversas temáticas: grupos de ayuda mutua, clases online de diversas temáticas, orientación a gestiones diversas, organización y rutinas semanales, gestión del ocio, información sobre pandemia y medidas a tener en cuenta, entre otras.
- Potenciación de redes clave: vinculación social y apoyo mutuo, promoción ocupacional durante los periodos de confinamiento y orientación profesional para la formación y el empleo.

- APLICABILIDAD
- CENTRADA EN NECESIDADES OCUPACIONALES
- BASADA EN FUENTES DE EVIDENCIA
- ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA
- INTEGRADORA E INCLUSIVA
- SIGNIFICACIÓN OCUPACIONAL
- ÉTICA
- IMPACTO SOCIAL
- RESULTADOS DE IMPACTO
- INNOVADORA