

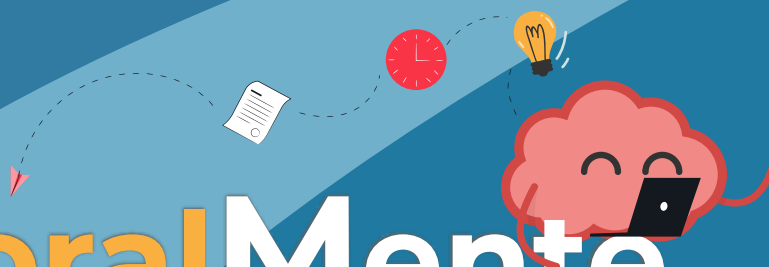


MINISTERIO DEL TRABAJO

GUÍA DE AJUSTES A LA

RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON AFECTACIÓN
EN LA SALUD MENTAL



LaboralMente



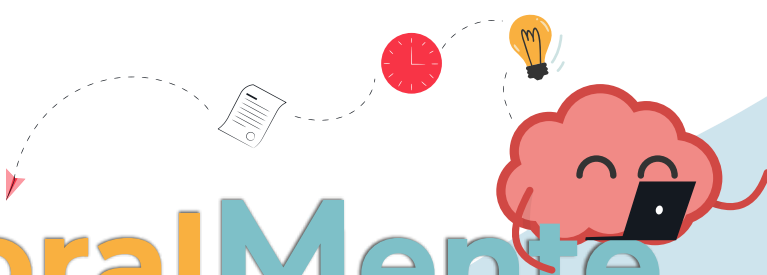
Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

GUÍA DE AJUSTES A LA

RUTA DE EMPLEABILIDAD

PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON AFECTACIÓN
EN LA SALUD MENTAL



LaboralMente

Dirigida a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
Subdirección de Promoción

Versión 1 – Noviembre 2022



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

CLAUDIA MARCELA RANGEL ESPARZA
Subdirectora de Promoción

KELLY NATHALIA BARRIOS BARRERA
Coordinadora Grupo de Innovación

JOSÉ LUIS BUITRAGO CORREDOR
LICETT NORIEGA AGUILAR
LUZ ELIANA GUTIERREZ CASTILLO
LILIANA CORTINA FLÓREZ
MARCELA CASTRO OSPINA
Grupo de Innovación – Subdirección de Promoción

MARCELA CHAVES VILLAMIZAR
Estratega de comunicaciones

PAULA CAMILA CRUZ FAJARDO
Diseño y Diagramación

2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	6
2.1 objetivos específicos	6
3. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE SALUD MENTAL Y EMPLEABILIDAD	7
4. MARCO CONCEPTUAL	9
5. CARACTERIZACIÓN DE LAS AFECTACIONES EN LA SALUD MENTAL EN COLOMBIA	12
6. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA ATENCIÓN CON ENFOQUE PSICOSOCIAL Y DIFERENCIAL DE PERSONAS CON AFECTACIÓN EN LA SALUD MENTAL EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	15
7. BENEFICIOS PARA EL BUSCADOR DE EMPLEO Y LOS POTENCIALES EMPLEADORES EN EL MARCO DEL ACCESO A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	16
8. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORALMENTE	19
9. BARRERAS vs AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD Y HERRAMIENTAS DE APOYO PARA SU IMPLEMENTACIÓN	20
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

1. INTRODUCCIÓN

La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal, que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (Ley 1616, 2013, art. 3).

La política de salud mental ha permitido abordar estos temas más allá de la enfermedad, a través de la intervención de determinantes sociales que afectan el estado de bienestar de la población colombiana. La pobreza, la desigualdad de ingresos y los sistemas de discriminación por género, grupo étnico y estratificación, confieren desventajas que aumentan la probabilidad de presentar problemas y trastornos mentales. De igual manera, la exposición a eventos adversos como violencias, migración forzada, desastres naturales, entre otros, también inciden en la presencia de afectaciones mentales.

De acuerdo con el Estudio Nacional de Salud Mental de 2003, la población colombiana ha presentado un deterioro de la salud mental, donde el 40,1 % de personas entre los 18 y los 65 años ha sufrido, está sufriendo o sufrirá alguna vez en la vida un trastorno mental diagnosticado¹, lo cual se

evidencia en el incremento de problemas mentales (síntomas o conductas que producen malestar emocional) y trastornos mentales (alteraciones significativas de tipo emocional, cognitivo o comportamental), entre otros. Adicionalmente, a causa de la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19 los trastornos se han exacerbado, lo que conlleva a un gran reto en materia de empleabilidad.

Es importante mencionar que esta población puede acceder al mercado laboral teniendo en cuenta su condición neurocognitiva, emocional y su forma de resolución práctica de las situaciones a las que se enfrentan en un contexto laboral, acordes con el perfil del cargo a desarrollar. En ese sentido, se recomienda que la afectación en la salud mental esté siendo tratada por el especialista a fin de que no se vea desfavorecido por las condiciones laborales.

En este contexto, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en adelante Unidad del SPE), en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, ha elaborado esta guía como herramienta para proporcionar a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo los lineamientos técnicos definidos para la inclusión laboral de las personas con afectaciones en la salud mental en la Ruta Única de Empleabilidad y en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con

¹ Posada, José A. (2013). La salud mental en Colombia. Biomédica, 33 (4), 497-498.

Enfoque de Cierre de Brechas², con el fin de promover el acceso a las posibilidades de empleo en el país.

Téngase en cuenta: de acuerdo con la Política Nacional de Salud Mental, Resolución 4886 de 2018, estas son las afectaciones en salud mental: problemas y trastornos mentales, víctimas de violencia, consumo de sustancias psicoactivas y epilepsia. Si una persona presenta el auto reconocimiento de discapacidad psicosocial, se debe realizar la atención en el marco de la Estrategia de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad teniendo en cuenta la interseccionalidad.



2. OBJETIVO

Proporcionar a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos, herramientas y ajustes a la Ruta de Empleabilidad que permitan la atención de personas con afectación en la salud mental en el marco de la estrategia de inclusión “LaboralMente”.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar barreras de empleabilidad que impactan a las personas con afectación en la salud mental³.
- Establecer ajustes a la Ruta de Empleabilidad en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas.
- Brindar lineamientos técnicos y herramientas para una adecuada atención en la Ruta de Empleabilidad de las personas con afectación en la salud mental.

² Guía Modelo de Inclusión Laboral Unidad del SPE, 2020 link <https://n9.cl/wj3j>

³ Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Bolsa de Empleo de IES-Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Agencia de empleo de Caja de Compensación Familiar – COMFABOY, Asociación Colombiana de Bipolares y La Asociación Colombiana Contra la Depresión y el Pánico – ASODEP.

3. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE SALUD MENTAL Y EMPLEABILIDAD

En el país se han expedido un gran número de documentos normativos y de política pública en relación con la salud mental, violencias y consumo de sustancias psicoactivas SPA. Entre los más recientes se encuentra la Política Nacional de Salud Mental, adoptada mediante la Resolución 4886 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, la cual orienta estrategias para la promoción de la salud mental, reducción de riesgos asociados a problemas y trastornos mentales, suicidio, violencias y epilepsia, integralidad de atenciones en salud e inclusión social.

Las principales normas relacionadas con la salud mental son las siguientes:

NORMA	OBJETO
Ley de Salud Mental 1616 de 2013 – Congreso de Colombia	Tiene como fin garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana. De los derechos en salud mental se destaca el derecho a acceder y mantener el vínculo con el sistema educativo y el empleo, y no ser excluido por causa de su trastorno mental (Ley 1616, 2013, art. 6).
Resolución 4886 de 2018 Política Nacional de Salud Mental - Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental cuyo propósito es posicionar la salud mental como agenda prioritaria para el país.
CONPES 3992 abril de 2020 Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia – Departamento Nacional de Planeación	Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia. Línea de acción 3. Inclusión social estableció: La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, a partir del primer semestre de 2020, construirá y socializará los lineamientos y herramientas que se definan para la inclusión laboral de población con afectaciones en la salud mental para la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, con esto se busca que las personas con problemas o trastornos mentales tengan acceso a las posibilidades de empleo en el país.

Normatividad según afectación en la salud mental en el marco del CONPES 3992 de 2020

NORMA	OBJETO
CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS – SPA	
Ley 1566 de Julio de 2012 - Congreso de la República	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas .
Resolución 089 enero de 2019 - Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas , contenida en el Anexo Técnico que hace parte integral de la Resolución.
VIOLENCIA	
Ley 1959 de junio de 2019 - Congreso de la República	Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
Ley 1448 de 2011 - Congreso de la República	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Esta Ley fue prorrogada por la Ley 2078 de 2021.
EPILEPSIA	
Ley 1414 de 2010 - Congreso de la República	Por la cual se establecen medidas especiales de protección para las personas que padecen epilepsia , se dictan los principios y lineamientos para su atención integral.

Cabe destacar que el entorno laboral es un factor importante para el cuidado de la salud mental; por lo tanto, es necesario conocer la normatividad en la materia para la intervención de los factores de riesgo psicosocial en este contexto:

SECTOR TRABAJO	
Resolución 2646 Julio de 2008 - Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2404 Julio de 2019 - Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial , la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Circular 0064 de 2020 - Ministerio del Trabajo	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.



4. MARCO CONCEPTUAL

En el marco de la Política Pública de Salud Mental y para fines de esta guía es importante conocer los siguientes conceptos para la atención que brindan en las agencias y bolsas de empleo:

SALUD MENTAL	PROBLEMA MENTAL ⁴	TRASTORNO MENTAL ⁵
La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental no sólo como la ausencia de trastornos mentales, sino como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y satisfactoria, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.	Son síntomas o conductas que generan un malestar emocional y limitaciones para la relación con otros, sin llegar a un diagnóstico de trastorno mental. -Afecta la forma como una persona piensa, se siente, se comporta y se relaciona con los demás. -Son más comunes y menos persistentes en el tiempo. -No llegan a provocar un deterioro significativo en nuestra vida social, laboral o en otras áreas importantes de nuestra actividad cotidiana.	Alteración en el afecto, sentimientos, comportamientos, pensamientos y relaciones interpersonales en distintas áreas de la vida, cuyas características son: -Duración: perdura en el tiempo. -Intensidad: genera malestar significativo. -Alteración en la funcionalidad: estudio, trabajo, hogar u otras actividades de la vida diaria y/o su forma de relaciones con otras personas etc. -Coexistencia: combina varios de estos en el mismo sujeto.

⁴ Ley 1616 de 2013 artículo 5. Definiciones problema y trastorno mentales

⁵ Ibidem

EPILEPSIA	VIOLENCIA	CONSUMO O ABUSO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
Enfermedad crónica de causas diversas, caracterizada por crisis recurrentes, debidas a una descarga eléctrica excesiva de las neuronas, considerada como un trastorno neurológico, lo que provoca convulsiones o períodos de comportamientos o sensaciones inusuales y, a veces, pérdida de conciencia⁶.	Según la Organización Panamericana de la Salud⁷, consiste en el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Se pueden destacar los siguientes tipos de violencia: – Intrafamiliar: psicológica, física, sexual (Ley 1959 de 2019). – Víctima del conflicto armado (Ley 1448 de 2011).	Es un patrón desadaptativo de consumo que conlleva a un deterioro o malestar clínicamente significativo, expresado en recurrencia. Las sustancias psicoactivas son diversos compuestos naturales o sintéticos, que actúan sobre el sistema nervioso generando alteraciones en las funciones que regulan pensamientos, emociones y el comportamiento. La complejidad de esta problemática trasciende a la salud mental y tiene impacto a nivel sanitario, económico y social⁸.

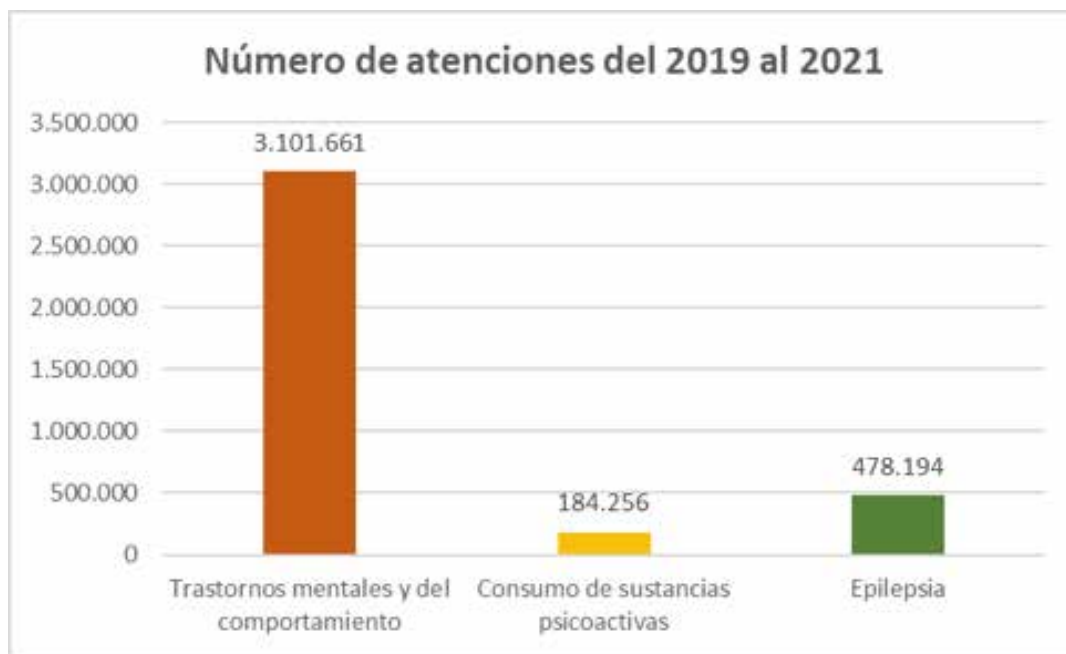
⁶ Ley 1414 de 2010 Definiciones por la cual se establecen medidas especiales de protección para las personas que padecen epilepsia, se dictan los principios y lineamientos para su atención integral.

⁷ Organización Panamericana de la Salud (OPS) <https://n9.cl/wxdg2>

⁸ Glosario Observatorio Distrital De Drogas (ODISPA) Acuerdo 534 de 2013 - Caracterización del Abuso de Sustancias Psicoactivas en Población Habitante de Calle

5. CARACTERIZACIÓN DE LAS AFECTACIONES EN LA SALUD MENTAL EN COLOMBIA

Con el fin de proporcionar una perspectiva general de la situación de la salud mental en Colombia, y según datos de los Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud (RIPS) y del Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO), se muestra a continuación el número de personas atendidas por trastornos mentales y del comportamiento, consumo de sustancias psicoactivas y epilepsia del año 2019 al 2021.



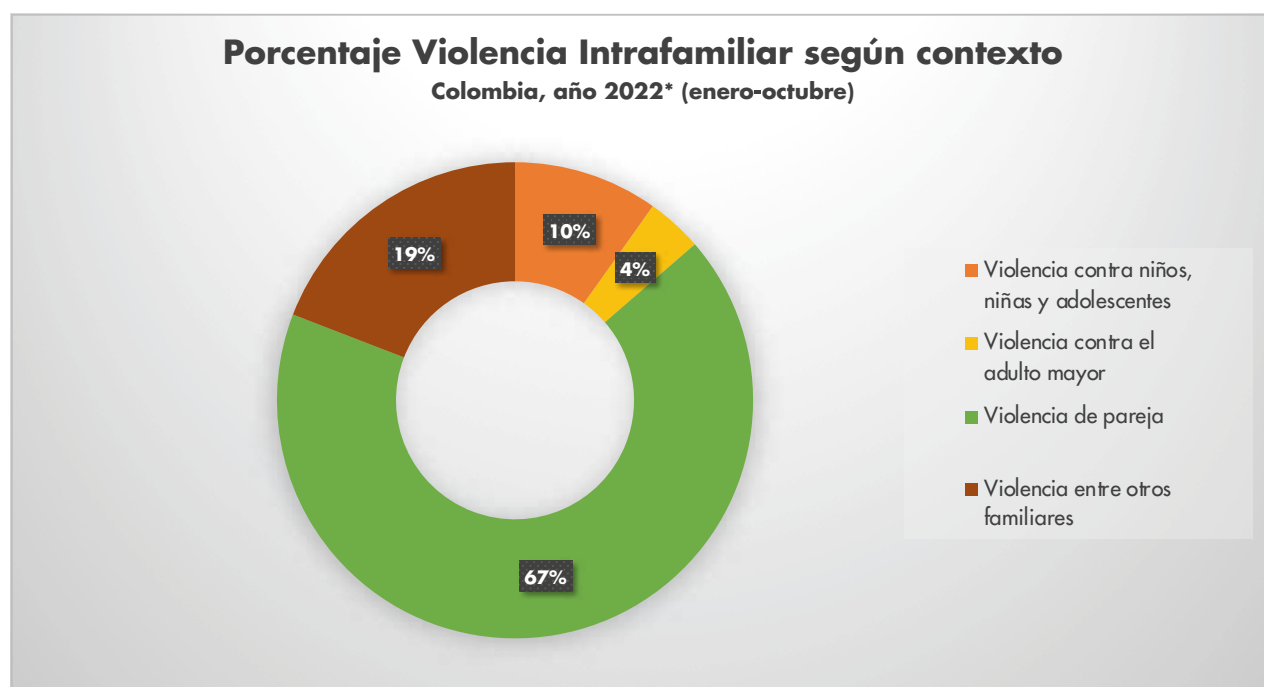
Fuente: Rips - Cubo Sispro 2021

En la gráfica anterior se observa que, durante los años 2019, 2020 y 2021 la afectación mental con mayor atención fueron los trastornos mentales y del comportamiento, seguidos de la epilepsia y en último lugar el consumo de sustancias psicoactivas. Lo anterior evidencia que existe una población considerable en Colombia con alguna afectación en la salud mental y el reto que se tiene en materia de empleabilidad para ellos.

Para el caso de violencias, el último informe presentado por Medicina Legal frente a la situación de violencia de género reveló que en Colombia los índices de violencia contra las mujeres han aumentado. Según compartió la entidad, durante enero y octubre de 2021, 98.545 mujeres fueron víctimas de algún tipo de

violencia; de estas cifras, 797 corresponden a homicidios los cuales crecieron en comparación con el año 2020, en total hubo 88 casos más que el periodo anterior.

En esta gráfica se muestra el índice de violencia según el contexto entre enero y octubre de 2022.



Fuente: Boletín mensual octubre – Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Además, están los millones de víctimas del conflicto armado en Colombia quienes han sufrido vulneraciones en los derechos humanos



Fuente: Red Nacional de Información - corte 01 de noviembre de 2022.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la cifra de personas víctimas del conflicto armado en Colombia que presentan síntomas emocionales y trastornos mentales es bastante alta; se ha identificado que hasta un 63% presenta algún tipo de sintomatología clínica significativa, y hasta el 33% cumple con los criterios para el diagnóstico de un trastorno mental (Campo-Arias, Oviedo y Herazo, 2014).

Estas estadísticas visibilizan la condición en salud mental en la población colombiana y el efecto que tiene en el desarrollo de los seres humanos, siendo un tema de gran relevancia en salud pública, inclusión social y laboral.

6. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA ATENCIÓN CON ENFOQUE PSICOSOCIAL Y DIFERENCIAL DE PERSONAS CON AFECTACIÓN EN LA SALUD MENTAL EN LA RUTA DE EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Para promover una atención integral a los buscadores de empleo que presenten alguna afectación en la salud mental desde las agencias y bolsas de empleo, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- ▶ Brinde un trato amable, respetuoso y servicial. Recuerde que develar su afectación de parte del buscador requiere de gran fortaleza emocional; sienta empatía, escuche atentamente, procure no hacer gestos que demuestren sorpresa o asombro, en oposición agradezca su sinceridad. Se recomienda la lectura en el link a continuación <https://nyti.ms/3F5lbJq>
- ▶ Proporcione información precisa y oportuna en los temas relacionados con la gestión y colocación de empleo.
- ▶ Identifique sus emociones frente a lo relatado por el buscador de empleo. La Unidad del SPE lo invita a tomar el taller de inteligencia emocional en el trabajo que mejorará sus competencias de atención de los puntos anteriormente nombrados⁹.

- ▶ Deshágase de los estigmas y de los prejuicios que rotulan (es importante consultar y profundizar sobre las afectaciones en salud mental para una mayor comprensión). Prepare conferencias para su equipo sobre las afectaciones nombradas en el CONPES 3992 de 2020. También encontrará un taller que le proporciona la Unidad del SPE para abordar el tema de los estigmas y estrategias para superarlos disponible en <https://bit.ly/3BfMj8G>
- ▶ Señor prestador si se le presenta una crisis relacionada con el CONPES 3992 de 2020 en el proceso del servicio orientación ocupacional o intermediación laboral, por favor acuda inmediatamente al área de Seguridad y Salud en el trabajo de su entidad, esto ayudará a prevenir cualquier manejo inadecuado de la situación.

⁹ <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estrategias/poblacion-con-afectacion-en-la-salud-mental/eres-un-prestador-de-la-red-del-spe>

- ▶ Utilice lenguaje no verbal de retroalimentación, que haga que la persona se sienta escuchada y comprendida (por ejemplo, asienta con la cabeza, posición del cuerpo adecuada). Permita que la persona hable sobre su situación, pero no la fuerce a contar más de lo que quiere contar.
- ▶ Valore las fortalezas/competencias, capacidades y recursos personales del buscador de empleo, puesto que serán

fundamentales para la atención en los servicios de gestión y colocación.

- ▶ Tenga a mano el directorio de las instituciones de salud mental competentes en su zona o región que pueden apoyar en el caso de observar síntomas evidentes de algún trastorno mental¹⁰.



¹⁰ Puede consultar las líneas de atención por territorio a nivel nacional en el siguiente enlace
<https://ascofapsi.org.co/men/wp-content/uploads/2020/08/TELEFONOS-SALUD-MENTAL-1.pdf>

7. BENEFICIOS PARA EL BUSCADOR DE EMPLEO Y LOS POTENCIALES EMPLEADORES EN EL MARCO DEL ACCESO A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

BUSCADOR DE EMPLEO	POTENCIALES EMPLEADORES
El buscador de empleo podrá acceder de manera gratuita a los siguientes servicios en la Ruta Única de Empleabilidad: 1. REGISTRO Inscripción de hoja de vida de forma presencial o virtual, ya sea de manera autónoma en el enlace https://personas.serviciodeempleo.gov.co/login.aspx o asistida dirigiéndose al prestador del SPE en su territorio. Puede consultar los puntos de atención en https://n9.cl/yufbf 2. ORIENTACIÓN OCUPACIONAL En la orientación ocupacional estará acompañado de un profesional especializado que le brindará asesoría en la construcción de la hoja de vida y el perfil ocupacional, le brindará información del mercado laboral y de estrategias para mejorar la búsqueda de empleo. De igual forma, recibirá una oferta de cursos para la cualificación ocupacional y talleres en competencias blandas. 3. PRESELECCIÓN En este proceso se identifica entre los buscadores inscritos, aquellos que tengan el perfil requerido en la vacante. 4. REMISIÓN Es el proceso en el cual se envía o se pone a disposición del empleador, las hojas de vida de los preseleccionados¹¹.	Acompañamiento y orientación por la Red de Prestadores en: 1. REGISTRO El empleador puede realizar la inscripción de su empresa de manera presencial o virtual, autónoma en el enlace https://n9.cl/89xmj o asistida por el prestador del SPE en su territorio. Puede consultar los puntos de atención en https://n9.cl/yufbf 2. ORIENTACIÓN A POTENCIALES EMPLEADORES Un asesor o gestor empresarial lo acompañará en la definición de los perfiles más adecuados para sus necesidades. 2.1. Registro y publicación de vacantes. 2.2. Orientación y asesoría para la búsqueda del talento humano. 2.3. Preselección de candidatos conforme a los requerimientos de la vacante. 2.4. Oferta de cursos de capacitación: para los preseleccionados a la medida de las necesidades de los empresarios.

¹¹ De acuerdo con lo establecido en la Resolución 3229 de 2022 del Ministerio del Trabajo.

BENEFICIOS PARA EL BUSCADOR DE EMPLEO Y LOS EMPLEADORES

BUSCADOR DE EMPLEO	EMPLEADOR Beneficios Tributarios y Económicos
✓ Fortalecimiento de las capacidades y habilidades para la empleabilidad. ✓ La posibilidad de encontrar un empleo que genera independencia y autonomía económica al permitir que aumente sus ingresos. ✓ Orientación ocupacional en el plan de desarrollo individual. ✓ Remisión a la oferta académica para la calificación y recalificación profesional. ✓ Orientación y remisión a entidades de atención en salud mental en el territorio¹².	Violencia Deducción del 200% por pagos laborales a mujeres víctimas de la violencia comprobada¹³ y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios. Tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista relación laboral y hasta por un período de tres años. Por Interseccionalidad Las personas que pertenezcan a otros grupos poblacionales pueden tener los siguientes beneficios: Discapacidad ✓ Tributarios "Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista¹⁴." ✓ Económicos Se estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos¹⁵. Jóvenes Ley 2010 de 2019 Derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. Para más información los invitamos a leer la cartilla de beneficios tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables del Ministerio del Trabajo en el enlace https://n9.cl/olne1

¹² <https://ascofapsi.org.co/men/wp-content/uploads/2020/08/TELEFONOS-SALUD-MENTAL-1.pdf>

¹³ Ley 1257 de 2008 Artículo 23

¹⁴ Ley 361 de 1997. ARTÍCULO 31

¹⁵ Decreto 392 de 2018 Incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad - Departamento Nacional de Planeación

8. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORALMENTE

La Unidad del Servicio Público de Empleo integró en su sistema de información una marca de autorreconocimiento “condición en salud mental”, para identificar a la población sujeto del CONPES 3992 de 2020 en el marco de la estrategia de inclusión laboral; y de esta manera, proporcionar una atención integral desde las agencias y bolsas de empleo.

En ese contexto, el buscador de empleo cuando registre o actualice su hoja de vida podrá realizar el paso a paso como se muestra a continuación:

Paso 1 – autorreconocerse como parte de una población focalizada

*Jefe de hogar

NO

Se reconoce como parte de una población focalizada 

Si

Téngase en cuenta: el uso de la información obtenida por medio del autorreconocimiento y en la atención de las personas con afectación en la salud mental es confidencial y debe ser tratada de acuerdo con la normativa vigente.

Paso 2 – marcar la(s) condiciones en salud mental que presentó o presenta

Condición en Salud Mental

Presentó o presenta alguna de las siguientes afectaciones en la salud mental:

- ☐ Problema mental 
- ☐ Trastorno mental
- ☐ Víctima de violencia
- ☐ Epilepsia
- ☐ Consumo o abuso de sustancia psicoactivas

¹⁶ Ley 1581 de 2012 Tratamiento de Datos

9. BARRERAS vs AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD Y HERRAMIENTAS DE APOYO PARA SU IMPLEMENTACIÓN

En el marco del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas de la Unidad del Servicio Público de Empleo se han identificado tres tipos de barreras de acceso al mercado laboral:



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras Organizacionales

Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruïdos por los mismos



Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc. que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

Desde el análisis realizado de parte de los profesionales que se han vinculado a la elaboración de este documento, y mediante el desarrollo de un proceso de participación con prestadores del Servicio Público de Empleo y entidades relacionadas con la atención en salud mental¹⁷, se identificaron algunas barreras de inclusión laboral que repercuten en la empleabilidad de las personas con afectaciones en la salud mental.

De esta manera, se describen cada uno de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo en la Ruta de Empleabilidad, las barreras y los ajustes que se pueden implementar, como se muestra a continuación:

SERVICIO DE REGISTRO

BARRERAS DE EMPLEABILIDAD	AJUSTES A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD	HERRAMIENTAS DE APOYO
Temor de dar a conocer su estado en salud mental y realizar el autorreconocimiento.	Hacer uso confidencial de la información en todos los servicios de gestión y colocación sobre la condición en la salud mental aportada por el buscador de empleo y debido tratamiento de acuerdo con la normatividad vigente ¹⁸ .	Tener en cuenta las recomendaciones para la atención del ítem número seis (6) de la presente guía. El propósito del autorreconocimiento es brindar una atención diferencial a las personas con afectación en la salud mental para que tengan acceso a las posibilidades de empleo en el país. Tenga en cuenta que facilitar ese dato es totalmente voluntario y confidencial, puede ser que no lo manifieste. Agregar: la persona puede estar en una espiral de falta de confianza en sí mismo, por rechazos, no solo laborales anteriormente recibidos. Su pensamiento va hasta tener que lidiar con los prejuicios y estigmas en empresas donde haya trabajado.

¹⁷ Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Bolsa de Empleo de IES- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Agencia de empleo de Caja de Compensación Familiar COMFABOY, Asociación Colombiana de Bipolares y La Asociación Colombiana Contra la Depresión y el Pánico (ASODEP).

¹⁸ Tratamiento de Datos Ley 1581 de 2012

Dificultad en la identificación de las personas con alguna afectación en la salud mental.	Promover la identificación y registro de buscadores de empleo que tengan afectaciones en la salud mental (problemas mentales, trastornos mentales, violencia, epilepsia, consumo o abuso de sustancias psicoactivas) en el sistema de información del prestador del SPE ¹⁹ , por medio del autorreconocimiento.	Remitirse al ítem 8 de la presente guía que muestra el paso a paso para el autorreconocimiento de esta población.
Algunas personas con afectación en la salud mental podrían presentar una crisis psicológica y/o comportamental.	Conocer las rutas de atención territorial en salud mental para remisión de los buscadores de empleo que lo requieran o ante cualquier evento o crisis.	Orientar al buscador de empleo para que se dirija a su IPS primaria con el fin de recibir la atención en salud mental que requiera. Puede consultar las líneas de atención por territorio a nivel nacional en el siguiente enlace: https://bit.ly/3Fx9azd



¹⁹ En el Sistema de Información de la Unidad del SPE se integró en el grupo de población focalizada una pregunta para que los buscadores de empleo se auto reconozca con alguna condición en salud mental, esta información está disponible solo para el buscador y el prestador del SPE, bajo confidencialidad en el marco de la Ley 1581 de 2012.

SERVICIO DE ORIENTACIÓN

BUSCADORES DE EMPLEO		
Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad	Herramientas de apoyo
Percepción y sentimientos negativos sobre sí mismos por el estado en la salud mental.	Orientar en el plan de desarrollo individual, realizando un seguimiento periódico al cumplimiento y los ajustes que amerite.	La Unidad del SPE diseñó el taller “Descubriendo mi perfil”, el cual sirve como apoyo al plan de desarrollo individual, aportando al buscador de empleo herramientas que le permiten identificar sus fortalezas para mitigar la percepción y sentimientos negativos de sí mismo. Disponible en el enlace: https://bit.ly/3EZNslC
Déficit en habilidades socioemocionales.	Fortalecer los talleres de competencias transversales y socioemocionales para promover el desarrollo de las competencias en el entorno laboral de los buscadores de empleo.	El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) cuenta con una oferta institucional a través de la cual se puede orientar al buscador a realizar un curso corto en habilidades blandas. Paso a paso de búsqueda oferta educativa SENA https://bit.ly/3HayX1f
Auto estigma hacia el desempeño laboral por la afectación en la salud mental (si comprenden/si me rechazan/si no puedo hacerlo bien).	En la construcción del perfil ocupacional valore las experiencias, intereses y competencias de los buscadores de empleo por encima de su condición en salud mental, destacando sus competencias y potencialidades.	La Unidad del SPE diseñó el taller “Descubriendo mi perfil”, el cual sirve como apoyo al plan de desarrollo individual, en tanto aporta al buscador de empleo herramientas que le permiten identificar sus fortalezas para mitigar la percepción y sentimientos negativos de sí mismo. Disponible en el enlace https://bit.ly/3Y2nJC4

Déficit en competencias para presentar una entrevista laboral.	Durante la orientación ocupacional, brindar las herramientas para fortalecer en el buscador las competencias para presentar una entrevista laboral. También es importante analizar las demandas del mercado laboral en cuanto a esto.	Así mismo, se encuentra disponible el taller “Ingresando al mercado laboral” dirigido al buscador de empleo. Disponible en el enlace https://bit.ly/3Bi7MxF
Falta de estudios y/o certificaciones de competencias para el trabajo.	Poner a disposición de los buscadores de empleo las opciones para la certificación de competencias y estudios a través de los servicios de formación y capacitación de los que dispone la agencia o bolsa de empleo u otras entidades.	Remitir al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para el proceso de certificación de competencias laborales. Ver página Web SENA Certificación de Competencias Laborales https://bit.ly/3F4nvl7
En algunos casos presentan deserción o baja permanencia en los procesos de consecución en la búsqueda de empleo.	Orientar en el plan de desarrollo individual, realizando un seguimiento periódico al cumplimiento y los ajustes que amerite.	La Unidad del SPE diseñó el Taller “Descubriendo mi perfil”, el cual sirve como apoyo al plan de desarrollo individual. Disponible en el enlace https://bit.ly/3uq5OYp



POTENCIALES EMPLEADORES

Son las acciones para conocer las características, necesidades y expectativas del empleador para asesorar la definición, registro, publicación de vacantes, brindar información sobre el mercado laboral, inserción laboral o programas de fomento al empleo formal y según el caso direccionar a servicios especializados autorizados.

Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad	Herramientas de apoyo
Según la afectación en la salud mental algunos buscadores de empleo pueden presentar limitaciones en el desempeño de un cargo específico.	Promover la flexibilización del cargo teniendo en cuenta la condición en salud mental del buscador de empleo.	Conversatorio lanzamiento Estrategia LaboralMente - intervención de AFES Salud Mental - Experiencias exitosas en la vinculación laboral de esta población. https://youtu.be/xCDdrEzhzSs
Creencia de no llevar a cabo de forma satisfactoria las labores debido a los posibles periodos de incapacidad.	Promover la flexibilidad horaria, el trabajo en casa y el teletrabajo en los potenciales empleadores.	Informar sobre la siguiente normativa: Teletrabajo Ley 1221 de 2008 Trabajo en Casa Ley 2088 de 2021 Trabajo remoto Ley 2121 del 3 de agosto de 2021 y el Decreto 555 de 2022.
Los beneficios tributarios y económicos no abarcan todas las afectaciones en la salud mental en el marco de la Estrategia de inclusión LaboralMente.	Indagar si las personas con afectaciones en la salud mental tienen interseccionalidad con otra población a quienes aplique los beneficios ²⁰ . Informar sobre la deducción del 200% por pagos laborales a mujeres víctimas de violencia comprobada ²¹ y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios.	Proporcionar información y el enlace de la cartilla de beneficios tributarios para la generación de empleo elaborada por el Ministerio del Trabajo, disponible en el enlace https://n9.cl/olne1

²⁰ Para más información los invitamos a leer la cartilla de beneficios tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables del Ministerio del Trabajo en el enlace <https://n9.cl/olne1>

²¹ Art. 23 Ley 1257 de 2008 Violencia - Congreso de la República

SERVICIO DE PRESELECCIÓN Y REMISIÓN

Barreras de empleabilidad	Ajustes a la Ruta de Empleabilidad	Herramientas de apoyo
Desconocimiento de las normas y de los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.	Brindar información general a los empleadores sobre la importancia de la mitigación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral con el programa de seguridad y salud en el trabajo.	Implementar las directrices de la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. Prevención en riesgo psicosocial: Seguridad y salud en el trabajo – Ministerio del Trabajo. https://www.youtube.com/watch?v=jITQpCsylHE Lineamiento operativo para la promoción de un Entorno Laboral Formal Saludable – Fondo de Riesgos Laborales. Se pone a disposición las Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora en el enlace: https://bit.ly/3Bi8SJN

Estigmatización y falta de sensibilización en las empresas y del recurso humano en temas relacionados con la salud mental.	Sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral. Asesorar al potencial empleador y/o al área de recursos humanos en el acompañamiento mínimo que debe brindarse a esta población en su adaptabilidad laboral.	Puede consultar y promocionar con los empleadores el conversatorio del lanzamiento de la Estrategia LaboralMente para la vinculación laboral de esta población. https://www.youtube.com/watch?v=0ujQAAkYlwM Puede facilitar el taller de estigmas proporcionado por la Unidad disponible es: https://bit.ly/3VxBhng Experiencias exitosas en la vinculación laboral de esta población - intervención de AFES Salud Mental https://youtu.be/xCDdrEzhzSs
Temor de implicaciones económicas y laborales al contratar una persona con afectación en la salud mental.	Sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral. Fomentar con el apoyo de las ARL el conocimiento sobre los síntomas y manejo de las afectaciones de salud mental más comunes, a los colaboradores en el interior de las empresas.	Lineamiento operativo para la promoción de un Entorno Laboral Formal Saludable – Fondo de Riesgos Laborales. Se pone a disposición las Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora en el enlace: https://bit.ly/3WdsxTt

Baja sensibilización a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo en la prestación de los servicios en la Ruta de Empleabilidad de personas con afectaciones en la salud mental.	Conocer y emplear la Guía de ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la atención de personas con afectación en la salud mental.	Guía de ajustes a la Ruta de Empleabilidad para la atención de personas con afectación en la salud mental disponible en: https://bit.ly/3P4yL5o
Falta de seguimiento post colocación por parte del área de gestión humana de la organización y el prestador del SPE.	Sensibilizar a los empleadores sobre la mitigación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral con el programa de seguridad y salud en el trabajo. Acompañamiento y seguimiento post colocación por un periodo determinado, con el fin de verificar la adaptabilidad y desempeño en el cargo.	Formato para el seguimiento post colocación disponible en: https://bit.ly/3h2HhW3



10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baloian, I. Chía, E. Cornejo, C. Paverini, C. (2007) Intervención psicosocial en situaciones de emergencia y desastres: Guía para el primer apoyo psicológico. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Centro Nacional para la Prevención de Enfermedades Crónicas y Promoción de la Salud (2013). Primeros auxilios para las convulsiones. Recuperado de:
<https://www.cdc.gov/epilepsy/spanish/primeros-auxilios.html>
- Estudio de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad (2010). Pacto de productividad. Recuperado de:
<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/estudiodebarrerasparalainclusionlaboraldepcd.pdf>
- Fundación Foro - Manual de Entrenamiento en Habilidades-Temas Básicos de Psicología y Entrenamiento en Habilidades para familiares y allegados de personas con desórdenes de la regulación de las emociones. Fundación Foro. Adaptado por: Díaz Martínez, A (2014), E.P Psicología, Universidad Católica de Colombia.
- Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Ministerio del Trabajo y Unidad del Servicio Público de Empleo, 2020.
- Manual "Adicciones y Reinserción Laboral", Pág. 27, Red Araña - España 2018. Recuperado de
<https://n9.cl/5frOu7>
- OMS (2001a). Fortaleciendo la promoción de la salud mental. Ginebra, Organización Mundial de la Salud (Hoja informativa, No. 220)
- OMS (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, DC: OPS
- O. P. (2004). Conceptos, evidencia emergente y práctica. Informe compendiado. Ginebra: OMS, Promoción de la Salud Mental.
- Posada, José A. (2013). La salud mental en Colombia. Biomédica, 33 (4), 497-498. Recuperado el 09 de marzo de 2022, de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572013000400001&lng=en&tlng=es.





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (601) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D. C., Colombia