

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA

**Tesis para optar por el grado académico de
Licenciatura en Psicología**

**Estrategias para la inserción laboral de personas
con discapacidad psicosocial, desde la percepción
de un grupo de profesionales en Recursos
Humanos**

ROY ANDRÉS CAMPOS OBREGÓN

2022

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes	1
1.1.2 Delimitación del problema	9
1.1.3 Justificación	10
1.2 Pregunta del problema.....	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad psicosocial.....	14
2.1.2 Barreras para la inserción laboral.....	16
2.1.2.1 Capacidades laborales insuficientes	17
2.1.2.2 Incentivos débiles para aceptar un empleo	19
2.1.2.3 Escasez de oportunidades de empleo.....	19
2.1.3 Estrategias para la inserción laboral.....	20
2.1.3.1 Estrategias de reclutamiento en recursos humanos	21
2.1.3.2 Estrategias de abordaje en la inserción laboral.....	22
2.1.3.2.1 Rehabilitación laboral.....	22
2.1.3.2.2 Desarrollo de habilidades sociales.....	25
2.1.3.3 Empleo con apoyo	26
2.1.3.3.1 Rol de la familia en el empleo con apoyo	30
2.1.3.4 Resultados y seguimiento del proceso de inserción laboral	32

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación	33
3.2 Participantes del estudio.....	33
3.2.1 Aspectos éticos y protección para los participantes	34
3.4 Instrumentos para la recolección de la información.....	35
3.5 Coeficiente de concordancia de la entrevista	35

3.7 Procedimiento para el análisis de información	36
CAPITULO IV PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados según la interpretación de las categorías generadas	39
4.1.1 Categoría General I, Barreras para personas con discapacidad psicosocial (CG1BDP)..	39
Subcategoría I, Barreras Actitudinales (S1BA).....	39
Subcategoría II, Accesibilidad de Información (S2AI).....	41
Subcategoría III, Relaciones Interpersonales (S3RI)	43
4.1.2 Categoría General II, Estrategias de Reclutamiento (CG2ER).....	44
Subcategoría I, Compromiso Institucional (S1CI)	44
Subcategoría II, Igualdad de condiciones (S2IGC).....	48
Subcategoría III, Guías y protocolos (S3GP)	50
Categoría General III, Estrategias para inserción laboral (CG3EIL).....	53
Subcategoría I, Estrategias de adaptación (S1EDA)	53
Subcategoría II, Salud Ocupacional (S2SO)	57
Subcategoría IV, Estrategias de apoyo (S4EAP).....	64
4.2 Análisis entre las categorías generales y subcategorías	71
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	78
5.1 Recomendaciones.....	85
Referencias.....	87
Anexos	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Barreras actitudinales	39
Figura 2. Accesibilidad de información.....	41
Figura 3. Relaciones interpersonales	43
Figura 4. Compromiso institucional.	45
Figura 5. Igualdad de condiciones.	48
Figura 6. Guías y protocolos.....	50
Figura 7. Estrategias de adaptación.	54
Figura 8. Salud ocupacional.....	57

Figura 9. Estrategias de desarrollo.....	60
Figura 10. Estrategias de apoyo.....	64
Figura 11. Categorías generale y subcategorías.....	70
Figura 12. Análisis entre las categorías y subcategorías.....	76

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1 Consentimiento informado.....	95
Anexo N°2 Categorías y preguntas	99
Anexo N°3 Instrumento	104
Anexo N° 4 Declaración jurada	107
Anexo N°5 Cartas de aprobación	108
Anexo N°6 Cartas de lector.....	108
Anexo N°7 Cartas de Autorización.....	108

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mí madre y padre, por brindarme el apoyo necesario a lo largo de mis estudios y el soporte para seguir durante el transcurso de esta carrera.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis familiares, que estuvieron acompañándome durante el transcurso de mi carrera.

Agradecer principalmente a mi madre, compañía cercana y tutora de todos los valores que me han traído hasta este punto de mi carrera.

A mi padre, quien me ha dotado de las herramientas profesionales y aporte a mis valores para crecer.

Quiero agradecer a Valeria Castro por su constante apoyo y soporte durante todos estos años de carrera y durante todo el proceso de este trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se basó en el estudio cualitativo de las estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos, que, en el momento de la realización del trabajo, se encontraban ejerciendo en profesiones de administración de empresas de enfocada en recursos humanos y psicología.

Para la metodología se abordó a través de un análisis de contenido con elementos descriptivos e interpretativos por medio de tres categorías generales a priori: barreras para personas con discapacidad psicosocial, estrategias para el reclutamiento y estrategias para inserción laboral. La recolección de los datos se dio por la elaboración de una guía de entrevista semiestructurada a expertos con dos sesiones para profundizar el tema.

Los resultados mostraron que las barreras son un elemento clave para los procesos de inserción laboral, siendo las barreras en accesibilidad a la información, las actitudinales y de relaciones interpersonales las más relevantes. Dentro de la información se identifican estrategias de inclusión, recursos de apoyo y seguimiento, que fueron categorizadas para facilitar el abordaje de la población dentro de los procesos de inclusión laboral.

Palabras clave: Barreras, inclusión, reclutamiento, accesibilidad, adaptación.

ABSTRACT

The present research was based on a qualitative study of job placement strategies for people with psychosocial disabilities, from the perception of a group of professionals in Human Resources, who, at the time of this research, were practicing in business administration professions focused on human resources and psychology.

For the methodology, it was approached through a content analysis with descriptive and interpretive elements through three general categories: barriers for people with psychosocial disabilities, strategies for recruitment and strategies for labor insertion. The data collection was given by the elaboration of a semi-structured interview guide to experts with two sessions to deepen the subject.

The results show that barriers are a key element for job placement, with barriers in accessibility to information, attitudinal and interpersonal relationships being the most relevant. Within the information, inclusion strategies, support resources and follow-up are identified, which were categorized to facilitate the approach of the population within the processes of job placement

Key words: Barriers, inclusion, recruitment, accessibility, adaptation.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

Se realizó una revisión de antecedentes internacionales y nacionales con la finalidad de conocer propuestas dentro de la línea del presente estudio.

De esta revisión de los antecedentes se mencionarán los antecedentes internacionales más relevantes y sus hallazgos relacionados con las categorías de interés: discapacidad, discapacidad psicosocial e inserción laboral; de las cuáles el nacional la investigación, fue incipiente.

Kukla et al. (2014) en su investigación llamada “Factors impacting work success in Veterans with mental health disorders: A Veteran-focused mixed methods pilot study” (Factores que afectan el éxito laboral en veteranos con trastornos de salud mental: un estudio piloto de métodos mixtos centrado en veteranos) que tenía objetivo entender y describir la perspectiva y factores de impacto en el éxito laboral.

El diseño del estudio fue mixto, los participantes fueron 40 veteranos que recibieron atención en VAMC (Veteran Affairs Medical Center) y clínicas especializadas. De estos, 20 eran diagnosticados con un trastorno mental (10 empleados y 10 desempleados) los 20 restantes fueron diagnosticados con trastorno por estrés postraumático (10 empleados y 10 desempleados). Como instrumento cualitativo se utilizaron entrevistas narrativas para detectar la percepción que se tenía acerca del trabajo y sus experiencias en el sector laboral, para el análisis cuantitativo se utilizó una escala de Likert para conocer barreras a las que se enfrentaban en el proceso de inserción laboral (Kukla et al., 2014).

El resultado demostró que no había diferencia significativa entre los desempleados y los empleados. Los veteranos con trastorno por estrés postraumático indicaron la existencia de más barreras comparado con aquellos diagnosticados con un trastorno mental grave, resaltando problemas cognitivos, salud física y estrés psicológico. Las entrevistas afirmaron los resultados de las escalas, además, de incluir otros factores considerados como posibles barreras: estado económico, adaptación al trabajo y problemas específicos de los veteranos (Kukla et al., 2014).

Como único antecedente nacional Alfaro (2015) realizó una “Propuesta para la ubicación laboral en un servicio de restaurante a personas que padecen esquizofrenia”, esto basándose en que una estrategia terapéutica que favorezca su recuperación y disminuya las recaídas, también debe ir acompañado de una propuesta que le brinde ingresos y beneficios para la persona como para su familia. Dicha propuesta está basada en el padecimiento de esquizofrenia como discapacidad psicosocial, así como también dirigida a las labores del restaurante.

En dicha investigación se plantearon estrategias mediante la evaluación cualitativa de ejecución de tareas en relación con las capacidades de las actividades de vida diaria y del hogar, con el fin de elegir el puesto que más se adapte a la persona. La propuesta consta de 3 sesiones con una duración de 1 hora con 45 minutos de contenido brindado por un profesional de la salud y 15 minutos de preguntas, en la primera sesión, se explica el trastorno de esquizofrenia, en la segunda sesión, se extiende la explicación del trastorno, abordando los mitos y posible actuar ante la descompensación, finalmente, la tercera sesión, es enfocada al trabajo, presentando los procesos, utensilios, equipo, estaciones de trabajo y estrategias para la capacitación.

El autor concluye resaltando la importancia de capacitar y dar el desarrollo asertivo a las personas con discapacidad psicosocial (esquizofrenia en este caso), dando una oportunidad de crecimiento y desarrollo tanto a nivel personal como laboral, que, a pesar de ser una persona con una discapacidad psicosocial y los efectos secundarios de la medicación, puede producir y cumplir con las tareas, adecuándose de forma correcta a las labores.

Ortiz y Alcántara (2015) realizaron un estudio llamado “La inserción laboral en personas con discapacidad mental (trastorno mental severo)” en Argentina, en el que se tenía como objetivo conocer la experiencia de los últimos 20 años (a la fecha de publicación) del Instituto Austral de Salud Mental, puntualizando en los últimos 7 años (a la fecha de publicación) en los que se había trabajado en la rehabilitación y reinserción socio productiva, teniendo como objetivo principal superar el obstáculo de “persona con estigma de enfermo social crónico”, para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial.

La metodología se describe como una experiencia vivencial correctiva, donde se utilizó el análisis por medio de la observación de un grupo de 20 pacientes diariamente. Por este método se les observó desplegar sus modalidades para establecer relaciones para visualizar dificultades u obstáculos para su adecuado funcionamiento social, también, se observa el acompañamiento terapéutico y su intervención. En la productividad, se realizó el trabajo concreto para visualizar las capacidades cognitivas y conductuales que por causa de la enfermedad se han visto deterioradas o por el temprano desarrollo de la enfermedad, no han sido adquiridas.

Como parte de los resultados de la investigación, los autores indicaron la probabilidad de que la estigmatización individual como familiar de las personas con discapacidad psicosocial que no lograron la inserción o reinserción tiene un efecto sobre la capacidad de la persona para adaptarse a la cultura laboral y como resultado, no lograr desplegar lo aprendido o el potencial utilizado durante el tratamiento.

Van Niekerk et al. (2015) realizó un estudio llamado “Supported Employment for people with mental disabilities in South Africa: cost calculation of service utilisation” (Empleo con apoyo para personas con discapacidad mental en el sur África: cálculo del costo de la utilización del servicio) que tenía como objetivo conocer el uso y el costo de los servicios de empleo con apoyo en Sudáfrica.

La metodología del estudio fue longitudinal descriptivo, utilizados para determinar el costo de los servicios de empleo con apoyo utilizados por personas que, debían contar con un diagnóstico de discapacidad psiquiátrica o discapacidad intelectual, que tuvieran interés en laborar o se encontraran en el rango de edad donde pudieran laborar.

Como resultado se obtuvo que el tiempo de utilización de los servicios con respecto al costo de estos, era de bajo costo en personas con discapacidad psiquiátrica, resaltando que el uso de los servicios y, por lo tanto, el costo de estos aumentaba con las personas con discapacidad intelectual, lo que demostraba congruencia con la adaptación de estos programas para las diferentes estrategias para la intervención en personas con discapacidad intelectual.

Contreras et al. (2016) realizó un estudio titulado “How Effective is Cognitive Remediation in Enhancing Vocational Outcomes for Job Seekers with Severe Mental Illness in Australia? (¿Qué tan eficaz es la remediación cognitiva en la mejora de los resultados vocacionales para los solicitantes de empleo con enfermedad mental grave en Australia?) que tenía como objetivo analizar si la Remediación Cognitiva (CR) era capaz de mejorar los resultados vocacionales para las personas participantes de un programa enfocado en psicoeducación que buscaban empleo.

El estudio cuantitativo se completó con 13 participantes, 8 estaban buscando un empleo, el resto, buscaba mejorar su ingreso o tener más horas de trabajo. Todos contaban con algún diagnóstico por esquizofrenia, trastorno esquizoafectivo, trastorno bipolar o depresión mayor, debían estar debidamente medicados con antipsicóticos por al menos ocho semanas, sin historial de enfermedades neurológicas o daños cerebrales por lesión ni terapia electroconvulsiva previa a 6 meses; se consideraba también que tuvieran fluidez en inglés.

Para este estudio los participantes tenían que finalizar un programa enfocado en salud mental de ocho semanas llamado HOPE (Health Optimisation Program for Employment) un programa de acompañamiento para aquellos interesados en buscar empleo. Se inició la base para aplicar 20 sesiones de CR que posteriormente serían evaluadas mediante una batería de pruebas que constó de: una prueba vocacional, una prueba psicológica, una prueba neurocognitiva y una prueba clínica. Finalmente, se dio un seguimiento de los participantes por tres meses.

Las conclusiones de la investigación indicaron que la combinación de HOPE (un programa de acompañamiento enfocado en salud mental y adaptación laboral) y CR (el entrenamiento de habilidades cognitivas, sociales y psicológicas) resulta beneficioso para la inserción laboral, a pesar de que los participantes que ya tenían un empleo no aumentaron sus horas laborales, un 46% inició la educación terciaria antes de los tres meses de seguimiento y un 31% iniciaron trabajos no remunerados.

Cardozo et al. (2017) realizaron una investigación de “Experiencias de personas con discapacidad psicosocial acerca de la inserción laboral” ya que consideraron que para conocer la efectividad de los planes y las estrategias que se proponen para la inserción laboral, se debe tomar en cuenta la experiencia de las personas que forman parte de estos. Es el caso de una investigación realizada en Paraguay, la cual tuvo como objetivo analizar las experiencias en el ámbito laboral de personas con discapacidad psicosocial que acudieron al Centro de Rehabilitación Psicosocial “El puente”.

Esta investigación se basó en un diseño observacional descriptivo enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico, con la participación de 4 personas de 26 a 60 años (3 personas mayores de 50 años) con discapacidad psicosocial que acuden al Centro de Rehabilitación Psicosocial “El Puente”. El instrumento utilizado contaba con preguntas enfocadas en datos sociodemográficos, percepción de los factores asociados a la inserción laboral, estrategias de inserción laboral y vivencias en el ámbito.

Como resultado, se observó que las variables de la experiencia de los usuarios se podían dividir en internas como el miedo, auto- estigmatización y los síntomas de la enfermedad y externas que incluyen el prejuicio, marginación, ignorancia y las exigencias del mercado laboral. Parte de los resultados se enfoca en la experiencia a nivel laboral, cuatro participantes mencionaron haber encontrado sensación de valía, crecimiento personal y el valor de una oportunidad de obtener solvencia económica, así como un buen relacionamiento y desempeño en el trabajo, resaltando la importancia de tener conocimiento sobre las discapacidades psicosociales para el apoyo y acompañamiento.

Un estudio realizado por Torres et al. (2018) llamado “The Meaning of Work for Young Adults Diagnosed With Serious Mental Health Conditions” (El significado del trabajo para los adultos jóvenes diagnosticados con condiciones de salud mental) buscaba estudiar la importancia que tiene el trabajo para las personas diagnosticadas con alguna condición de salud mental.

Se trató de un estudio cualitativo, como instrumento se utilizó una entrevista semiestructurada de una hora. Fueron 57 participantes de entre 18 y 30 años provenientes de tres tipos de programas: IPS (Individual Placement and Support), Empleo con Apoyo y Rehabilitación Vocacional.

El estudio mostró como resultados que las personas con discapacidad por alguna condición psiquiátrica trabajaban por mantener a su familia o generar un aporte al hogar, sin embargo, agregaron que esto les daba la oportunidad de poder socializar, de generar una contribución a la sociedad, ayudar a generar confianza en sí mismos y mejorar su auto estima (Torres et al., 2018).

Valmorisco (2018) en su estudio llamado “¿Primero entrena y después coloca o primero coloca y después entrena? Dos modelos antagónicos en la rehabilitación laboral de las personas con enfermedad mental grave” realizó una comparativa entre los dos modelos más utilizados para la inserción de personal con discapacidad psicosocial, el modelo de los CRL, los cuáles se enfocan en entrenar al empleado y luego ubicarlo, y el modelo IPS el cual consiste en ubicar primero al empleado para luego proceder a su entrenamiento.

Para el estudio cuantitativo se eligió por medio de un ensayo aleatorio una población que contará con la edad de 18 a 65 años, que tuvieran un diagnóstico de trastorno mental grave durante aproximadamente dos años y que no contaran con un empleo, así como la iniciativa de querer trabajar, a estos pacientes se les colocó en los programas de IPS y CRL, hipotetizando que los asignados al grupo IPS (Individual Placement and Support) tendrían mejores resultados.

Estos resultados se midieron a través del seguimiento que se les dio durante las entrevistas, la contratación, el entrenamiento y durante sus años laborados, a pesar de la hipótesis, tuvieron resultados superiores aquellos pertenecientes al grupo de CRL, es decir, que la comparativa de los modelos concluye en que es más efectiva la ubicación del empleado luego de su entrenamiento.

Naranjo et al. (2018) realizó otro estudio nombrado “Los Centros de Rehabilitación Laboral y el Trastorno Mental Grave: la experiencia y el seguimiento de los usuarios en la comunidad de Madrid” enfocándose en las estrategias de un CRL, analizando los resultados de este tipo de programa, con el fin de conocer el progreso de ex usuarios de un CRL después de haber obtenido un empleo y como se desenvuelven en este.

Este estudio es un diseño transversal observacional retrospectivo de casos y controles que se conformaban por un grupo de personas que encontraron trabajo luego de salir de un CRL y de usuarios que no lograron encontrar un trabajo desde la salida del CRL. Contó con 70 participantes, hombres y mujeres que se contactaron para dividirlos dos grupos: personas que consiguieron empleo después del proceso del CRL y personas que no lograron conseguir empleo después del proceso, además, debían haber concluido satisfactoriamente el programa del CRL y el Plan Individualizado de Recuperación Laboral (PIRL).

Los autores concluyen demarcando la importancia de seguir investigando sobre el tema, ya que no se consigue determinar con certeza los resultados de las estrategias del CRL sin considerar algunas variables que no se tomaron en cuenta, como la persistencia o motivación de cada sujeto por buscar empleo o las razones por las que el empleador consideraba la contratación de una persona. Sin embargo, resalta la efectividad del acompañamiento y capacitación de las personas contratadas durante el período de trabajo con el CRL, así como la importancia de dar atención la situación clínica de la persona.

1.1.2 Delimitación del problema

El presente estudio busca analizar las barreras y estrategias relacionadas al reclutamiento e inserción laboral para personas con discapacidad psicosocial a partir de la percepción de un grupo de profesionales en el área de recursos humanos.

1.1.3 Justificación

El Informe sobre el Sistema Salud Mental en Costa Rica (2008) indica que la planificación y ejecución de investigaciones en salud mental es incipiente, existe un perfil epidemiológico incompleto de los trastornos mentales en la población del país, esto indica que hay una carencia en el contexto nacional de información para la salud mental y en especial en las estrategias para el personal de recursos humanos o de reclutamiento que en primera instancia tienen un contacto con personas en condición de discapacidad psicosocial a nivel de contratación, de cómo resolver problemas o conflictos asociados a estas condiciones.

En otros países de Latinoamérica se insiste en la visibilidad y el reconocimiento de la discapacidad psicosocial desde la capacidad jurídica, afirmando que esta población ha sufrido de exclusión, prejuicios y estereotipos que crean barreras económicas, sociales, actitudinales o legales al no brindarse el apoyo y el goce de efectivo de beneficios, de derechos económicos, sociales y culturales (Zamudio, 2018).

La Política Nacional de Salud Mental (2012) dentro de sus características hace referencia al enfoque del tema laboral señalando que “es inclusiva ya que orienta el diseño e implementación de estrategias para impulsar el desarrollo de factores salutogénicos con atención integral, adecuada rehabilitación y acceso a empleo digno para todas aquellas personas con alguna enfermedad mental” (p.46).

A pesar de que se debería promover el diseño e implementación de estas estrategias, no se encuentra ninguna propuesta de este tipo en el país y se carece de una revisión actual de la situación de salud mental en Costa Rica en la que sea posible consultar específicamente la situación de las personas con discapacidad psicosocial y el impacto que tiene en la fuerza laboral.

Sin embargo, la última revisión localizada a cerca del tema comenta la importancia del empleo para el desarrollo, participación social, para el mantenimiento de la atención y tratamiento que estas personas reciben (Ministerio de Salud y OMS, 2004).

En el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012) se toma en consideración los trastornos mentales como parte de la discapacidad mental, sin embargo, estos datos se unifican con los de la discapacidad intelectual, por lo que no se tienen datos específicos asociados únicamente a trastornos mentales. El dato que dan a conocer es “de 6.941 personas de 15 a 35 años con discapacidad mental, es decir, discapacidad intelectual, bipolaridad y otros trastornos” (p.24).

Por otra parte, es importante conocer la conformidad de las personas con discapacidad de acuerdo con sus ingresos o las ganancias que tienen, solamente un 35.3% de las personas con discapacidad afirma estar conformes y satisfechos con el dinero que tienen para resolver problemas, señalando la importancia de los ingresos para las personas con discapacidad, de esta forma, se pueden establecer diferentes estrategias de acuerdo con la conformidad y necesidades que son necesarias conocer en la población (INEC, 2018).

No todos los países cuentan con estrategias o programas para la inclusión laboral, la importancia de este tipo de herramientas permite el reconocimiento de esta población para que sea incorporada, identificando estrategias, reconociendo las barreras para crear apoyo y recursos que colaboren a la inserción laboral (Tejada, 2018).

Por lo expuesto, el presente estudio busca analizar las principales estrategias para la inserción laboral y reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial por condiciones de salud mental e identificando las barreras que se pueden enfrentar desde la percepción de diferentes profesionales de recursos humanos.

Finalmente, los resultados se convertirán en un antecedente necesario para la línea de investigación de discapacidad y empleabilidad cuyo desarrollo en el país se ha invisibilizado, además contribuirá a la generación de información que facilite la elaboración de protocolos para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial.

1.2 PREGUNTA DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Analizar las barreras y estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar las principales barreras que pueden enfrentar las personas con discapacidad psicosocial dentro de los procesos de reclutamiento e inserción laboral, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos.

2. Determinar las estrategias más efectivas para el reclutamiento e inserción de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos.
3. Categorizar las estrategias de reclutamiento e inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial para facilitar los protocolos de abordaje desde recursos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

En este estudio es necesario partir desde la conceptualización y el análisis del término discapacidad psicosocial, para esto es necesario comprender lo que se entiende por una discapacidad, de acuerdo a la ley N° 8661 de La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (2008) define que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.01).

Por su parte, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) (2001) menciona que uno de los componentes de la persona afectados por la discapacidad, es el funcionamiento, el cual involucra las funciones y estructuras corporales de la persona. Esta perspectiva del funcionamiento y discapacidad, es de interés para esta propuesta ya que, complementa el concepto de discapacidad relacionado con la salud mental, ya que el cerebro se entiende como parte de la estructura corporal incorporando también las funciones mentales y psicológicas como parte de esta.

La propuesta de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para Invertir en Salud Mental (2004) explica que las personas que sufren de trastornos mentales o bien, no cumplen con las condiciones de salud mental, sufren y conllevan una carga que, en términos de discapacidad, no cumple con la igualdad de condiciones en cuanto a costos para las personas, las familias y las interacciones sociales, definiendo de esta forma, las condiciones de una persona con discapacidad psicosocial.

El diagnóstico previo de un trastorno mental es un requisito para determinar las condiciones de la persona con discapacidad psicosocial, para esto es importante considerar aquellos requisitos que deben cumplir los trastornos mentales para ser considerados en un diagnóstico, de forma general, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría (DSM V) (2014) explica un trastorno mental de la siguiente forma:

“Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental. Habitualmente los trastornos mentales van asociados a un estrés significativo o una discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes”. (p.05)

Analizando las definiciones consultadas y considerando los diferentes aspectos mencionados, se establece que para esta propuesta, una discapacidad psicosocial se va comprender cualquier condición de discapacidad y las barreras que se presenten en el entorno y eviten o dificulten la participación e incorporación efectiva a la sociedad, marcada por la desigualdad de condiciones, el estigma y la discriminación como consecuencia de la disfunción de procesos cerebrales, mentales y/o psicológicos que tengan una importancia clínica significativa, un diagnóstico de un trastorno mental o el deterioro significativo de la salud mental (Morrison, 2014).

2.1.2 BARRERAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Las barreras para la inserción laboral se pueden identificar por medio del impacto que tenga un individuo o grupo de personas en el mercado laboral, considerando todas aquellas situaciones o condiciones que le evitan tener una participación activa y totalmente comprometida en el sector laboral, tomando en cuenta que la actividad en el mercado laboral se puede ver afectada por estas barreras en individuos desempleados, con empleos inestables, trabajos no remunerados o con limitaciones de horas debido a una condición específica (Fernández et al., 2016).

La discriminación es considerada una barrera social importante, ya que se puede ver reflejada en los procesos de contratación, de búsqueda de empleo, en el ámbito social del trabajo e incluso en la paga de los empleos (Lindsay, 2011).

Desde el marco de la teoría psicosocial, es necesario diferenciar la discriminación de otros conceptos similares como el prejuicio, que se describe como una actitud negativa hacia un grupo de personas o miembros de este, o bien de los estereotipos, los cuales comprenden las creencias generalizadas o exageradas que se resisten al cambio aun teniendo información acerca de un grupo de personas o individuos pertenecientes a este (Ramiah et al., 2010).

Diferenciando estas nociones, por discriminación se entiende el trato injustificado o comportamientos que van dirigidos a un grupo de personas a los que se les adjudican acciones, juicios o decisiones como grupo (Ramiah et al., 2010). Uno de los primeros enfoques desde la psicología social determina que la categorización de los grupos, así como la formación de identidad y distinción social, puede llevar a un grupo a discriminar otro grupo que sea una minoría (Tajfel y Turner, 1979 citado por Ramiah et al., 2020).

Para determinar y detectar de forma empírica otras barreras presentes la inserción laboral, Fernández et al. (2016) citando a Immervoll y Scarpetta (2012) establece las tres categorías en las cuales se utilizan por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y se utilizarán para fundamentar e identificar las posibles barreras de inserción laboral a las que se enfrentan las personas con discapacidad psicosocial.

2.1.2.1 Capacidades laborales insuficientes

Las barreras asociadas a las capacidades laborales insuficientes se determinan como aquello que, el individuo no es capaz de proveer parcial o totalmente, se trate de habilidades, educación o tareas específicas demandadas por el empleador (Fernández et al., 2016). Las exigencias del empleador en contraste con lo que puede ofrecer el individuo que busca la oportunidad laboral causan una barrera de acceso, limitando las ofertas laborales para la población, en este caso, con una discapacidad psicosocial (Gamboa - Proaño et al., 2021).

A pesar de que las habilidades asociadas al empleo se obtienen con la experiencia laboral, otras habilidades o educación que son obtenidas de forma certificada tienen un papel importante en la contratación laboral, individuos que cuenten con esta clase de formación tienen probabilidades más altas del desarrollo general como resolución de problemas y habilidades numéricas que se proyectan en resultados (Fernández et al., 2016). Al respecto, Hanisch et al (2015) señala que la ausencia de dichas competencias termina por generar una barrera para la inserción laboral.

La experiencia laboral es otra de las barreras que entra en la categoría de las capacidades laborales insuficientes, ya que es parte importante del desarrollo entorno al empleo y las habilidades asociadas con los resultados en el mercado (Fernández et al., 2016). La demanda del empleador hacia el empleado se rige a partir de los resultados, por lo que es necesario contar con las habilidades y experiencia que permitan una adaptabilidad para alcanzar dicha demanda (Cazallas, 2016).

En el caso de la salud mental, las barreras se pueden observar desde dos perspectivas, aquellas condiciones de salud que aparecen a causa del trabajo y aquellas situaciones de salud ya existentes que limitan el desarrollo del individuo en su entorno laboral (Fernández et al., 2016).

Las distintas condiciones de salud terminan limitando las actividades como consecuencia de un problema a largo plazo ya sea físico o mental (Fernández et al., 2016 citando a Knudsen et al., 2010). En cuanto a la discapacidad psicosocial son causantes de una afectación funcional que se traducen en un deterioro progresivo de funciones mentales globales, intelectuales, psicosociales, la interacción interpersonal, dificultando la individualidad y dependencia laboral de esta población (Gamboa - Proaño et al., 2021).

Se incluye de igual forma aquellas barreras generadas por las responsabilidades de cuidado, de familiares con diferentes condiciones de salud y de niños, ya que consume tiempo que podría ser utilizado en trabajos de tiempo y paga completa (Fernández et al., 2016).

Las condiciones de la familia, sus necesidades y las limitaciones económicas asociadas a la posibilidad de pagar un cuidador o asumir el cuidado desde el seno familiar, puede generar que las responsabilidades de apoyo recaigan sobre el individuo (Fernández et al., 2016, Gamboa - Proaño et al., 2021).

2.1.2.2 Incentivos débiles para aceptar un empleo

Los incentivos que se puedan ofrecer para compensar salarios bajos pueden causar una motivación en las personas para aceptar empleos por sus beneficios y no necesariamente por su salario, de igual forma, puede suceder lo contrario, beneficios que se obtienen fuera del trabajo, como ayudas sociales, pueden causar que el empleado se esfuerce menos por su trabajo o vea una mejor opción la que obtiene fuera del empleo (Fernández et al., 2016).

En el caso de las personas con discapacidad psicosocial, las ayudas sociales e incluso las pensiones que reciben por su condición de salud, pueden ser determinantes al momento de elegir un empleo, o bien, descartar opciones de empleo que no sustituyan o cubran las ganancias que obtienen por esos beneficios externos (Valero, 2010).

2.1.2.3 Escasez de oportunidades de empleo

Las limitaciones relacionadas con determinados sectores y sus exigencias en el mercado laboral determinan la falta de oportunidades de empleo, ya que es necesario contar con vacantes que consideren las diferentes habilidades de los individuos, así como otros factores de disponibilidad, considerando la diversidad de los grupos de personas con diversidad de características o circunstancias (Fernández et al., 2016).

Las condiciones de la persona, como su educación, experiencia laboral, su salud y principalmente todas aquellas limitaciones funcionales, sociales, cognitivas y emocionales al momento de integrarse en una posición laboral terminan por crear vacantes dentro del mercado laboral que se adapten a diferentes cualidades de los individuos (Baldwin y Marcus, 2011;) Fernández et al., 2016). Cuando el mercado reconocer la diversidad, se adapta y apoya la mejora en las condiciones de inserción se favorece la creación y necesidad de nuevas vacantes.

2.1.3 ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Para considerar estrategias de inserción laboral es vital tomar en cuenta si el mercado de trabajo requiere tomar medidas especiales, como se trata de los grupos con problemáticas específicas, en este caso, personas con discapacidad psicosocial con dificultades de acceso a la educación, bajo nivel socioeconómico y otro tipo de barreras que le impidan una inserción laboral efectiva (Weller, 2005).

Existen estrategias generales que se pueden aplicar para mejorar la empleabilidad, una de ellas la generación de políticas públicas para conseguir la equidad de los sistemas educativos para compensar las desventajas de los grupos que se enfrentan a condiciones específicas (Weller, 2005). También se debe de cumplir y verificar la ejecución de la legislación antidiscriminatoria, el realizar campañas para concientizar acerca de estas condiciones específicas, la comunicación con organismos encargados de la responsabilidad social empresarial, cámaras de comercio entre otras instituciones que puedan facilitar el acceso al empleo o sobreponerse ante las barreras de la inserción laboral (Weller, 2005).

Por otra parte, se recomienda elaborar estrategias personalizadas de acuerdo con las necesidades de cada caso, en la discapacidad psicosocial se puede considerar un contacto temprano con el mundo laboral; además de la generación de instrumentos que ingreso al puesto de empleo, que, a su vez, sea de utilidad para el desarrollo y cuidado personal (Weller, 2005).

2.1.3.1 Estrategias de reclutamiento en recursos humanos

Las políticas de contratación que se pueden establecer desde recursos humanos se pueden utilizar como medio para concebir estrategias para el reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial.

Una de estas políticas puede ser la contratación de determinado número de personas con discapacidad psicosocial o discapacidad en general, un número mínimo que se debe cumplir de empleados, a los que se les puede ofrecer medio tiempo como parte de la política, esto puede favorecer a la creación de un vínculo al trabajo que se puede fortalecer con el pasar del tiempo en la empresa o con el empleador para ofrecer trabajos de tiempo completo (Werther y Davis, 1996).

Es importante identificar las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad psicosocial, siendo vital considerar cómo se pueden relacionar estas características con el puesto que se va a ofrecer para la población y determinar de forma las responsabilidades, tareas y operaciones esenciales de la posición, para un mejor entrenamiento o capacitación (Werther y Davis, 1996).

Las estrategias permiten combatir las barreras y responden a las necesidades de las personas con discapacidad psicosocial de manera pertinente, por eso resulta relevante valorar los alcances de los recursos para la inserción laboral e identificar su utilidad para el grupo de interés. Por ejemplo, una estrategia para el reclutamiento necesita brindar información completa y certera acerca de la posición laboral, los requisitos y la descripción de las responsabilidades con el fin de que se logre un perfil para atraer de forma correcta a las personas interesadas en determinado puesto, evitando errores en el proceso de reclutamiento (Werther y Davis, 1996).

2.1.3.2 Estrategias de abordaje en la inserción laboral

Existen estrategias básicas que tienen como objetivo abordar diferentes áreas, sean laborales, sociales o personales de la persona con discapacidad psicosocial de acuerdo con sus necesidades durante el proceso de inserción laboral, para esta investigación se describen las siguientes:

2.1.3.2.1 Rehabilitación laboral

La rehabilitación laboral consiste en utilizar estrategias basadas en la filosofía de intervención, enfocándose en la evolución de la persona, sin enfocarse necesariamente en la finalidad del individuo, esto quiere decir que se trata de aportar herramientas para la comprensión del trabajo y las problemáticas de la persona con trastorno mental grave, siendo el objetivo principal el desarrollo de competencias, habilidades necesarias para que estas personas se puedan desarrollar de forma digna en su entorno (Alcaín et al., 2001).

Esto quiere decir que la rehabilitación laboral se va enfocar principalmente en el concepto de la rehabilitación psicosocial, considerando el instrumentar técnicas que posibiliten a la persona llevar una cotidianidad que cuente con la mejor calidad de vida posible, dependiendo de aquel trastorno o situaciones causantes de la discapacidad, el objetivo no es la curación o extinción de la discapacidad, el objetivo es devolver a la persona un estado de vida digna, aprovechando devolver habilidades sociales y otras habilidades que faciliten su desarrollo (González y Rodríguez, 2010).

Según lo anterior, Alcaín et al. (2001) termina de definir la rehabilitación laboral del individuo como “la adquisición, recuperación o potenciación de aquellos conocimientos, hábitos y habilidades necesarios para conseguir su integración sociolaboral plena” (p.42) de acuerdo a esto se busca dirigir a la persona a la autonomía, confianza y libertad que es posible obtener por medio de la facilitación del empleo, evidenciando las bases que tiene la rehabilitación laboral en relación a la rehabilitación psicosocial propiamente.

La rehabilitación laboral tiene como objetivo convertir el rol de enfermo de la persona en un rol normalizado, esto con el objetivo de que el individuo para incorporarse se pueda reconocer, rehacer y rehabilitar, esto determina que la rehabilitación laboral considerará la rehabilitación psicosocial previa a la colocación laboral (Alcaín et al., 2001).

Existen otras estrategias de abordaje que se relacionan con la rehabilitación de distintas áreas de la persona con discapacidad psicosocial, las cuáles se describen en la siguiente tabla:

Tabla N° 1. Estrategias de rehabilitación en inserción laboral

Estrategia	Descripción
Rehabilitación psiquiátrica	Plantear metas alcanzables, realistas y útiles a partir del diagnóstico de la persona con discapacidad psicosocial, facilitando el proceso para asegurar una flexibilidad en el proceso, asegurando la mejora de la persona y su correcto desarrollo, tanto en ámbito psicosocial y laboral, como en la mejora de su condición de salud mental (Alcaín et al., 2001).

Tabla N° 1 (continuación): Estrategias de rehabilitación en inserción laboral

Estrategia	Descripción
Rehabilitación cognitiva	<p>Considera como principal enfoque el aprendizaje observacional que se da por interacciones sociales, esenciales para el desarrollo y el aprendizaje de habilidades cognitivas (Schunk y DiBenedetto 2019, citando a Bandura, 1986, 1997, 2001). Trabaja aspectos cognitivos enfocados en el desarrollo de la persona, como la atención, procesos de la memoria, funciones ejecutivas que mejoren el funcionamiento de la persona (Gonzales y Rodríguez, 2010), basándose en el posible deterioro cognitivo, como la disminución del rendimiento de una o más capacidades mentales o intelectuales, identificadas el correcto diagnóstico y criterios de cada persona (Martínez, 2005).</p>
Psicoeducación y prevención de recaídas.	<p>Se plantea desde la teoría de la vulnerabilidad, visto desde el enfoque psicosocial, son todas aquellas características que se presentan como conductas disfuncionales o inadaptativas en situaciones sociales, en un ambiente estresante o con determinados estímulos externos (Nuechterlein y Dawson, 1984). Tiene como objetivo que la persona y familiares o redes de apoyo se puedan informar, que la persona con discapacidad psicosocial sea capaz de reconocer e identificar aquellas situaciones que puedan provocar ansiedad o estrés, para que pueda afrontar estas y otras situaciones de vulnerabilidad (Gonzales y Rodríguez, 2010).</p>

Fuente: Elaboración propia, 2021.

2.1.3.2.2 Desarrollo de habilidades sociales

Se entiende por habilidades sociales a todas aquellas conductas necesarias para todas las personas que permiten el funcionamiento básico de una persona a partir de la interacción social y el intercambio que se da en la comunicación para poder alcanzar este funcionamiento, no solamente son relevantes estas habilidades, es necesario también que estas se adapten al contexto que lo requiera (Lowman y Leeman, 1988)

La integración social es vital para el desarrollo de competencias y el mejor funcionamiento de la persona, de lo contrario, la persona se puede encontrar en condiciones de aislamiento, con un mayor riesgo a tener recaídas (González y Rodríguez, 2010).

La competencia social es necesaria, las habilidades que componen estas pueden ser aprendidas, de esta forma, se puede evitar una disfunción social, que consta de la ausencia de las conductas sociales en la persona o que estas conductas, no sean usadas en el momento en el que es requerido o adecuado, sin embargo, esto se puede corregir con entrenamiento (Bellack et al., 2004, citado por González y Rodríguez, 2010).

El objetivo de la metodología enfocada en habilidades sociales es el brindar una mejora en competencias y habilidades relacionadas a la interacción social., esto por medio de un entrenamiento estructurado y de habilidades específicas en diferentes contextos o situaciones para el desenvolvimiento del sujeto (González y Rodríguez, 2010).

2.1.3.3 Empleo con apoyo

Para proponer estrategias generalizadas para la inserción laboral ser tomara como referencia las propuestas del modelo de IPS o empleo con apoyo basado en evidencia (Drake et al., 2012) así como otras adaptaciones del empleo con apoyo, cuya metodología ha demostrado eficacia alrededor del mundo, duplicando incluso sus resultados en contraste con la rehabilitación vocacional tradicional (Brinchmann et al., 2020).

El IPS o empleo con apoyo consiste en el acercamiento que ayuda a las personas con discapacidad psicosocial o trastorno mental grave a alcanzar competencia laboral en el mercado basado en sus ocho principios: el enfoque en el empleo competitivo, la elegibilidad basada en la elección del cliente, la integración de los servicios de salud mental y el empleo, la atención a las preferencias del cliente, la planificación de incentivos laborales, la búsqueda rápida de empleo, el desarrollo laboral sistemático y el apoyo laboral individualizado (Bond et al., 2012).

Cabe aclarar que el concepto de trabajo es de carácter social, el concepto de trabajo se ha transformado al punto de que no consiste únicamente en las actividades que se realiza, también se consideran las relaciones, funciones y articulación social, de la mano de la autonomía (Richter, 2011). Relacionado a las funciones y relaciones sociales Richter (2011) citando a De la Garza (2006) describe el trabajo como “construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerza que pueden hacer variar los significados de los conceptos” (p.183).

Dicho lo anterior, los procesos de inserción laboral y el empleo con apoyo deben cumplir con las condiciones que tendría una persona sin ningún tipo de discapacidad, con procesos normalizados, puestos de trabajo abiertos al desarrollo, evitando tareas o trabajos repetitivos que solo funcionen para mantener a la persona ocupada (Jordán de Urríes, 2008).

Bajo esta definición, se considera como oportunidad laboral para la persona con discapacidad psicosocial el acceso a un empleo remunerado, evitando trabajos voluntarios o trabajos de acompañantes sin paga (Drake et al., 2012). Los trabajos no remunerados o insatisfactorios para cubrir las necesidades económicas de la persona con discapacidad o de su familia son considerados parte de las barreras de inserción laboral (Medina et al., 2020).

El tema de empleabilidad no está exento de discriminación debido a que las personas con discapacidad “no están excluidos sobre la base de preparación, diagnósticos, síntomas, historial de uso de sustancias, hospitalizaciones psiquiátricas, nivel de discapacidad o participación en el sistema legal” (Drake et al., 2012, p. 34). Por lo que es necesario informar a los empleadores o bien, a las personas involucradas en el proceso acerca de la discapacidad y todo lo que esta conlleva, para evitar una posible discriminación, que existe con mayor medida en unos trastornos en contraste a otros (Martínez y Hinshaw, 2016).

A partir de lo expuesto se refuerza el principio de que de nadie es incontratable, todas aquellas personas que puedan disponer de igualdad de oportunidades, eliminando obstáculos y proporcionando apoyo necesario de acuerdo con las necesidades de la persona y la discapacidad, pueden ser eficaces para desempeñarse en el entorno laboral (Pérez et al., 2018).

Ya que se tiene en claro lo que significa un trabajo para una persona con discapacidad psicosocial, es necesario definir el apoyo, que, en este caso, se describe como apoyo natural, que de acuerdo con Jordán de Urríes (2008):

Cualquier estrategia, recurso, relación o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y que incrementan la calidad de vida de la persona (p.18)

De acuerdo con esto, la metodología de apoyo debe ser flexible y continua, en el que el profesional va a estar presente solo cuando se le necesite, generando la mayor naturalidad en la persona mientras aprende y consigue herramientas para su autonomía y la obtención de resultados positivos (Jordán de Urríes, 2008).

Por lo tanto, se establece que las funciones del profesional van a estar sujetas a generar la independencia y autonomía de la persona en el proceso de inserción laboral, que la persona desarrolle la capacidad de realizar las funciones de su trabajo por sí solo y pueda tomar decisiones por su cuenta.

Por esta razón es necesario definir aquellos elementos que conforman la estructura encargada del apoyo, dentro de estos se encuentra el especialista en empleo en la comunidad, un profesional que estará encargado de planificar con los diferentes servicios para el correcto desarrollo del plan individualizado, ser consultor al brindar recomendaciones desde lo profesional para los clientes, recopilar información acerca del mercado laboral, la información de los posibles lugares de

trabajo, así como de dar un seguimiento acerca del área laboral de las personas en el proceso y de sus resultados (Jordán de Urríes, 2008).

Como profesional encargado del proceso debe proceder de acuerdo con esta metodología establecida, ya que la desinformación de las habilidades y necesidades de la persona o de los servicios o mercado laboral en la búsqueda de opciones, pueden causar una demora, que puede llegar a provocar incluso la deserción del proceso (Frøyland, 2016).

Parte de las funciones de este profesional deben incluir un conjunto de actividades asociadas al desarrollo y la extensión del servicio y de la información promocional acerca de la inserción laboral, así como es responsable de mantenerse al día con técnicas, tecnologías y estrategias, siendo también responsable de los recursos de la comunidad, como oportunidades de actividades recreativas, el transporte y otras agencias u organizaciones (Jordán de Urríes, 2008).

Se pueden encontrar otras definiciones acerca del profesional encargado del proceso en diferentes propuestas de empleo con apoyo, pero con las mismas responsabilidades, como por ejemplo, se puede identificar como preparador laboral, que se puede definir como el profesional que se va encargar de analizar y controlar las variables que contribuyan a la adaptación del usuario, permitiendo así una oportunidad de trabajo y el mantenimiento de este, asegurando un buen rendimiento y una calidad óptima (Kregel y Sale, 1988; Wehman y Kregel, 1989, citados por Sánchez, 2012) encargado de apoyar durante el proceso, centrándose en la intervención en el puesto de trabajo y teniendo una relación estrecha con la persona y la empresa (Arenas y González, 2010, citado por Sánchez, 2012).

Existen otros elementos de apoyo, que de acuerdo a la definición de apoyo natural, se puede considerar al servicio o profesional de salud mental el cual puede formar parte del proceso, incluyéndolo como trabajo en equipo y no como una labor o proceso aparte (Drake et al., 2012) la fuente de este servicio puede ser el empleador (Simpson y House, 2002) o en otro escenario en el que la persona interesada en la inserción laboral cuente con su propio servicio de salud mental, en el cuál debería de asistir la persona encargada del proceso de inserción laboral o comunicarse con este para el trabajo conjunto, no paralelo (Drake et al., 2012).

2.1.3.3.1 Rol de la familia en el empleo con apoyo

Es necesario reconocer la situación de la familia del usuario, como se ha mencionado anteriormente, cubrir las necesidades individuales del usuario no son la única razón por la que las personas con discapacidad muestran interés en incorporarse al mercado laboral, la necesidad de ingresos o de apoyo económico debido a los trabajos mal pagados o del todo, no remunerados, son también un motivador para la persona (INEC, 2018).

Las familias pueden ser un apoyo durante el proceso, brindando seguridad y apoyo económico al relativo que es parte del proceso de inserción laboral, incluso, cabe destacar que, en investigaciones enfocadas en los resultados de los últimos 20 años de IPS, las familias de las personas latinas tienden a involucrarse al momento de decidir acerca del proceso (Drake et al., 2011).

La familia que tiene un miembro con discapacidad psicosocial suele pasar por diferentes fases, inicialmente puede ser alarmante, debido a la información que tenga la familia pueden parecer desorientados, sin saber reconocer los síntomas de la persona con la discapacidad psicosocial ni como actual al respecto, el negar el problema o caer en negligencia puede causar conflictos y resulta negativo para la persona con la discapacidad (Valero, 2010).

A partir de esto la familia puede caer en resistencia con respecto a cómo se debe proceder, esto puede llevar a la familia a sentimientos de frustración o irritabilidad que los hace considerar el apoyo profesional, esto relacionado con la condición económica de la familia o los ingresos que estos reciban, se puede combinar y como consecuencia, afrontar la situación (Valero, 2010).

La fase de agotamiento se caracteriza por buscar información y reorganizar la familia para que los miembros de esta tomen acción y se responsabilicen como equipo, no dejando todo a cargo de un familiar como cuidador, esto puede llevar a la familia a afrontar el problema como última fase (Valero, 2010).

La razón por la cual la familia se considera un factor de importancia para la inserción laboral es por el aporte que le puede dar a la persona con discapacidad, este puede ser negativo, cayendo en sobreprotección de la persona o desinformación acerca de su condición (Villa, 2015) que los puede llevar a considerar que la persona con la condición de salud mental no tiene capacidades, bloqueando su independencia por consecuencia de desvalorizar sus posibles habilidades e incluso considerando el apoyo económico por medio de pensiones antes de informarse acerca de la inserción laboral (Valero, 2010).

2.1.3.4 Resultados y seguimiento del proceso de inserción laboral

Considerando todos los aspectos definidos anteriormente, es obligatorio el definir los resultados que se encaminaron durante el proceso, así como un seguimiento de estos resultados, la metodología del seguimiento debe ser como la de un apoyo natural, con la característica de que se debe respetar la autonomía de la persona, considerando este apoyo únicamente cuando se presenten diferentes eventualidades (Jordán de Urríes, 2008).

Se define como una eventualidad al cambio del ambiente laboral o las modificaciones que se realicen posterior a la colocación de la persona en el empleo, así como otros aspectos personales como circunstancias propias del trabajador, de aquí la importancia del cumplimiento del empleador para la seguridad de la persona y una respuesta efectiva (Jordán de Urríes, 2008).

Los resultados se definen una vez que la persona en el proceso se presente como apta y capacitada para desempeñarse en el puesto de trabajo en el que se ubicó, informar a los compañeros y personas del lugar de trabajo acerca de la condición de la persona su desarrollo interpersonal, recopilar la información necesaria para comunicarla a la persona con discapacidad para proporcionarle independencia y autonomía, incluyendo habilidades cotidianas, como el desplazamiento hasta el lugar de trabajo, uso de teléfonos, resolución de problemas, vestimenta e higiene (Sánchez, 2012 citando a Becerra et al., 2012).

De igual forma, con respecto a la independencia de la persona, es esencial retirar gradual y progresivamente el tiempo de intervención en la empresa para una inclusión sociolaboral efectiva, de esta forma la persona se puede adaptar de forma dinámica al trabajo y así, planificar el proceso de seguimiento sistemático a corto y largo plazo, para poder valorar de forma global el proceso de inclusión (Becerra et al., 2012, citado por Sánchez, 2012).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El fin de esta investigación es conocer las estrategias de inserción laboral y reclutamiento para personas con discapacidad psicosocial, de acuerdo con profesionales de recursos humanos, para esto, se plantea una investigación de carácter cualitativo de análisis de contenido.

Una investigación cualitativa se define como aquello “no cuantitativo” o aquello que no expone resultados de forma numérica, sin embargo, este tipo de investigaciones tienen como objetivo observar y describir algún fenómeno mediante el análisis de distintas categorías por medio de teoría bibliográfica, prácticas teóricas tanto profesionales como cotidianas, textos o entrevistas (Kvale, 2014).

Es por esta razón, que se ha elegido la investigación cualitativa, ya que, el interés del estudio es recolectar información acerca de estrategias, propuestas y opiniones con profesionales sobre el tema de inserción laboral, siendo el diseño utilizado un análisis de contenido, en donde se pueden categorizar los datos y, por lo tanto, generar una descripción e interpretación a partir de la información (Kvale, 2014).

3.2 PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Para el presente estudio participó un grupo de cinco profesionales de las áreas de psicología y recursos humanos, los cuales tienen una formación académica y/o laboral en estas áreas. Estos fueron contactados a través de informantes claves que han trabajado en reclutamiento, los participantes fueron notificados sobre las condiciones del estudio.

El grupo de profesionales estuvo conformado por tres hombres y dos mujeres profesionales en recursos humanos con formación académica en administración de empresas, además una de las participantes contaba con titulación en psicología.

Tabla N° 2. Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Formación académica/laboral en recursos humanos o psicología.	Menos de un año de experiencia en recursos humanos.
Laborar o haber colaborado en recursos humanos en temas de discapacidad psicosocial.	Personas desempleadas.
Ambos sexos.	

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.2.1 Aspectos éticos y protección para los participantes

Para proteger la información de los participantes, se les hizo entrega de un consentimiento informado en el cual se describe la dinámica de la participación, dejando en claro que la entrevista a realizar será totalmente confidencial, de carácter anónimo, voluntaria y que se podrá retirar en el momento que sea necesario (ver anexo 2). Se hizo un encuadre para explicar el proceso y propósitos de su realización.

La información fue obtenida mediante la transcripción de grabaciones de las entrevistas, las cuales estaban resguardadas por el investigador. Los datos de identificación se codificaron de acuerdo con el número de entrevista y número de participante, con el fin de proteger los nombres de los participantes, su formación académica y sexo solo se utilizaron para verificar los criterios de inclusión.

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El objetivo de esta investigación es analizar las estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial por medio de la percepción de profesionales en recursos humanos, la entrevista, al tratarse del intercambio de visiones de un respectivo tema común, que, a su vez, se diferencia de una interacción social, funciona como instrumento para realizar un acercamiento cualitativo, cumpliendo con el objetivo de la investigación (Kvale, 2014).

Esta técnica, ha sido de apoyo para la investigación que buscan describir un fenómeno, en especial para la psicología ya que esta permite que el entrevistador pueda obtener información de conocimiento científico o profesional, que puede llegar a ser utilizada para el desarrollo de propuestas y estrategias (Kvale, 2014).

Por lo tanto, para la recolección de los datos se llevó a cabo una entrevista semiestructurada con dos sesiones de trabajo para abordar las tres categorías de análisis inicial de la investigación:

1. Barreras para personas con discapacidad psicosocial.
2. Estrategias de reclutamiento.
3. Estrategias para inserción laboral.

Con las categorías se elaboró una guía de entrevista conforman por un total de 23 preguntas, tal y como se detallada en la matriz de categorización del estudio (Ver anexo 3).

3.5 COEFICIENTE DE CONCORDANCIA DE LA ENTREVISTA

Se utilizó el índice de concordancia entre las preguntas con sus respectivas categorías, por medio del cálculo del acuerdo que existe entre dos evaluadores independientes, a través del coeficiente kappa y su análisis con el software PSPP, con el fin de obtener un aspecto de validez de contenido del instrumento.

De acuerdo con la valoración kappa, el valor del acuerdo entre los evaluadores y las respuestas originales, debe ser superior a 0,50 para que sea considerado como válido por medio del análisis de concordancia.

El valor de la medida de acuerdo del primer juez comparado a las respuestas originales, fue de 0,87 el valor del segundo juez comparado a las respuestas originales, fue de 0,74 y finalmente, el valor de la medida de acuerdo entre los dos jueces, fue de 0,73, por lo tanto, de acuerdo a la valoración estadística de kappa, la entrevista semiestructurada en relación con sus respectivas categorías, de acuerdo al coeficiente kappa y el análisis de concordancia, se considera como un instrumento válido.

Tabla N°3. Comparación de resultados

Resultados	Comparación Juez 1	Comparación Juez 2	Juez 1 y Juez 2
Índice Kappa (Mayor a 0,50)	0,87	0,74	0,73

Nota: El instrumento ha sido validado de acuerdo con los índices Kappa indicados.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.7 PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

La información para analizar fue recolectada por medio de entrevistas semiestructuradas, las mismas fueron transcritas y organizadas mediante su debida codificación

Para la información recolectada se debe realizar un análisis de contenido de acuerdo con las entrevistas realizadas, para esto, se realiza una agrupación de la información de acuerdo con las categorías postuladas para esta investigación, las siguientes serán codificadas con el fin de darle

sentido a la información y así poder desarrollar un sistema de códigos funcional para su análisis (Lisette, 2006).

La codificación funciona para otorgar un significado a cada una de las categorías establecidas, de esta forma se puede organizar la información y evitar la confusión de la misma, una vez realizado este sistema de clasificación por codificación, se analiza el contenido central de las entrevistas, determinando el significado a partir de esto, determinar y reconocer los patrones en los datos cualitativos para transformar estos datos en categorías y temas significativos (Lisette, 2006).

De acuerdo con lo anterior, se detalla el orden de pasos que se siguieron para la realizar la investigación (Lisette, 2006):

1. Se recolectó la información por medio de entrevistas semiestructuradas a cinco profesionales de recursos humanos con base en las categorías propuestas para la investigación, indagando sobre las barreras para las personas con discapacidad psicosocial, estrategias de reclutamiento y estrategias para la inserción laboral desde su perspectiva y experiencia profesional (ver anexo 3).
2. Las entrevistas fueron grabadas únicamente por audio y transcritas de forma literal, utilizando una codificación para referirse a cada uno de los participantes, con la finalidad de mantener el anonimato y confidencialidad. La transcripción de las entrevistas cuenta con numeración línea por línea para citar las entrevistas y se diferenciaron por medio de una codificación que indica el género del participante y un número.

3. Una vez que fue transcrita la información, la misma se codificó de acuerdo con las categorías generales, relacionando la perspectiva que tenían los profesionales de acuerdo con distintos temas, donde se buscaba relacionar las ideas y puntos de vista con la finalidad de crear subcategorías que se asociaran a las categorías generales.
4. Se buscó relacionar la información obtenida entre sí, relacionando la misma a las categorías generales propuestas de acuerdo con el fundamento teórico utilizado para la investigación.

La codificación funcionó para determinar aquellas ideas en las que la perspectiva de los profesionales coincidió, creando así postulados que se asocian a los conceptos teóricos utilizados para la investigación.

CAPITULO IV
PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS SEGÚN LA INTERPRETACION DE LAS CATEGORIAS GENERADAS

4.1.1 CATEGORÍA GENERAL I, BARRERAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL (CG1BDP)

Subcategoría I, Barreras Actitudinales (S1BA)

Se entiende como aquellas barreras relacionadas a la percepción del empleador, del equipo de reclutamiento o de compañeros de trabajo, con respecto a la capacidad de las personas con discapacidad psicosocial para competir con candidatos o con pares del trabajo, basando su criterio en prejuicios y desinformación.

Conceptos generados: percepción sobre personas con discapacidad psicosocial, idoneidad del puesto.

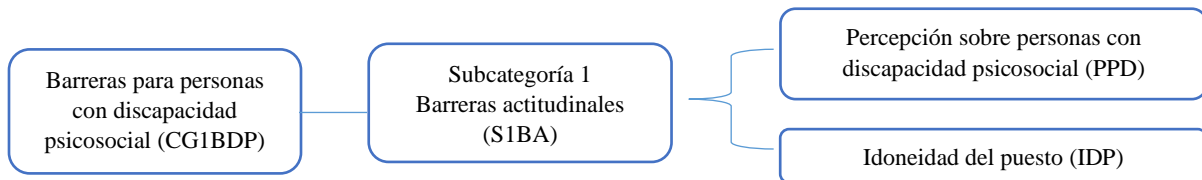


Figura 1. Barreras actitudinales.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Percepción sobre personas con discapacidad psicosocial (PPD)

Se refiere a la percepción que tienen los compañeros de trabajo, las personas empleadoras, las personas en el cargo de jefaturas o los preparadores encargados del proceso de capacitación, en general, el concepto que tengan las personas acerca de la persona con discapacidad psicosocial.

En los datos obtenidos se logra mostrar que la percepción y las actitudes que tengan las personas en una empresa o cualquier lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad psicosocial, es una de las principales barreras para esta población, “uno de los grandes obstáculos que uno percibe es como, es la parte de principalmente como lo toman el resto de compañeros” (PH2, 11-13), “en un congreso al que yo fui, uno en España, donde coincidieron que la principal barrera es la actitudinal” (PH1, 13-16).

Idoneidad para el puesto (IDP)

La otra barrera principal que se destacó asociada a la actitud que se tenga hacia la población de personas con discapacidad psicosocial, es el concepto que se tenga de estos desde la perspectiva de contratación, o bien, la idoneidad que tenga la persona para asumir un cargo.

De acuerdo con la opinión obtenida de los profesionales, la idoneidad puede ser una limitante para dar oportunidad a la población de personas con discapacidad psicosocial, “una de las principales limitantes es ah, el concepto que tenga, la persona empleadora” (PM1, 28-29), “si nos ponemos analizar una persona que se le exige idoneidad para un cargo y llega una persona con discapacidad, luego llega un director o un jefe, gerente y llega una persona que no está en situación de discapacidad, dice “di no, mejor contrato al que no tiene nada” por la idoneidad” (PH3, 44-47) “darle oportunidad a alguien con discapacidad indistintamente que me demuestre idoneidad o no hay cargos que si requieren que la persona con discapacidad demuestre idoneidad” (PH3, 315-317).

Por otra parte, se enfatiza en la importancia de definir la idoneidad para cada puesto, ya que, de acuerdo a la información obtenida, el mismo concepto de idoneidad puede utilizarse para justificar la discriminación, “todos los proceso de evaluación que llevamos a cabo está diseñados de tal manera de que se logre identificar la idoneidad en cada persona para cada puesto, esto de conformidad con la ley de administración pública con respecto a los procesos de reclutamiento y selección que deben ser objetivos para pedir la idoneidad (PH1, 160-164), “establecer la idoneidad a un cargo, da pautas, legales como para que una persona diga voy a contratar a este y este no por un factor de idoneidad” (PH3, 50-52).

Subcategoría II, Accesibilidad de Información (S2AI)

Hace referencia a los métodos y herramientas que se pueden utilizar para facilitar o dificultar el acceso a información vital para los procesos de contratación, reclutamiento o ejecución de tareas, cómo la descripción del puesto y las tareas a ejecutar, las pruebas y sus formatos, así como las campañas publicitarias al buscar empleo.

Conceptos generados: descripción del puesto, procesos de pruebas.

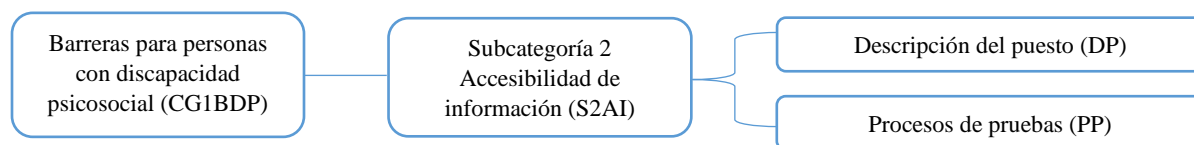


Figura 2. Accesibilidad de información.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Descripción del puesto (DP)

Hace referencia al acceso que tiene las personas para informarse acerca del puesto al que están aplicando, las tareas de las que se van a encargar y en general, al proceso que van a realizar ya sea una entrevista o pruebas que sean requisito.

Según la información recolectada, una de las barreras es como se presenta esta información, los medios por los cuales se puede consultar y la accesibilidad de esta, “yo creo que principalmente la información. Y ahí va, a ver a digamos, barreras con respecto a la información que sea de una forma más accesible” (PM2, 13-14).

Por otro lado, también se destaca la importancia de mantener esta información accesible durante todos los procesos, sean para informar acerca del puesto a aplicar, en el proceso de reclutamiento o durante el proceso como empleado, “no tenemos un protocolo para explicar cómo se hace hoy cada tarea” (PM1, 93), “ahí podríamos seguir indicando otras de naturaleza de acceso a la información” (PH1,10).

Procesos de pruebas (PP)

Se refiere a la facilidad que existe para informar a la persona acerca del proceso de pruebas, previo a las mismas, ya que, de acuerdo con la información que se obtuvo, no se trata de cambiar las pruebas como tal para esta población, sino más bien el poder informar a las personas para su correcta aplicación “una adecuación de la prueba, porque al final estamos preguntando lo mismo, de la misma forma” (PM1, 46-48). “lo que cambia es el método de aplicación, pero este, no hay una adaptación de la prueba como tal” (PM1, 50 51), “no existen pruebas adaptadas” (PM1, 138).

Subcategoría III, Relaciones Interpersonales (S3RI)

Se refiere a todas aquellas interacciones que se pueden dar en el contexto laboral relacionadas al ámbito social y laboral, trabajos en equipo, responder ante jefaturas, comunicación interna y externa del puesto de trabajo y como están se pueden facilitar o dificultar dependiendo de la preparación, capacitación y conocimiento del personal y las jefaturas.

Conceptos generados: comunicación, inclusión social.

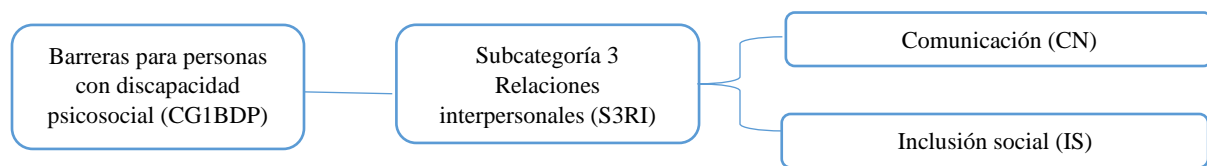


Figura 3. Relaciones interpersonales.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Comunicación (CN)

Se hace énfasis en la comunicación como elemento principal para establecer relaciones interpersonales, no solamente necesita trabajarse desde la perspectiva de la persona con discapacidad psicosocial, también es fundamental que se trabaje con de los demás empleados, los compañeros de trabajo o encargados.

Los profesionales consultados afirman que es necesario que ambas partes estén preparadas para comunicarse “esas barreras para las personas con discapacidad tienen que ver mucho con como usted menciona con la preparación o con el conocimiento que tengan los compañeros” (PM1, 117-119), “siempre creen que el que se tiene que acoplar es el resto de compañeros y no la persona con la diferente capacidad y más bien yo siento que es al contrario porque no saben qué hacer no saben cómo lo va a tomar” (PH2, 51-53).

Inclusión social (IS)

Por otra parte, se menciona las relaciones interpersonales como un elemento esencial para la participación social efectiva de las personas con discapacidad psicosocial, comprendiendo que la interacción de la persona en inserción laboral con el resto de los compañeros o empleados es necesaria para que exista un espacio de la inclusión dentro del contexto social.

Los procesos de participación funcionan para el aprendizaje y adaptación sociolaboral de la persona con discapacidad, tal como se afirma en la información obtenida, “uno de los factores importante que hemos identificado para este tipo de personas con discapacidad psicosocial realmente tiene que ver con relaciones interpersonales procesos de aprendizaje tienen que hacerse y adecuarse” (PH1, 94-97), “siempre creen que el que se tiene que acoplar es el resto de compañeros y no la persona con la diferente capacidad y más bien yo siento que es al contrario porque no saben qué hacer no saben cómo lo va a tomar (PH2, 51-53), “el principal obstáculo es no hacer conciencia de la necesidad que hay de del derecho de participación que tienen las personas con discapacidad, en el contexto social” (PH3, 11-13).

4.1.2 CATEGORÍA GENERAL II, ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO (CG2ER)

Subcategoría I, Compromiso Institucional (S1CI)

Se trata del compromiso para crear leyes y normas que aseguren el proceso y las estrategias propuestas para el mantenimiento y progreso de la igualdad de condiciones, de la integración de constantes mejoras mediante la comunicación con otras empresas o instituciones que trabajen con inclusión laboral; considerando los factores económicos, así como el presupuesto, la responsabilidad de iniciar el proceso de inserción laboral y mantenerlo constantemente actualizado para las personas con discapacidad psicosocial.

Conceptos generados: voluntad política, relaciones institucionales

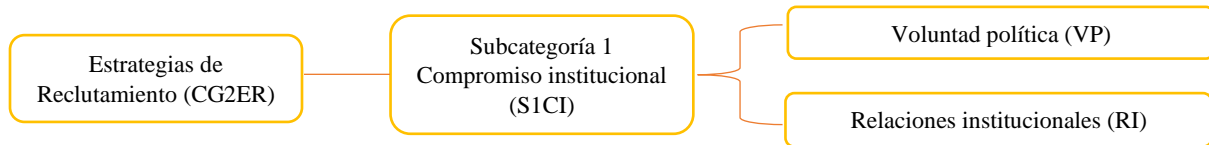


Figura 4. Compromiso institucional.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Voluntad Política (VP)

Se refiere a disposición de una empresa o empleador para invertir en los recursos necesarios para la inserción laboral para personas con discapacidad, dichos recursos deben mantenerse actualizados, por medio de leyes, normas, información, investigaciones y capacitaciones para el personal para asegurar la oportunidad de participación y desarrollo de esta población.

De acuerdo a los informantes es necesario plantear normas o leyes que se ejecuten y se cumplan para asegurar un correcto proceso de inserción laboral, “debe haber una clara disposición por darle oportunidad a estas personas porque puede haber políticas muy bien redactada, normativa muy bien redactada, pero eso se convierte en letra muerta si no existe un compromiso institucional” (PM1, 345-347), “está muy bien que se hagan políticas, normativas, procedimientos institucionales pero si carece ese componente de compromiso es letra muerta” (PM1, 364-365), “si no hay un compromiso institucional ya sea de la empresa pública o privada para querer contratar a estas personas, y darles una oportunidad de opción laboral obviamente aquellas que cumplan con los requisitos del perfil em no, puede quedar todo muy bonito pero si no está ese componente digamos que estaría de más” (PM1, 493-497).

Dicha voluntad política se debe ver reflejada en la imagen de la empresa o empleador, en su interés por mantener actualizadas las normas, leyes, equipos y recursos necesarios, así como en sus empleados para el desarrollo y bienestar de las personas con discapacidad psicosocial, “tiene que haber apertura, voluntad política, un deseo diría yo, tiene que haber un deseo de querer tener personas en una condición de discapacidad, indistintamente de la discapacidad que se tenga y con todo lo que conlleva” (PH3, 197-199), “en el entorno laboral tiene que haber una voluntad política” (PH3, 24).

Las normas y los recursos deben de permanecer en constante actualización, así como las capacitaciones para los empleados y la empresa, “también lo que implica hacer ese tipo de estudios, verdad yo creo que las instituciones a veces se rehúsan a hacer eso precisamente porque implica verdad un mayor trabajo o tiempo” (PM2, 114-116), “una constante capacitación porque eso va a permitir operativizar esa política de una mejor manera” (PM1, 376-377).

Relaciones Institucionales (RI)

De acuerdo con la información recolectada destacan dos formas en las que se pueden establecer relaciones institucionales para el planteamiento y mejora de un proceso de inserción laboral, relaciones con instituciones o fundaciones para personas con discapacidad psicosocial e instituciones laborales o empresas con previa experiencia en la inserción laboral para personas con discapacidad psicosocial.

Se pueden establecer relaciones con instituciones que colaboren con información sobre las diferentes formas de discapacidad psicosocial, con recursos, datos de empleabilidad, apoyos y técnicas que estén en el mercado, “estar informando constantemente y para eso sí podría también considerar por ejemplo instituciones que se dedican a este tipo de verdad, de temas por ejemplo CONAVI” (PM1, 228-231), “ir creando también esas interrelaciones con otras instituciones o fundaciones que les permitan ir creando como un fundamento teórico práctico” (PM1, 233-234), “buscarles estrategias que les permitan, eh, tener acceso, en Costa Rica hay varias instituciones que dan ese apoyo” (PM2, 93-94).

Por otra parte, se pueden establecer relaciones con empresas que tengan conocimiento previo implementando la inserción laboral, “lugares donde pueden ir y consultar sobre la empleabilidad de personas con discapacidad, informarse de empresas que han tenido personas con discapacidad y que les ha sido positivo, y tropicalizar los proceso que esas empresas han tenido con personas con discapacidad” (PH3, 203-206), “tenemos empresas como organizaciones a nivel estatal igual como como aliadas para efecto determinar o debe abarcar dudas en caso que se tenga duda con respecto a los apoyos que deba brindarse a una, a una persona con este tipo de discapacidad” (PM2, 154-157), “plasmear con acciones concretas como lo está haciendo muchas instituciones y organizaciones a nivel nacional y mundial, eh entonces de una forma real y que no se quede en papel o discurso” (PH1, 314-317).

Subcategoría II, Igualdad de condiciones (S2IGC)

Son estrategias para que las personas con discapacidad psicosocial tengan la misma posibilidad y oportunidad de participar que cualquier persona sin ningún tipo de discapacidad, asegurando su derecho a participar, tener una oferta laboral y su bienestar social e integral de la persona, esto sin modificar ninguno de los procesos, ni evitando cualquiera de los pasos necesarios, ofreciendo todos los recursos de apoyo con los que cuente la institución o que la persona con discapacidad psicosocial solicite, siempre y cuando se trate de ajustes racionales.

Conceptos generados: oportunidad de participación laboral, oferta laboral.

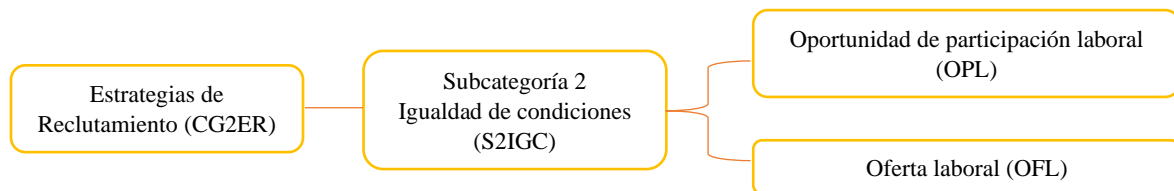


Figura 5. Igualdad de condiciones.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Oportunidad de participación laboral (OPL)

Con respecto a los datos obtenidos se deben plantear y ejecutar todos aquellos ajustes necesarios para permitir la igualdad de condiciones para la participación de las personas en un contexto laboral, los cuáles deben predominar durante cualquier proceso, “las condiciones que debe prevalecer para que esta persona pueda actuar con funcionalidad (PM1, 483-484), “que se realice los ajustes racionales y pertinente y que se brinden los apoyos que sean necesario para garantizarla la persona con discapacidad la igualdad de oportunidades” (PH2, 367-369).

La necesidad de los ajustes racionales son necesarios para el desarrollo y oportunidades de participación “insertarse adecuadamente y que participa activamente en grupos de trabajo en donde, se le vaya dando la confianza poco a poco para que la persona pierda el temor a hacer caso a interactuar” (PH1 101-103), “la sustancia y esencia de contratar personas con discapacidad, es que le quiero dar la oportunidad a una persona de poder participar verdad, personas que muchas veces no se les da la oportunidad de participación” (PH3, 256-258), “Se deben de dar los ajustes necesarios indistintamente de su discapacidad para que tenga derecho a participar, que tenga derecho a participar no significa que lo voy a contratar, si no que le voy a dar la oportunidad” (PH3, 302-205).

Oferta laboral (OFL)

Hace referencia a las condiciones en las que se debe de establecer una oferta laboral, la cual no debería diferenciarse de una oferta laboral para una persona sin ningún tipo de discapacidad, sin embargo, debe cumplir con un correcto diagnóstico de la persona para asegurar un ambiente seguro, una descripción correcta de las funciones para colaborar en el desempeño de la persona.

De acuerdo con la información recolectada, las empresas deberían estructurar ofertas laborales de manera inclusiva para cualquier persona que cumpla con los requisitos del puesto, “la persona con o sin discapacidad cumple con el requisito del puesto, para toda la todo el proceso evaluativo, eh la oferta de servicios no tendría que vamos a ver, no haría la diferencia” (PM1, 554-556), “no tendría ningún problema es gestionar una oferta porque ya está establecido basado en un perfil de un cargo, entonces, ya ahí yo con una base de perfil del cargo ya puedo gestionar una oferta” (PH3, 364-367).

De manera complementaria es necesario asegurar el bienestar de la persona en el puesto que va desempeñar, en cuanto a sus funciones y su ambiente laboral, “se levanta un diagnóstico de las condiciones de la persona y esto se hace a través de una entrevista verdad, donde se genere un ambiente de confianza donde la persona refuerce digamos todo lo que indico en el perfil del puesto, eh perdón en la oferta de servicio” (PH1, 420-423), “describir de forma correcta verdad en esa ofertan las funciones y las tareas del puesto verdad, que y como lo hace, grado de complejidad del mismo, incluir el detalle de todas las tareas del puesto, aquellas que se realicen de forma esporádica, identificar aquellas tareas y funciones relevantes” (PH2, 397-400).

Subcategoría III, Guías y protocolos (S3GP)

Se deben establecer protocolos de ejecución en distintos escenarios, para prevención de crisis, facilitar la comunicación y los recursos que necesiten las personas, esto se debe apoyar con una guía que cuente con la información necesaria acerca de todas las posibles discapacidades que se puedan encontrar o bien, todos aquellos tipos de discapacidad que la empresa se encuentre capacitada para poder abordar.

Conceptos generados: Guías para reclutamiento, protocolos de atención, protocolos de seguimiento.

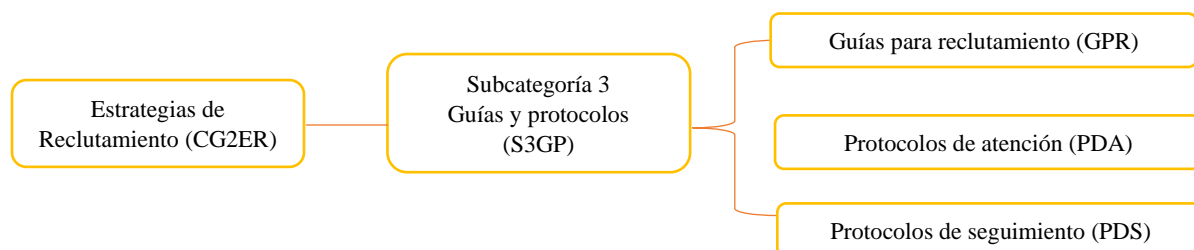


Figura 6. Guías y protocolos.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Guías para reclutamiento (GPR)

Se trata de aquellas guías que se pueden utilizar como herramienta para poder abordar entrevistas de trabajo a personas con discapacidad psicosocial o bien, guías que preparen a los encargados de reclutamiento y selección para enfrentar las diferentes situaciones de posible discriminación de las personas que participen del proceso.

De acuerdo con la información recolectada, los reclutadores deben capacitarse sobre los contenidos de estas guías para que puedan hacer frente a diferentes situaciones, “deberíamos tener los reclutadores como herramientas para utilizarlo para no hacer un proceso discriminación o sea que haya un protocolo por ejemplo de si yo o que nos capacitan digamos inicialmente como lo decía en caso de que por ejemplo la persona entra en crisis saber cómo reaccionar, saber qué protocolo seguir tener como un protocolo, qué protocolo seguir” (PM2, 208-212), “es importante que explique paso a paso que es el que es lo que se espera de esa persona entonces creo que los protocolos pueden ser una herramienta importante” (PM1, 241-244), “una guía de cómo actuar como responder eh porque por ejemplo si yo voy a día, a entrevistar una persona” (PH2, 236-237).

Protocolos de atención (PDA)

Se trata de los protocolos dirigidos a capacitar al personal para la debida atención de las personas con discapacidad psicosocial, atendiendo sus necesidades de acuerdo con lo que se establece y atendiendo posibles emergencias o crisis previamente diagnosticadas.

Pueden surgir situaciones de atención las cuales no se pueden atender inmediatamente por un profesional en salud, se trate de su integridad mental o física, por lo que se afirma la importancia de tener protocolos para estos escenarios “precisamente para poder saber cómo atender la situación verdad cómo enmarcarlo y también seguir con un protocolo verdad para ya, apoyarse en la parte experta para ya poder atender ese tipo de situaciones” (PM2, 171-174), “debemos que tener una guía establecida de que si me encuentro con esto que debo hacer qué cómo debo tomar por donde debo ir” (PH2, 232-233).

Protocolos de seguimiento (PDS)

Se trata de los protocolos para asegurar la efectiva inserción laboral de la persona con discapacidad psicosocial y el seguimiento que facilitan la permanencia de esta población, son recursos dirigidos a los empleados, funcionarios y encargados del proceso para evitar la discriminación y facilitar los procesos de inserción laboral.

Los protocolos funcionan para asegurar y dar seguimiento a los procesos de inserción laboral, “nosotros como recursos humanos manejamos protocolos verdad, protocolos digamos para para evaluar para dar seguimiento digamos a procesos propiamente” (PM1, 855-857), “se tienen que tener protocolos, pero para entonces de una vez hacer el proceso de inserción y que la inducción a esa unidad sea tanto para la persona como para los compañeros de trabajo verdad (PM2, 514-517).

De acuerdo con la información recolectada, dichos protocolos procuran que se esté cumpliendo con un ambiente laboral inclusivo y con espacios para la sensibilización de los empleados, “incorporar verdad este em revisión de protocolos, de verdad definición de guías de trabajo para las personas verdad entonces es perfectamente este profesional puede participar y también este em en el proceso de sensibilización de la población em cumple un rol fundamental” (PM1, 767-770), “para personas con discapacidad psicosocial para su inserción, un procedimiento, un protocolo, estableciendo elementos sancionatorios para obligar a las instancias a dar ese paso, eso puede ser una normativa” (PH1, 322-325).

CATEGORÍA GENERAL III, ESTRATEGIAS PARA INSERCIÓN LABORAL (CG3EIL)

Subcategoría I, Estrategias de adaptación (S1EDA)

Se refiere a todos aquellos apoyos indispensables para asegurar el bienestar y la oportunidad de participación de las personas con discapacidad psicosocial en el proceso, asegurando una correcta adaptación de las herramientas para desempeñar el trabajo, el ambiente laboral en relación con los compañeros de trabajo, formas de implementar una inclusión tanto laboral como social.

Conceptos generados: cultura de inclusión, capacitaciones, adaptación de recursos, psicoeducación.

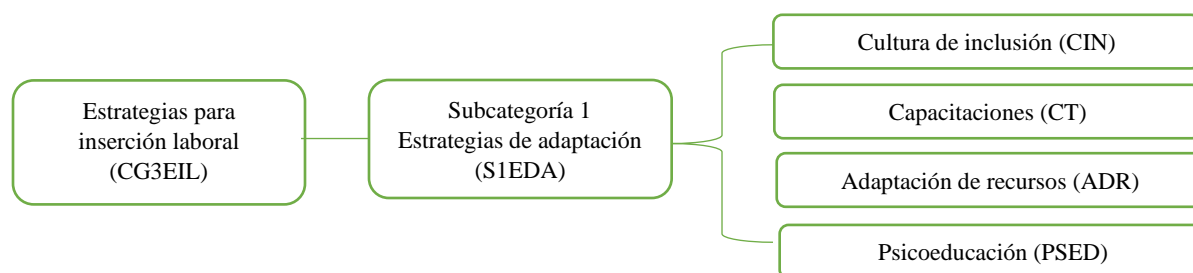


Figura 7. Estrategias de adaptación.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Cultura de inclusión (CIN)

Se describe como el requisito principal de cualquier ambiente laboral para disminuir, detectar las barreras para las personas con discapacidad psicosocial e iniciar una inserción laboral consciente y funcional, por medio de talleres de sensibilización, así como también comunicación, participación, acompañamiento y empatía para las personas con discapacidad psicosocial.

La información recopilada hace referencia a la importancia de una cultura de inclusión, una estrategia vital para que las demás estrategias funcionen, “se tienen que incentivar es una cultura de inclusión a nivel de la de la empresa verdad por qué nada se hace con hacer un proceso que sea inclusivo sí cuándo llegan a la empresa no se garantiza que sea una permanencia” (PM2, 305-308), “las organizaciones tienen que construir una cultura digamos inclusiva” (PH1, 53-54), “crear una cultura inclusiva dentro de la empresa verdad, debidamente informada y capacitada sobre los temas relacionados con discapacidad” (PH2, 520-522).

Aparte de asegurar los procesos y la participación, se afirma como esto asegura un ambiente laboral seguro y acorde para las personas con discapacidad psicosocial y aquellas sin ningún tipo de discapacidad, “definitivamente inclusión es que yo pueda tratar de forma respetuosa al otro y mirarlo como parte de mi equipo de trabajo” (PM1, 575-576), “construir esa cultura inclusiva en donde este tipo de personas tengan oportunidades reales” (PH1, 309-310).

Capacitaciones (CT)

Se establece la necesidad de capacitar en ambas partes, tanto a las personas del entorno laboral con o sin discapacidad psicosocial, comprendiendo la necesidad que se requieran para ajustarse a su puesto de trabajo o bien, a otro tipo de apoyos que requiera la empresa o el empleador.

Las personas con discapacidad pueden requerir procesos de capacitación específicas de acuerdo con sus necesidades, junto a formación general sobre el puesto de trabajo a desempeñar, tal como lo muestra la recolección de datos, “que se adapte la capacitación de acuerdo al apoyo o la necesidad que presenta la persona, yo creo que eso es el elemento más importante que toma en consideración el punto de vista la persona” (PM2, 398-400), “este tipo de información se puede dar mediante reuniones, capacitaciones planes estratégicos y mediante, eh digamos planes estratégicos y mediante proceso claros bien establecido” (PH3, 244-246).

También se destaca la importancia de capacitar a las personas en cuanto a lo que significa una discapacidad y lo que esta conlleva, “principalmente en el eje de capacitación verdad, de entrenamiento y de información a toda la, digamos la población laboral de la institución, que sepa que es una discapacidad empezando por ahí” (PH1, 66-68).

Adaptación de recursos (ADR)

Se trata de adaptar las herramientas y recursos para facilitar la información acerca de los puestos, las tareas que se van a desempeñar y los posibles cambios, así como información general de la empresa para las personas con discapacidad psicosocial.

Para asegurar la inclusión de las personas se deben de proporcionar las herramientas necesarias, con los recursos de apoyo que se requieran la persona con discapacidad psicosocial, “aspectos sobre las herramientas sobre los recursos que se debería tener siendo una empresa o un empleador para poder contratar personas con discapacidad psicosocial” (PM1, 451-453), “que los medios sean accesibles en el sentido que pueda adaptarlos a su discapacidad (PM2, 394-395), “los recursos y herramientas que se van a utilizar para realizar el trabajo eso es muy importante verdad y detallar recursos herramientas” (PH2, 408-409).

Psicoeducación (PSED)

Se describe como un proceso necesario para recolectar información vital para el conocimiento del equipo de reclutamiento, así como los facilitadores y educar a aquellas personas que forman parte del equipo laboral, esto por medio de talleres y capacitaciones. Esto funciona en ambas partes, ya que permite educar a las personas con discapacidad psicosocial acerca de su condición de salud mental.

La psicoeducación va tener como objetivo el capacitar al personal, la preparación de recursos, y facilitar una interacción dirigida a la inclusión, tal como se muestra en la información recolectada, “un plan de capacitación de información donde se les vaya dando herramientas necesarias para que puedan interactuar fácilmente con el equipo de trabajo, que vean las posibilidades de opinar” (PH1, 570-572), “La forma más clara de lograr esto es, mediante talleres, esto, esta es la forma idónea para revisar esto verdad porque crea un espacio para despertar interrogantes respecto a las expectativas y proyectos de vida del personal” (PH2, 567-569).

Subcategoría II, Salud Ocupacional (S2SO)

Se refiere a las personas encargadas de analizar los riesgos generales que se puedan encontrar en cada cargo, desde el ámbito de salud mental abordado desde la psicología, la seguridad e integridad de la persona en su espacio físico y en todos aquellos posibles riesgos para las personas con discapacidad psicosocial.

Conceptos generados: asesoramiento psicológico, accesibilidad.

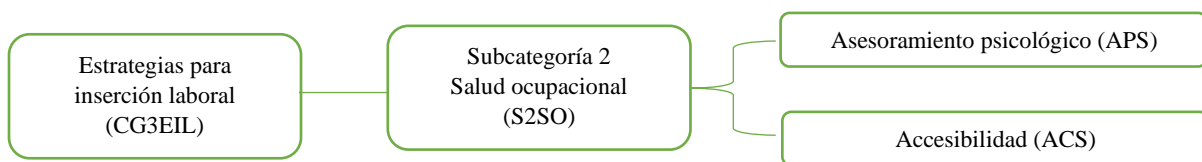


Figura 8. Salud ocupacional.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Asesoramiento psicológico (APS)

El medio por el cual se consigue información necesaria sobre los tipos de discapacidad psicosocial, los factores que pueden afectar y posibles riesgos generales, así como la constante actualización y revisión de protocolos y capacitación al personal sin discapacidad psicosocial “tiene que haber un seguimiento por parte del psicólogo ahí si sería del psicólogo, no un recursista humano no la persona, un profesional con conocimiento en discapacidad, un terapeuta ocupacional, salud ocupacional nada de esto de verdad que ahí sí tendría que ser un psicólogo” (PM1, 839-842), , “yo pienso que es muy importante porque al final es la ciencia como que estudia el comportamiento entonces son los las personas que nos pueden “coachear” a los equipos de reclutamiento y selección de los encargados de recursos humanos o de talento humano de las organizaciones precisamente porque nos pueden brindar el apoyo cuando tengamos- cuando se tenga a una persona con discapacidad” (PM2, 452-457).

La información recopilada indica que el apoyo desde la psicología debe estar presente durante todo el proceso, en la preparación de protocolos, guías e información constante a todos los empleados, “El profesional en psicología debe estar presente desde la concepción del proceso, a que me refiero con la concepción o sea desde que se traza la idea para contratar personas con discapacidad para hacer el proceso de reclutamiento” (PM1, 749-751), “un profesional en psicología que ejecute todas las etapas verdad no necesariamente porque tampoco verdad pero sí que participe por ejemplo en la definición de los perfiles, en la definición de la estrategia para poder atraer a las personas con discapacidad como hacer este la inducción, el acompañamiento y también no solamente el acompañamiento en la persona sino también el acompañamiento al departamento a la unidad donde esta persona se vaya a incorporar verdad este em revisión de protocolos” (PM1, 762-767).

Accesibilidad (ACS)

Se debe asegurar la accesibilidad y sus principios, que se cumpla con los requisitos necesarios para las personas con discapacidad psicosocial, para esto es necesario identificar cuales tipos de discapacidad psicosocial se pueden ver afectadas por el espacio laboral, “por ejemplo que tenga alguna fobia o que implique que su discapacidad psicosocial sea afectada por espacios cerrados entonces se sabe que no puede estar en un archivo donde son espacios pequeños con estanterías grandes y pasan solos, pero va depende mucho de la discapacidad, tipo de puesto y organización” (PM2, 256-259), “el entorno del trabajo verdad el espacio físico donde se van a realizar las funciones y tareas, otro a nivel de calificación desde un nivel no calificado hasta uno donde se requiera especialización” (PH2, 416-418).

Además de analizar el puesto para saber si requiere alguna capacitación en cuanto al manejo del espacio físico, recursos a utilizar y si se requiere adaptar el ambiente a la movilidad de las personas, “bueno el otro elemento que también debe considerarse es el tema presupuestario porque bueno porque para algunos para la, la adaptación de algunos puestos de infraestructura o de digamos la incorporación de las ayudas técnicas se requiere de presupuesto” (PM1, 636-639), “en infraestructura deben de tener, una persona con limitación física debe de tener todos los apoyos, de manera que la persona pueda recibir ese servicio” (PH3, 162-163).

Subcategoría III, Estrategias de desarrollo (S3ED)

Se trata de estrategias propuestas para facilitar la inclusión laboral por medio del desarrollo del individuo, agilizando habilidades, creando un sentido de competencia y pertenencia con la empresa y colaborando a su crecimiento tanto interno como para su perfil profesional.

Conceptos generados: desarrollo de habilidades blandas, desarrollo de competencias, evaluación del desempeño.

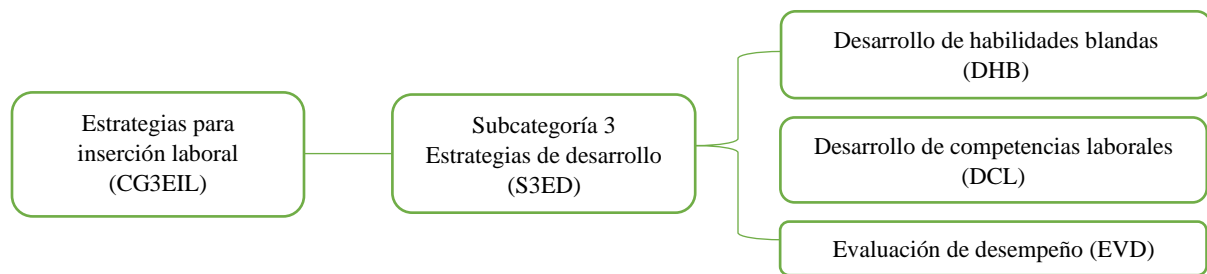


Figura 9. Estrategias de desarrollo

Fuente: elaboración propia, 2021.

Desarrollo de habilidades blandas (DHB)

Es el desarrollo de todas aquellas habilidades básicas, necesarias para facilitar el proceso de inclusión laboral, en donde se incluye la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, servicio al cliente, consultar y solicitar diferentes tareas a otras personas o departamentos.

De acuerdo a los datos, las habilidades blandas se relacionan con la comunicación y relaciones interpersonales, “su forma de relacionarse con los demás entonces podrían este digamos desarrollar alguna algún, curso alguna cuestión de inducción verdad de cómo mejorar su relaciones interpersonales” (PM1, 693-695), “cómo atender o la parte de ser asertivo, de cómo comunicarme con otros” (PM2, 421-422), “las interacciones personales verdad eh, diarias verdades con los diversos públicos ya sea compañeros verdad, si tiene que atender a un cliente a un proveedor verdad” (PH2, 503-505).

Otro elemento que destaca dentro de las habilidades es poder trabajar en equipo, “se les debería brindar capacitación en trabajar con otra verdad, el trabajo en equipo creo que es uno de los principales, atención de servicio o de calidad verdad” (PM2, 416-417), “las habilidades blandas que se eh, relacionan con trabajo en equipo, adaptación al cambio, empatía, con eh, interacción personal, liderazgo, con iniciativa, creatividad” (PH1, 536-538).

Por último, hay que considerar que estas habilidades son necesarias para poder desempeñarse, “en algunos casos la presentación personal es sumamente importante verdad el tema todo este tema del autocuidado, la autoimagen es sumamente importante para el empleador” (PM1, 684-687), “darle algunas herramientas para que ellos puedan enfrentarse al entorno en algunos casos puede ser muy hostil verdad entonces cómo poder relacionarse de una manera más adecuada con su entorno” (PM1, 697-699).

Desarrollo de competencias laborales (DCL)

Se refiere al desarrollo de la persona para evitar el estancamiento en un puesto o en las mismas tareas, esto con la finalidad de que la persona pueda optar por el crecimiento interno, mejores oportunidades laborales, nuevas experiencias en el entorno laboral y el desarrollo de nuevas habilidades.

Según la información recopilada, se menciona la importancia de generar competencias para el crecimiento de la persona en el sentido profesional, “la persona debe ser integrada en el puesto de trabajo con que dándole a entender que tiene las mismas competencias” (PH2, 659-670), “ya se le puede ir desarrollando ya con competencias entonces se le invita que puede participar en otros puestos, desarrollarse e ir creciendo en la organización mejorando su estatus económico” (PH3, 580-583).

Las competencias no se deben establecer únicamente dentro de la empresa, es importante mantener a las personas dentro del mercado laboral, abierto a más oportunidades, “fomentarles la importancia de bueno de capacitarse en su campo o en su efecto de poder esté mmm, tener una carrera o un oficio” (PM1, 708-709), “siempre es importante que se incorpore desde los puntos precisamente en que la persona pueda reforzar algunos elementos que le faciliten el incorporarse al mercado laboral y el mantenerse en el mercado laboral no solo es incorporarse sino que logra mantenerse” (PM2, 447-450).

Evaluación de desempeño (EVD)

Es un seguimiento específico para la persona con discapacidad psicosocial, en el cual se evalúa su desempeño y evolución en el trabajo, contemplando los recursos que se le han ofrecido, asegurándose que se ha cumplido con todo lo necesario para asegurar su desarrollo y correcto desempeño dentro de su puesto, “la información recopilada hace referencia a la importancia de evaluar a la persona en el proceso de inserción laboral para determinar la efectividad de los procesos y ajustes, Si no se da una buena inducción la persona va a tener mm por los efectos negativos se van a poder visualizar el desempeño” (PM1, 782-783), “se alimentan los procesos de reclutamiento selección y capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño” (PM1, 475-476), “culminar con valoración o evaluación del desempeño de manera que yo pueda dar todas esas herramientas” (PH3, 216-1218).

De acuerdo con esta información, es posible mostrar si la persona con discapacidad psicosocial ha tenido un buen desarrollo con los profesionales, compañeros y recursos que se le han dado, “una evaluación de qué es lo que ellos tienen que aportar para el proceso porque en estos, en estos proyectos intervienen varios actores, empezando por la persona con esa discapacidad” (PH1, 249-251), “una valoración del desempeño en 360 grados y este, tendría todo el material necesario y los insumos para establecer ese plan de desarrollo” (PH3, 575-577), “tanto los compañeros como el mentor sino que también a la persona que se le pueda consultar, cómo ha estado el ambiente si se le han brindado todos los apoyos si requiere alguna otra eh, apoyo técnico y apoyo de con respecto al ambiente” (PM2, 540-543).

Subcategoría IV, Estrategias de apoyo (S4EAP)

Estrategias que se describen como aquellas utilizadas para abordar el proceso de inserción laboral, facilitar los procesos desde los apoyos dirigidos hacia la persona con discapacidad psicosocial, como todos aquellos apoyos que aseguren un ambiente laboral acorde y determinar formas de evaluación con respecto al trabajo que se hace.

Conceptos generados: diagnóstico, mentor o facilitados, seguimiento.

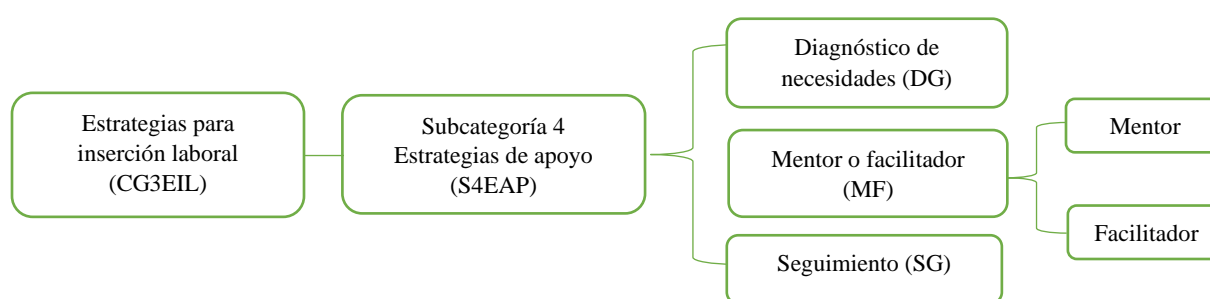


Figura 10. Estrategias de apoyo.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Diagnóstico de necesidades (DG)

Se trata de realizar un diagnóstico previo para ubicar a la persona tanto en espacio físico como en tareas a ejecutar y el acomodo de estas dependiendo de los resultados de dicho diagnóstico, se valora la necesidad de atención por profesionales, uso de medicamentos y horarios para el consumo de estos.

Es necesario recopilar esta información directamente con la persona en el proceso, “se levanta un diagnóstico de las condiciones de la persona y esto se hace a través de una entrevista” (PH1, 420-422).

De acuerdo a la información, se muestra la necesidad de realizar un diagnóstico de la persona para el proceso de inserción laboral, identificando necesidades y recursos específicos, “capacitación específica de acuerdo a un diagnóstico o las necesidades que la persona requiere” (PM2, 103-104), “hacer un diagnóstico más bien de las necesidades de capacitaciones específicas y a partir de ese diagnóstico también eh, que indiquen ahí mismo también los apoyos o herramientas que consideran importante” (PM2, 386-389), “tiene que haber un análisis y diagnóstico para poder darle oportunidad a estas personas haciendo los ajustes necesarios para que las personas puedan participar” (PH3, 25-27).

Mentor o facilitador (MF)

Se debe asegurar que las personas cuenten con el acompañamiento necesario dependiendo de la fase del proceso en el que se encuentren, ofrecidos por la empresa, como lo son los mentores, profesionales de la salud mental (psicólogos) o inclusive profesionales de salud ocupacional, se pueden entender en este sentido, la existencia de dos tipos acompañamiento: el mentor o encargado del proceso de desarrollo general de la persona con discapacidad psicosocial, y el facilitador que es el encargado del desarrollo laboral, las tareas, trabajo en equipo y desempeño .

La persona encargada del desarrollo general: “Se trata de un profesional verdad dedicado que acompañe a la persona con discapacidad en su lugar de trabajo, no quiere decir que solo tiene que estar enfocados en esto verdad, pero que ayude en el proceso de entrenamiento laboral verdad por ejemplo esta figura fundamental que proporcione apoyo que facilitará la integración eh también he de fomentar que las personas que se impliquen en su entrenamiento ayuden a resolver problemas que puedan surgir” (PH2, 627-632).

El mentor solamente se enfocará en el desarrollo de otras habilidades y de la inserción de la persona, por lo que debe ser una persona capacitada y preparada específicamente para esto “establecer un mentor verdad no solo capacitar de manera general a persona si no mentor que sea la persona que va a- estar encargada por decirlo de alguna forma de atender y darle la capacitación funcional a la persona” (PM2, 528-531). “ese mentor debe cumplir con cierto perfil, eh, no es cualquier persona, debe ser tolerante, que tenga paciencia, empatía que tenga sensibilidad en estos procesos que lo vea como un reto verdad y que se ama bien un agente de cambio interno para también apoyar algunos ajustes o cambios” (PH1, 496-499), “son apoyos, en donde una persona sea la que, lo ayude, a insertarse adecuadamente y que participa activamente en grupos de trabajo en donde, se le vaya dando la confianza poco a poco para que la persona pierda el temor a hacer cosas” (PH1, 106-108).

Dicho mentor va ser capaz también de informar, comunicar y revisar el cumplimiento de todos los recursos, “yo le pondría un mentor, que es el que trasmite información a la jefatura previo a eso, el jefe, o sea tuvo o tuvo que hablar o capacitar y desarrollar, hablábamos de capacitación de los empleados” (PH3, 455-457), “hay que definir un facilitador y un mentor, el facilitador es alguien de recursos humanos que va tener a esa persona en un proceso de revisión constante para, facilitar el proceso de inserción” (PH1, 490-492).

Por otro lado, se menciona la posibilidad de un facilitador dedicado únicamente al aspecto laboral, acompañando a la persona en sus tareas y capacitación, sin ayudarle en su totalidad o haciendo el trabajo por la persona con discapacidad psicosocial, “se trata del encargado de hacer el acompañamiento de la persona con discapacidad psicosocial con el fin de asegurarse de su correcta adaptación, esto, sin ayudarle a completar sus tareas asignadas, debe de suplir los recursos que este requiera para cumplir sus labores y evaluar el desempeño de este durante la adaptación, también cumplir funciones de intermediario para presentar los resultados del mismo, también el apoyo eh técnico profesional que requieran para para efectos de poder o inclusive de algún acompañamiento de mentor” (PM2, 56-58).

Este se le asignara por un tiempo determinado, colaborando a su correcta inserción específicamente en sus labores, dando seguimiento al desempeño del mismo, “durante ese proceso tiene que haber un acompañamiento em, no sé si llamarlo el padrino o la madrina verdad que pueda, se le pueda asignar a esa persona por un tiempo determinado” (PM1, 786-788), “una de las estrategias es siempre contar con un mentor, en la unidad que lo recibe, parte de lo que yo le decía, saber qué si una persona es contactada y va específicamente a una unidad” (PM2, 503-505), “nosotros tenemos un sistema de inserción laboral, con un apoyo de un mentor que es la persona que se va encargar de dar toda la capacitación relacionada con el trabajo que tiene que hacer” (PH1, 74-76).

Seguimiento (SG)

Se refiere a un proceso obligatorio durante la capacitación, adaptación y progreso de la persona durante toda su estadía en la empresa, se realizan valoraciones en los primeros tres meses laborados, como el período de prueba. También se proponen evaluaciones no solamente de la persona con discapacidad psicosocial, sino también del equipo de trabajo, del mentor o facilitador, de las personas encargadas de brindar los recursos y las capacitaciones, por lo que se definen dos formas de seguimiento, el del proceso de inserción laboral y el de la persona con discapacidad psicosocial.

El seguimiento para valorar cómo se está implementando el proceso y los resultados que este da durante su ejecución, es necesario para identificar mejoras, “creo que también esa fase de seguimiento, de realimentación que pueda tener el equipo de trabajo es sumamente importante porque le va a permitir identificar posibles mejoras” (PM1, 674-676), “un seguimiento constante, bueno, así como para cualquier objetivo en este caso la igualdad de condiciones como cualquier otra persona trabajadora o colaborador, darle ese seguimiento” (PM2, 104-106), “el apoyo de recursos humanos o la gerencia, esa figura es muy importante ya que va ser el ente que acompaña y da seguimiento a todas las acciones que se puedan ir presentando” (PH1, 609-611), “el programa de recursos humanos podría darle control y seguimiento al proceso, como le con la inducción si a la persona se le dio la evaluación del desempeño” (PH3, 588-590), “otra forma de darle control y seguimientos haciendo un análisis de retorno e inversión, entonces yo establezco las variables que voy a evaluar” (PH3, 595-597).

El seguimiento para la persona con discapacidad psicosocial va dirigido a la salud, el desarrollo en áreas sociales y también en el crecimiento profesional, así como aquellas todas necesidades que tenga la persona, esto de acuerdo con la información recopilada, “atender y darle la capacitación funcional a la persona pero estará ahí con la persona para darle seguimiento con respecto a las necesidades que tenga y también al proceso de adaptación de la persona a cargo” (PM2, 530-533), “Ellos requieren medicamento, requieren estar medicados y un seguimiento y un control” (PH3, 173-174), “este actualizándose en el tema que esté investigando verdad y que dé seguimiento a la incorporación a la inserción de este colaborador y ese seguimiento lo volvemos a lo mismo del taller de sensibilización” (PH2, 553-555).

Uno de los métodos que se puede implementar, de acuerdo a los profesionales consultados, es dar seguimiento desde los tres meses de prueba para relacionar los resultados con la efectividad del proceso, haciendo una combinación de ambos seguimientos, “la prueba de los tres meses, seguimiento, de manera que cuando llegue evaluación del desempeño, poder ese desempeño y vincular y eh, hacer una correlación con procesos de reclutamiento y selección” (PH3, 218-110), “protocolos digamos para, para evaluar para dar seguimiento digamos a procesos propiamente ya de trabajo entonces yo pensaría que debe haber una combinación” (PM1, 856-857).

Los hallazgos de la investigación, donde se encuentran las categorías, subcategorías y los conceptos generados en el análisis de contenido, se presentan a continuación:

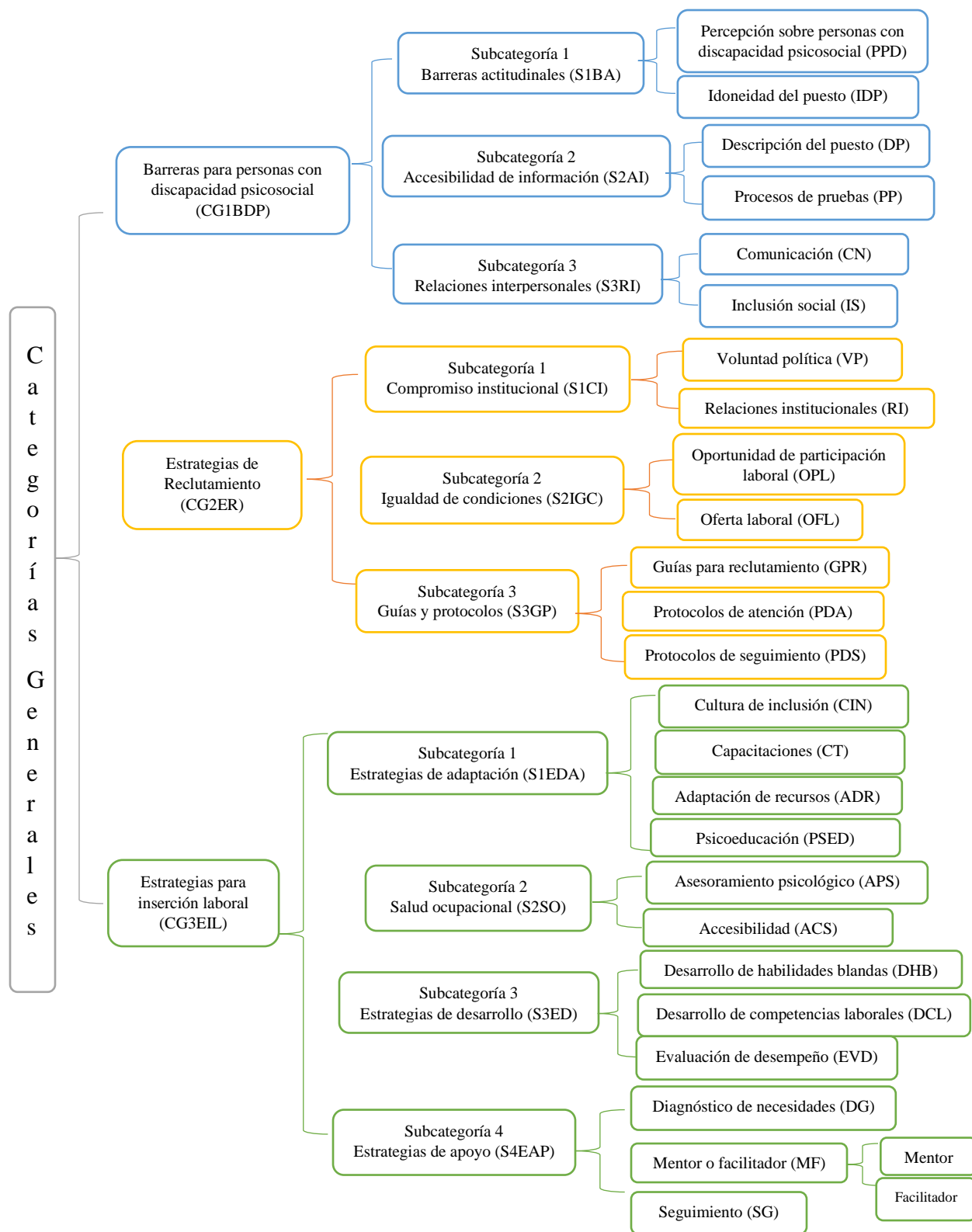


Figura 11. Categorías generales y subcategorías

Fuente: elaboración propia, 2021

4.2 ANÁLISIS ENTRE LAS CATEGORÍAS GENERALES Y SUBCATEGORÍAS

En relación con las barreras para las personas con discapacidad de acuerdo con la perspectiva de profesionales en recursos humanos, se describen como aquellas condiciones laborales en las que se expone a la población con discapacidad psicosocial, condiciones que pueden afectar el desarrollo de la persona y del proceso en sí, se detallan como condiciones ambientales, por parte del equipo de trabajo o en general de los empleados y la perspectiva que tengan acerca de las personas con discapacidad psicosocial.

Asociado a esto se mencionó la importancia de identificar la barrera existente en las relaciones interpersonales, determinada por la comunicación que existe entre las personas con discapacidad psicosocial y el resto de la población sin discapacidad psicosocial, así también se señala la importancia de identificar estas barreras dentro de la empresa, es decir, determinar si existe o no una inclusión social dentro de esta.

De acuerdo con la información obtenida estas barreras se describen como barreras actitudinales, se trata de la percepción que se tiene acerca de las capacidades sociales o laborales de las personas con discapacidad psicosocial e incluso, la forma de juzgar su idoneidad para un puesto.

El acceso a la información, como la descripción del puesto y las tareas que se deben realizar para el mismo o la información acerca del tipo de pruebas que se realizan para consolidar la contratación o el avance de la persona en el proceso de reclutamiento, son uno de los puntos que destacan Gamboa-Proañón et al. (2021), afirmando que la falta de información o la ejecución no equitativa de pruebas o la información acerca de las mismas, puede causar una percepción errónea que se pueda interpretar a modo que se concluya que una persona no es capaz de adquirir el puesto.

Otra de las subcategorías que se puede relacionar con la categoría general de barreras para las personas con discapacidad psicosocial es la creación de guías y protocolos, la cual, de acuerdo con la información obtenida por el análisis de contenido, se afirma que es vital tener estrategias estructuradas de forma que cualquier empleado o encargado de los procesos de reclutamiento o inserción laboral puedan seguir los pasos determinados y así ejecutar un proceso metodológico previamente acordado.

Esto se relaciona con lo descrito por Weller (2005), destacando la importancia de la creación de políticas en función a estos procesos, que se ejecuten de acuerdo con las necesidades de la población con discapacidad psicosocial y que estas normas o políticas también tengan función de seguimiento del proceso para comprobar su eficacia y correcta ejecución.

La creación de estas normativas y su debido seguimiento para una correcta ejecución se relacionan con el compromiso institucional para mantener la igualdad de condiciones, esto combinado con estrategias para dar accesibilidad a la información en los procesos de reclutamiento puede asegurar una participación e igualdad de oportunidades a todos los candidatos con o sin discapacidad psicosocial, así como también asegurar un debido proceso de inclusión.

La seguridad de las personas con discapacidad psicosocial requiere un correcto abordaje y la atención a sus necesidades, es vital para el proceso de inserción laboral que se pueda cumplir por medio de las normativas y políticas de la mano de otros procesos de apoyo relacionados, entre estos, de acuerdo con el análisis de contenido, se mencionan el apoyo de profesionales en las labores y en la condición de salud mental.

Esto afirma lo mencionado por Fernández et al. (2016) que indica la posible existencia de situaciones capaces de alterar la condición de salud mental de la persona y que son generadas dentro del ambiente laboral. Se trata de situaciones que pueden llegar a ser causantes de nuevos síntomas que no estaban presentes fuera del ambiente laboral o bien, pueden agravar la condición de salud mental, de aquí parte la importancia de las estrategias de adaptación y salud ocupacional.

Las estrategias de adaptación y salud ocupacional tienen un impacto en todo el proceso de inserción laboral, reclutamiento y la preparación del personal sin discapacidad psicosocial, esto se asocia con la creación de guías y protocolos que ayudan a establecer la correcta función de los encargados de salud ocupacional y de las estrategias de adaptación, sin embargo, de acuerdo con el análisis de contenido se debe considerar también la subcategoría de las estrategias de apoyo, ya que de esta se propone el diagnóstico, tal como lo afirmaba Alcaín et al. (2001) para conocer las necesidades y todos los apoyos que van a ser vitales para los escenarios que se presenten y ejecutar un proceso flexible.

La importancia de que las estrategias de adaptación, de los encargados de salud ocupacional y de las guías y protocolos, es que se pueda considerar previamente todos aquellos tipos de discapacidad psicosocial de los cuales se encuentren capacitados para atender, para que una vez que se inicien los procesos de inserción de esta población, se pueda realizar un diagnóstico específico para cada persona, teniendo en consideración previa los recursos y apoyos necesarios y disponibles para la población.

Para esto se establecen dos funcionarios encargados de las estrategias de apoyo, mencionados por Drake et al. (2011) se trata de un facilitador y un mentor, ambos son encargados de ejecutar diferentes estrategias de desarrollo y estrategias de adaptación, es necesario que exista un profesional encargado del desarrollo y crecimiento de la persona con discapacidad en relación con su condición de salud mental, de la correcta adaptación y de brindar el seguimiento y condiciones con los ajustes adecuados y razonables, en este caso, el mentor, por otra parte se menciona que debe existir un encargado de la intervención en el puesto laboral de la persona, sus tarea, responsabilidades y desarrollo profesional dentro de la empresa, en este caso, el facilitador.

El mentor, que para propósitos de esta investigación y de acuerdo con el análisis de contenido se estableció como un profesional de salud mental, va a estar encargado del desarrollo de habilidades blandas (comunicación, interacción, comportamiento y adaptación sociolaboral) de la psicoeducación, del seguimiento enfocado en los recursos que la persona necesita y parte de la evaluación de desempeño. Es posible que el propio mentor se encargue del asesoramiento psicológico, sin embargo, de acuerdo con el análisis de contenidos se recomienda que las terapias o consultas entorno a la situación de salud mental de la persona, deberían trabajarse de forma externa al lugar de trabajo, el diagnóstico de necesidades, puede ser ejecutado por el mentor propiamente.

El mentor por parte del desarrollo de habilidades blandas va a procurar que la persona tenga una correcta adaptación sociolaboral que le permite el desarrollo de nuevas habilidades y una evolución en las condiciones de salud mental que resultan como limitantes, el seguimiento que se da a este desarrollo es parte de la evaluación de desempeño, enfocado a sí la persona con discapacidad ha tenido un correcto proceso de inserción laboral.

En conjunto con este profesional, debe trabajar el facilitador, la razón por la cual se debe diferenciar del rol del mentor, de acuerdo con el análisis de contenido, es por el conocimiento del área o del puesto que se va desempeñar, en lugar de ubicar como facilitador un compañero de trabajo, se pone un encargado del área, que este capacitado para trabajar con la población de personas con discapacidad psicosocial, que estará encargado del desarrollo de competencias laborales, del crecimiento profesional de la persona y el desarrollo de su carrera, va a encargarse de las capacitaciones con respecto a las tareas y las herramientas asociadas al trabajo que debe realizar, así como de un seguimiento enfocado en el desempeño del mismo y su grado de independencia de acuerdo a sus responsabilidades laborales, procurando que exista accesibilidad y adaptación de los recursos.

Las estrategias anteriormente mencionadas con respecto al facilitador o el mentor, se relacionan con algunas de las características del empleo con apoyo mencionadas por Drake et al. (2011), por ejemplo, se trata de una propuesta que establece el acompañamiento constante de un profesional dedicado a buscar contactos, facilitar habilidades para la persona con discapacidad psicosocial, ubicarlo en un puesto o empresa de preferencia para sus recursos y necesidades, acompañándolo durante procesos de reclutamiento, inserción laboral y el seguimiento.

Sin embargo, mediante el análisis de contenido, no se evidencia la búsqueda de apoyos naturales en el trabajo y medio social, no mencionaron el papel de la familia o encargados de la persona con discapacidad psicosocial previo al ingreso del reclutamiento el cual es un elemento que se destaca en la propuesta de empleo con apoyo, dicho esto, el análisis de contenido se basa mayormente en estrategias de rehabilitación laboral propuestas por Alcaín et al. (2001) donde el enfoque principal es el mentor durante los procesos internos de la empresa, con perfiles y estrategias establecidas previamente por la organización para cualquier persona que ingrese al proceso de inserción laboral.

Finalmente se destaca la importancia del seguimiento por parte del facilitador y del mentor, de esta forma es posible evaluar el desarrollo de la persona con respecto a su puesto de trabajo, el impacto que ha tenido el empleo y desarrollo de habilidades en su condición de salud mental y la posible mejora o rehabilitación de dicha condición de salud mental, como fue mencionado por Alcaín et al. (2001), es importante dar seguimiento a la condición de salud mental, como ha evolucionado, si ha tenido mejoras y si el empleo ha sido de ayuda para dicha condición.

A continuación, se presenta una figura a modo de representación de la relación entre las categorías y subcategorías:

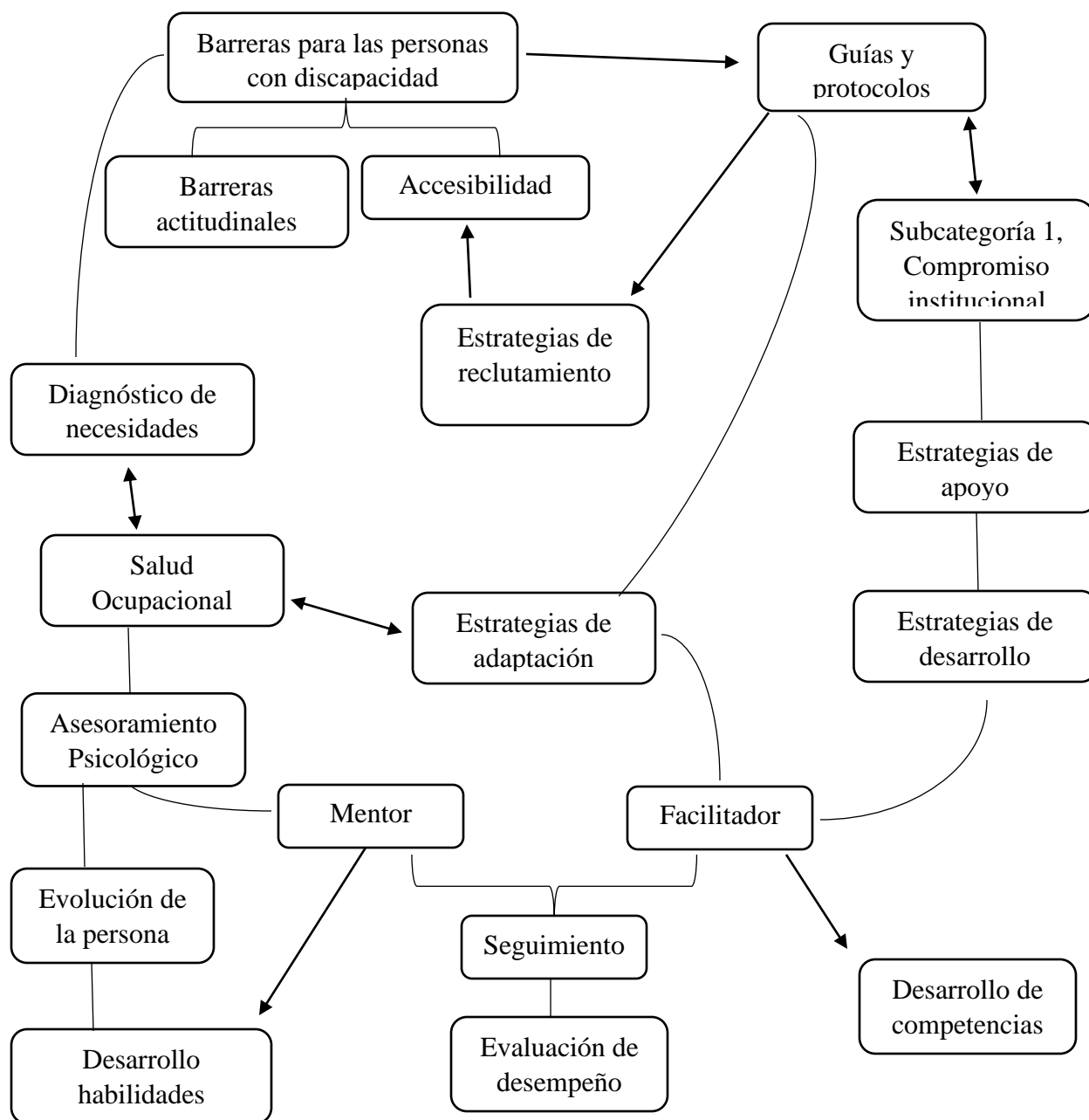


Figura 12. Análisis entre las categorías y subcategorías

Fuente: elaboración propia, 2021.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las conclusiones por cada objetivo, a las cuales se llegó con la elaboración de esta investigación

Objetivo específico 1

- Identificar las principales barreras que pueden enfrentar las personas con discapacidad psicosocial dentro de los procesos de reclutamiento e inserción laboral, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos.

Mediante el análisis de contenido fue posible identificar las barreras actitudinales como uno de los principales obstáculos que deben enfrentar las personas con discapacidad psicosocial en los procesos de reclutamiento e inserción laboral, los profesionales consultados resaltaron la importancia de identificar las barreras que puedan existir en la percepción que tienen las personas o las empresas con respecto a las personas con discapacidad psicosocial, haciendo énfasis en la idoneidad, como esto podría presentarse como un elemento de discriminación en relación con las actitudes y posiciones que se toman con respecto a las personas con discapacidad psicosocial.

Se identificó también que la accesibilidad a la información es otra de las barreras principales para las personas con discapacidad psicosocial y los procesos de reclutamiento e inserción laboral, mediante el análisis de contenido se muestra la poca o nula accesibilidad que se puede tener a la información de los puestos o cargos que se ofertan en las empresas, así también se añade la importancia de informar acerca de las pruebas y las formas de adaptación que estas pueden tener en el proceso de reclutamiento.

Finalmente, con respecto a este primer objetivo, se logró identificar otra barrera principal por medio del análisis, siendo esta la de relaciones interpersonales y los elementos asociados a esto, como lo son la comunicación y la inclusión social por parte de las personas.

Objetivo específico 2

- Determinar las estrategias más efectivas para el reclutamiento e inserción de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos.

De acuerdo con el análisis de contenido se establecieron aquellas estrategias de mayor utilidad entre los empleadores para los procesos de reclutamiento e inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, entre estas, se encuentra la importancia de un compromiso institucional, también se identificó la importancia de generar alianzas o relaciones institucionales, ya sea de entes dedicadas a trabajar con esta población o de empresas con experiencia previa en estos procesos de inserción laboral.

Otra estrategia identificada por medio del análisis de contenido es la igualdad de condiciones, esta se debe plantear desde la oportunidad de participación de las personas con discapacidad psicosocial, enfocándose en como poder brindar a las personas los recursos y ajustes necesarios y pertinentes para realizar ofertas laborales equitativas a cualquier persona con o sin discapacidad psicosocial.

La creación de guías y protocolos es una estrategia que surge del planteamiento previo a la inserción laboral o procesos de reclutamiento, ajustando procesos que se deben seguir de acuerdo a estos lineamientos, de acuerdo a la información analizada se determinan guías de reclutamiento para procesos de entrevista y brindar información, se menciona también la importancia de crear protocolos de atención para situaciones específicas de diferentes discapacidades psicosociales o bien, de situaciones críticas que no pueda atender un profesional de salud en el momento, a su vez se menciona la importancia de tener protocolos para dar seguimiento a los procesos, determinar por medio de estos protocolos que todos los recursos se estén dando de forma adecuada y se esté cumpliendo con toda la normativa.

Mediante el análisis se lograron identificar estrategias de adaptación que se pueden ofrecer a esta población y compañeros de trabajo, como capacitaciones, ya sean propias del puesto o de sensibilización al tema de discapacidad psicosocial y salud mental, que se pueden implementar por otro tipo de apoyo como lo es la psicoeducación, para esto se destaca la importancia de adaptar los recursos, haciendo que estos sean materiales accesibles que se vayan a utilizar para trabajar con las personas con discapacidad psicosocial.

Se identificó también la importancia de implementar estrategias en el ámbito de salud ocupacional, así también se añade la importancia de un psicólogo, para la definición de planes, de acompañamiento, de seguimientos y como fuente de información acerca de las diferentes condiciones de salud mental.

El análisis de contenido también mostró las estrategias de desarrollo, enfocándose en que puedan generar nuevas habilidades para su propio crecimiento, finalmente se menciona en esta categoría de estrategias la evaluación de desempeño, esencial para poder determinar la evolución de la persona, tanto en aspectos personales como el estado de su condición de salud mental y de sus habilidades y competencias a nivel laboral.

Se concluye con las estrategias de apoyo, estos se basan en el apoyo de mentores y/o facilitadores, el diagnóstico de la persona en contraste con sus labores para determinar sus necesidades y limitaciones, así como un seguimiento no solamente de la persona, si no del proceso en general para determinar la eficacia y correcta adaptación de la persona con discapacidad psicosocial.

Objetivo específico 3

- Categorizar las estrategias de reclutamiento e inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial para facilitar los protocolos de abordaje desde recursos humanos.

De acuerdo con el análisis de contenido se establecieron tres grandes categorías de estrategias para una guía enfocada en el reclutamiento y la inserción laboral para personas con discapacidad psicosocial.

- Cultura y ambiente laboral inclusivo:

El primer paso que se debe cumplir previo a cualquier proceso de reclutamiento es el asegurar una cultura inclusiva y un ambiente laboral acorde, para esto se deben identificar las barreras que se pueden presentar, para motivos de esta investigación, se muestran tres barreras principales: barreras actitudinales, accesibilidad a la información y relaciones interpersonales.

Para identificar estas barreras se debe realizar un diagnostico para identificar el nivel de conocimiento del personal con relación a las discapacidades psicosociales, así como también realizar talleres por medio de profesionales y personas con discapacidad psicosocial que capaciten e informen a todo el personal acerca del tema, para lograr una empatía y una cultura inclusiva dentro del ambiente laboral.

- Procesos de reclutamiento y capacitaciones al personal:

Para los procesos de reclutamiento se inicia desde la información de los puestos disponibles, indicando los requisitos de este, las tareas que se deben realizar en el puesto y la accesibilidad de este, esto relacionado a un fácil acceso a la información, con el fin de que esto llegue a la población de personas con discapacidad

Dentro del proceso de reclutamiento se debe continuar el acceso a la información, adaptando las pruebas y los recursos que se requieran durante el proceso y presentando la disponibilidad de un ayudante o colaborador, ya sea acompañante de la persona o personal interno de la empresa.

Por esto es necesario contar con protocolos y guías que capaciten a las personas para que puedan comunicarse, brindar información y ayudar a las personas con discapacidad psicosocial durante este proceso.

Se destaca la importancia de que, en la capacitación del personal, los protocolos y las guías, participe una persona con discapacidad psicosocial, esto con el fin de que exista una interacción real con el personal y esta población.

Los protocolos y las guías van a depender de los recursos que tenga la empresa, de cuales necesidades son capaces de cubrir y de que forma se puede hacer, aquí se establece también si es necesaria la colaboración de terceros, como instituciones, organizaciones o empresas que tengan previa experiencia en estos procesos o con la población de personas con discapacidad psicosocial.

- Recursos de apoyo para la inserción laboral:

Se plantea que la inserción laboral inicia desde el reclutamiento, sin embargo, las estrategias propias de la inserción laboral como un proceso dedicado a la persona con discapacidad psicosocial, son definidas como medios de apoyo, capacitación, acompañamiento y constante seguimiento.

Las capacitaciones deben enfocarse en las habilidades blandas de las personas, incluyendo la comunicación y las interacciones sociales, así como las relaciones interpersonales y trabajo en equipo, sin dejar de lado capacitaciones enfocadas en el propio empleo, trabajando las habilidades necesarias para desempeñarse en el puesto, desarrollo de competencias y generar un crecimiento personal, laboral y profesional.

Para este proceso es necesario contar con dos profesionales: un mentor y un facilitador:

El mentor se debe encargar únicamente de cubrir las necesidades asociadas la condición de salud mental de la persona con discapacidad psicosocial, por esto es necesario que realice un constante acompañamiento y trabajo con relación a las habilidades blandas y rehabilitación laboral de la persona.

El facilitador se encargará exclusivamente de las habilidades relacionadas al puesto desempeñado, buscando que la persona se adapte a este y pueda desarrollar competencias que le permitan el crecimiento laboral constante dentro y fuera de la empresa.

- Seguimiento de los procesos y resultados:

Se debe dar un seguimiento a la persona con discapacidad psicosocial, que se pueda medir su desempeño con respecto a las tareas y responsabilidades que tenga, así como también de su crecimiento laboral y su desarrollo profesional, ya que se debe asegurar una inserción laboral al mercado, no únicamente a un solo puesto repetitivo sin oportunidad de crecimiento.

El seguimiento funciona en ambas partes, ya que es necesario valorar el trabajo del mentor y del facilitador, si estos cumplen con sus responsabilidades y han asegurado un proceso inclusivo y adaptativo para la persona con discapacidad psicosocial, esto, igualmente, debe ser medible mediante los resultados.

Como parte del seguimiento es necesario actualizar información, protocolos, guías y estrategias, así como las capacitaciones para los empleados enfocadas en una la cultura inclusiva y el resultado de estas.

5.1 RECOMENDACIONES

- Se debe de abordar a profundidad otras barreras que se puedan presentar durante los procesos de reclutamiento e inserción laboral, ya que las presentadas en la investigación son generales, por lo que es importante investigar acerca de barreras específicas, por lo que es considerable para futuros diseños de investigación, contar con la opinión de personas con discapacidad psicosocial.
- Para futuros diseños de estrategias, se recomienda investigar sobre la posibilidad de integrar el concepto de discapacidad psicosocial dentro del espectro de lo que se entiende como discapacidad en general y su reconocimiento en el ámbito laboral.
- Es necesario para futuros diseños de investigación, identificar el conocimiento que tengan los participantes acerca del término de discapacidad psicosocial y las diferentes condiciones de salud mental.
- Se recomienda investigar acerca de las formas en las que se puede brindar acceso de información a las personas con discapacidad psicosocial y a los empleadores acerca de condiciones de salud mental, riesgos de patologías y servicios de atención psicológica, ya que esto solo fue mencionado durante la investigación, pero no fue profundizado como parte de los procesos previos al reclutamiento.
- Se recomienda asociar las estrategias de apoyo y reclutamiento con las limitaciones y alcances financieros, indagando en el costo que tiene una empresa o empleador para utilizar los recursos o estrategias que se proponen, ya que pueden tener un impacto en la implementación de estas.

- Se recomienda indagar acerca del papel de la familia o redes de apoyo para las personas con discapacidad psicosocial en su proceso de reclutamiento e inserción, el papel que pueden desenvolver a favor del proceso o las limitaciones que pueden presentar para el proceso.
- Se debe investigar de forma amplia las limitaciones y barreras que puedan existir en cuanto a infraestructura o espacio físico para las personas con discapacidad psicosocial, un tema que fue mencionado, pero sin suficiente información en el análisis de contenido, por lo que para futuros diseños de investigación se puede indagar en los riesgos que pueden existir en esta área.
- Se recomienda abordar el tema desde un diferente enfoque en el cual se pueda cuantificar los resultados de la efectividad de estas estrategias, utilizando los diferentes métodos de seguimiento de resultados y desempeño.
- Se debe indagar en las condiciones de salud mental para entender sus necesidades y limitaciones para poder delimitar cuando una de estas condiciones puede resultar discapacitante para un individuo y, por lo tanto, necesite del uso de estas estrategias.

REFERENCIAS

Alcaín, E., Colis, J. A., Galilea, V., Lavado, A., Muñiz, E., Nicolas, M, Pagola, R, Rodríguez, A, San Bernarndo, M.T, Sánchez, O y Sobrino, T. (2001). Rehabilitación laboral de personas con enfermedad mental crónica: Programas básicos de intervención. *Consejería de servicios sociales*.

Alfaro, E. V. (2015). Propuesta para la ubicación laboral en un servicio de restaurante a personas que padecen esquizofrenia. *Revista Cúpula*, 29(1), 43-50.

Asociación Americana de Psiquiatría (APA). (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Arlington, VA. *Asociación Americana de Psiquiatría*.

Baldwin, M. L., & Marcus, S. C. (2011). Stigma, discrimination, and employment outcomes among persons with mental health disabilities. In *Work accommodation and retention in mental health* (pp. 53-69). *Springer*. Doi: https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0428-7_3

Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *PubMed* 11(1), 32-39. doi: [10.1016/j.wpsyc.2012.01.005](https://doi.org/10.1016/j.wpsyc.2012.01.005)

Brinchmann, B., Widding-Havneraas, T., Modini, M., Rinaldi, M., Moe, C. F., McDaid, D., Park A.L, Killackey, E, Harvey S.B & Mykletun, A. (2020). A meta-regression of the impact of policy on the efficacy of individual placement and support. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 141(3), 206-220. Doi: 10.1111/acps.13129

Butler, G., Howard, L., Choi, S., & Thornicroft, G. (2010). Characteristics of people with severe mental illness who obtain employment. *The Psychiatrist*, 34(2), 47-50. DOI:[10.1192/pb.bp.108.021683](https://doi.org/10.1192/pb.bp.108.021683)

Cardozo Maidana, J. N., Riveros, M. I., & Centurión-Viveros, C. (2017). Experiences of people with psychosocial disabilities about job placement. *Revista Científica de la UCSA*, 4(3), 3-11. DOI:[10.18004/ucsa/2409-8752/2017.004\(03\)003-011](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2017.004(03)003-011)

Contreras, N. A., Castle, D. J., Crosse, C., Morgain, D., Fossey, E., Harvey, C., & Rossell, S. L. (2018). How effective is cognitive remediation in enhancing vocational outcomes for job seekers with severe mental illness in Australia?. *Australian Psychologist*, 53(2), 144-150. <https://doi.org/10.1111/ap.12256>

Drake, R. E., & Bond, G. R. (2011). IPS support employment: A 20-year update. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14(3), 155-164. <https://doi.org/10.1080/15487768.2011.598090>

Drake, R. E., Bond, G. R., y Becker, D. R. (2012). Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment. *Oxford University Press*. Doi: 10.1093/acprof:oso/9780199734016.001.0001

Lisette F. N., (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? *Butlletí LaRecerca, Universitat de Barcelona Institut de Ciències de l'Educació*. ISSN: 1886-1946

Fernandez, R., Immervoll, H., Pacifico, D., y Thévenot, C. (2016). Faces of joblessness: Characterising employment barriers to inform policy. *Iza institute of labor economics*.

Frøyland, K. (2016). Applicability of IPS principles to job inclusion of vulnerable youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 249-265. Doi: <http://doi.org/10.3233/JVR-160827>

Gamboa Proaño, M., Castro Alzate, E. S., Bustos, C., Grandón, P., y Saldivia, S. (2021). Evaluación de la discapacidad en población con trastornos mentales graves atendida en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador). *Revista Ciencias de la Salud*. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.10149>

Gobierno de Costa Rica (2012). Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. San José, Costa Rica. *PNUD*:

<https://www.cr.undp.org/content/costarica/es/home/library/plan-nacional-de-insercion-laboral-para-la-poblacion-con-discapa.html>

González Cases, J., y Rodríguez González, A. (2010). Programas de rehabilitación psicosocial en la atención comunitaria a las personas con psicosis. *Clínica y Salud*, 21(3), 319-332.

Hanisch, S. E., Wrynne, C., y Weigl, M. (2017). Perceived and actual barriers to work for people with mental illness. *American psychological association*, 46(1), 19-30.
<https://doi.org/10.3233/JVR-160839>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2019). Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2018, San José, Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenadis2018.pdf>

Kukla, M., Bonfils, K. A., y Salyers, M. P. (2015). Factors impacting work success in Veterans with mental health disorders: A Veteran-focused mixed methods pilot study. *IUPUI*, 43(1), 51-66. <https://doi.org/10.3233/JVR-150754>

Jordán de Urríes, F. D. B. (2008). Fundamentos del empleo con apoyo. *Universidad de Salamanca*.

Kvale, S. (2014). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S. L.

Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), 1340–1350. doi:10.3109/09638288.2010.531372

Lowman, R. L., y Leeman, G. E. (1988). The Dimensionality of Social Intelligence: Social Abilities, Interests, and Needs. *The Journal of Psychology*, 122(3), 279–290. doi:10.1080/00223980.1988.9915516

Martinez, A. G., y Hinshaw, S. P. (2016). Mental health stigma: Theory, developmental issues, and research priorities. *Developmental psychopathology*, 1-43. DOI:[10.1002/9781119125556.devpsy420](https://doi.org/10.1002/9781119125556.devpsy420)

Medina Ruiz, M. F., Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., y López Arango, D. M. (2020). Personas con discapacidad: Barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES*. Doi: <https://doi.org/10.21615/cesder.11.21>

Ministerio de Salud (2012). *Política Nacional de Salud Mental 2012-2021*. San José, Costa Rica: El Ministerio, 2012. 138 p.; 28 cm. ISSN 978-9977-62-125-8 *SITEAL*. https://siteal.iep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_costa_rica_0712.pdf

Naranjo-Valentín, R., Cobo-Martínez, F., Rebolleda-Gil, C., y González-Fraile, E. (2018). Los centros de rehabilitación laboral y el trastorno mental grave: la experiencia y el seguimiento de los usuarios en la Comunidad de Madrid. *Psychosocial Intervention*, 27(2), 65-71. Doi: <https://dx.doi.org/10.5093/pi2018a2>

Nuechterlein, K. H., & Dawson, M. E. (1984). A heuristic vulnerability/stress model of schizophrenic episodes. *PubMed* 10(2), 300. DOI: [10.1093/schbul/10.2.300](https://doi.org/10.1093/schbul/10.2.300)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. *CIF*. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2008). Informe de la Evaluación de Salud Mental en Costa Rica utilizando el Instrumento de Evaluación para Sistemas de Salud Mental de la OMS. <https://www.bvs.sa.cr/saludmental/informe.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). Invertir en salud mental. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42897>

Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud (OMS) (2004). Situación actual de la salud mental en Costa Rica / Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud . -- San José, C.R. : OPS.

Ortiz, P. R., y Alcantara, M. S. (2015). La inserción laboral en personas con discapacidad mental (trastorno mental severo). *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 72(4), 339-341. Doi: <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v72.n4.13846>

Pérez, Á., Zuil, J., Santos, E., Castro, L., López, C., Pallares, G., Rubio, A., Gallardo, J., Barca, D., Roldán, Á., Gónzales, R., Palomino, C., López, L., Herrera, A., Escobar, B., Leria, J. y Ortiz, R., 2018. Manual de Servicios de Empleo con Apoyo. Madrid. *Plena inclusión Madrid*.

Pérez Martínez, V. T. (2005). El deterioro cognitivo: una mirada previsor. *Revista cubana de medicina general integral*, 21(1-2), 0-0.

Ramiah A.A., Hewstone M., Dovidio J.F y Penner A.L.,. (2010). Chapter 5: The Social Psychology of Discrimination: Theory, Measurement and Consequences making equality count. Liffey Press: Dublin.

Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*, 17(2), 169-189.

Saavedra, J., López, M., González, S., Arias, S., y Crawford, P. (2016). Cognitive and social functioning correlates of employment among people with severe mental illness. *Community mental health journal*, 52(7), 851-858. doi: 10.1007/s10597-015-9874-4.

Sánchez Cantón, L. (2014). El empleo con apoyo en la discapacidad psíquica. *Universidad de Almería*.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2019). Motivation and Social Cognitive Theory. *Contemporary Educational Psychology*. 101832. doi:10.1016/j.cedpsych.2019.101832

Simpson, E. L., & House, A. O. (2002). Involving users in the delivery and evaluation of mental health services: systematic review. *PubMed*. 325(7375), 1265. doi: 10.1136/bmj.325.7375.1265.

Tejada, C. D. F. R. (2018). Razones y contenido de un plan de empleo para personas con problemas graves de salud mental. *Revista Internacional CONSINTER de Direito*, (7), 399-414. DOI: [10.19135/revista.consinter.0007.23](https://doi.org/10.19135/revista.consinter.0007.23)

Torres Stone, R. A., Sabella, K., Lidz, C. W., McKay, C., y Smith, L. M. (2018). The meaning of work for young adults diagnosed with serious mental health conditions. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 41(4), 290. DOI: [10.1037/prj0000195](https://doi.org/10.1037/prj0000195)

Valero, C. T., Marín, C. L., Delgado, D. P. y Espinosa, B. R. (2010). El apoyo familiar para la integración laboral de las personas con enfermedad mental: una nueva forma de prevención en salud mental: UNA GUIA PARA FAMILIARES. *Confederación salud mental España*.

Van Niekerk L, Coetzee Z, Engelbrecht M, Hajwani, Z y Terrablanche, S. (2015). Time utilisation trends of supported employment services by persons with mental disability in South Africa. 015;52(4):825-33. *PubMed*. DOI: [10.3233/WOR-152149](https://doi.org/10.3233/WOR-152149)

Valmorisco S. (2015). Políticas públicas de rehabilitación laboral para personas con enfermedad mental grave. Los Centros de Rehabilitación Laboral (CRL) en la Comunidad de Madrid (2008-2012). *Universidad Carlos III Madrid*.

Vega, J., y de Borja, F. (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 299-305. *Scielo*.

Villa Fernández, N. (2015). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. Vol. 14. *Revista complutense de Educación*.

Werther B., Davis K., (2008) Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V ISBN: 0-07-069572-5

Weller, J. (2005). Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral. *CEPAL*.

ANEXOS

Anexo N°1 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA DE COSTA RICA

Psicología

Tel (506) 2211-3000 E-mail: info@uh.ac.cr

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(para ser participante de una investigación)

Estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos

Sustentante : Roy Campos Obregón Ced: 402280666

A. ¿QUÉ BUSCA EL ESTUDIO?:

El estudio se realiza por parte del estudiante de Psicología Roy Campos Obregón, de la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica, como requisito de graduación para alcanzar el título de Licenciatura en Psicología, mediante la realización del estudio de estrategias para la

inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos.

B. ¿EN QUE CONSISTE SU PARTICIPACIÓN?:

Su participación consiste en participar de una entrevista semiestructurada en dos sesiones, grabadas únicamente en audio, para poder analizar las barreras y estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos

La realización de la entrevista es individual, sus respuestas se registran de manera confidencial y luego se transcriben para su análisis en una base de datos. No se le solicita ningún otro dato personal más que una ficha general de identificación, la información recolectada se maneja con confidencialidad y responde únicamente a fines académicos. Su nombre nunca será divulgado en los resultados.

C. RIESGOS:

La participación en este estudio, no tiene un ningún riesgo en su integridad física, psicológica, o condiciones laborales. Puede experimentar una sensación de incomodidad al responder las preguntas o al saber que la información será leída por el sustentante. Por lo que se recuerda que es libre de retirar su participación en cualquier momento.

D. BENEFICIOS:

No existe un beneficio directo, para la persona que participa o su institución. Sin embargo, estará colaborando con un estudio que permita comprender los procesos de reclutamiento e inserción laboral para las personas con discapacidad psicosocial, siendo un aporte para la Psicología a lo largo de la vida, aportando conocimientos para su planteamiento, desarrollo y beneficiando a otras personas/estudiantes con su participación.

E. DUDAS Y ACLARACIONES

Para participar en este estudio usted debe contar con un espacio para aclarar dudas, el sustentante Roy Campos Obregón debe contestar de forma satisfactoria sus preguntas. Puede localizarlo si necesitara mayor información al teléfono 8648 0202 de Lunes a Viernes de 4:00 PM a 9:00 PM. Puede comunicarse a la Universidad Hispanoamericana con el tutor supervisor del estudio ME.d Wendy Aguilar-Freyan al 22226012 los viernes a la 11:00 a.m para conocer sobre sus derechos como participante.

F. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Formar parte de este estudio es un acto voluntario, puede retirarse en cuando así lo desee sin ningún problema. La información de su participación es confidencial los resultados pueden divulgarse en la presentación de la tesis, un artículo o aparecer en una publicación, pero siempre de forma anónima. No o perderá ningún derecho legal por firmar este consentimiento.

Se le va a entregar una copia de este consentimiento firmada como respaldo.

Anexo N°2 Categorías y preguntas

Objetivos	Categorías	Preguntas asociadas
<p>Identificar las principales barreras que pueden enfrentar las personas con discapacidad psicosocial dentro de los procesos de reclutamiento e inserción laboral, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos.</p>	<p>Barreras para personas con discapacidad psicosocial</p> <p>Las barreras para las personas con discapacidad psicosocial se van a identificar por medio del impacto que tengan en el individuo por su condición de salud mental o las situaciones que le eviten una participación activa y comprometida en el sector laboral, considerando que dichas barreras pueden limitar participación por actividades no remuneradas, límites de horarios o inestabilidad (Fernández et al., 2016).</p> <p>De acuerdo a Fernández et al., (2016) citando a Immervoll y Scarpetta (2012) se establecen tres categorías para identificar las barreras, capacidades laborales que se asocian a las limitaciones y oportunidades por parte del empleador, incentivos débiles que se establecen como salarios bajos que no superan los beneficios de la ayuda social o actividades de baja participación y la escasez de oportunidades presente en puestos o requisitos que crean una brecha con las limitaciones y necesidades de la persona con discapacidad psicosocial.</p>	<p>¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>Podría describir ¿cuáles elementos del entorno laboral pueden relacionarse con las barreras de las personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Cuáles son algunas condiciones laborales asociadas con las barreras para las personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>Considerando su experiencia ¿qué situaciones pueden enfrentar las personas con discapacidad psicosocial al realizar labores en equipo?</p> <p>¿Cómo se puede evaluar la capacidad de la empresa o empleador para disminuir las barreras para las personas con discapacidad psicosocial?</p>

Desde su experiencia ¿cuáles son las herramientas que tienen los empleadores para identificar las barreras laborales que puede enfrentar una persona con discapacidad psicosocial?

¿Cuáles son las oportunidades básicas que toda empresa o empleador deberían asegurar para las personas con discapacidad psicosocial?

<p>Determinar las estrategias más efectivas para el reclutamiento e inserción de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos</p>	<p>Estrategias de reclutamiento</p> <p>Las estrategias de reclutamiento son aquellas políticas de empresa, lineamientos o medidas establecidas desde recursos humanos, en función a un número mínimo que se debe cumplir de empleados, ofertas de puestos que se adapten a diferentes necesidades y habilidades, brindar información completa de las posiciones disponibles acerca de responsabilidades, tareas y el proceso de entrenamiento o capacitación (Werther y Davis, 1996).</p> <p>Es importante identificar las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad psicosocial, es vital considerar también como se pueden relacionar estas características con el puesto que se va a ofrecer para la población y determinar de forma exacta los procesos que deben cumplir y la capacitación para cumplir esto (Werther y Davis, 1996).</p>	<p>¿Por qué reclutar personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Qué condiciones debe cumplir la empresa para iniciar un proceso de reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Cuáles políticas se pueden implementar en una empresa o por parte de un empleador para un debido reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>Podría explicar ¿qué conocimientos debe tener el personal de recursos humanos sobre el reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Cuáles tipos de apoyo se le pueden brindar a una persona con discapacidad psicosocial durante el proceso de reclutamiento?</p> <p>¿Cómo se pueden identificar los perfiles de puesto que puedan representar riesgos para las personas con discapacidad psicosocial? ¿Cuáles pueden ser algunos de estos?</p> <p>¿Cómo se puede gestionar una</p>
--	--	--

oferta laboral de acuerdo con las habilidades de las personas con discapacidad psicosocial?

<p>Determinar las estrategias más efectivas para el reclutamiento e inserción de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en recursos humanos</p>	<p>Estrategias para inserción laboral</p> <p>Las estrategias de inserción laboral se definen de acuerdo a su enfoque, como la rehabilitación de la persona que tiene como fin la evolución de la persona, sin enfocarse necesariamente en la finalidad del individuo, el desarrollo de habilidades sociales para las relaciones interpersonales, la psicoeducación enfocada en la prevención de recaídas e informando a la persona acerca de su discapacidad, la rehabilitación cognitiva centrada en mejorar las habilidades de ejecución y comprensión de la persona y el empleo con apoyo, el desarrollo de la persona de la mano con su trabajo con acompañamiento y supervisión del proceso por un profesional. (Alcaín et al., 2001; Gónzales y Rodríguez, 2010; Drake et al., 2012; Schunk y DiBenedetto 2019).</p> <p>Estrategias personalizadas son aquellas que se establecen de acuerdo a las necesidades de las personas, en este caso con una discapacidad psicosocial, pueden abarcar un establecimiento temprano con el mercado laboral, así como también generar instrumentos que aporten a la persona para su debido ingreso al mercado laboral, que, a su vez, sea de utilidad para el desarrollo y cuidado personal (Weller, 2005).</p>	<p>¿Qué significa la inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Cuál es el orden de pasos que recomienda para iniciar un proceso de inserción laboral para personas con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Cuáles son las habilidades básicas que se deben trabajar con una persona con discapacidad psicosocial para facilitar el proceso de inserción laboral?</p> <p>¿Cuáles estrategias recomienda implementar durante la capacitación laboral de la persona con discapacidad psicosocial?</p> <p>¿Qué tipo de estrategias se pueden aplicar al ambiente laboral y personal del lugar de trabajo con respecto a la persona con discapacidad psicosocial para su inserción?</p> <p>¿Cómo se puede implementar la</p>
--	---	---

psicoeducación para facilitar el proceso de inclusión laboral?

¿Cuáles estrategias se pueden implementar como parte del proceso de inserción laboral durante el progreso de la persona con discapacidad psicosocial?

¿De qué forma se podría trabajar la condición de salud mental de las personas con discapacidad psicosocial durante el proceso de inserción laboral?

¿Cómo se puede dar seguimiento a la persona con discapacidad psicosocial durante su inserción laboral?

Anexo N°3 Instrumento

INSTRUMENTO

I PARTE DE ENTREVISTA

A continuación, se presenta una serie de preguntas con el fin de conocer información acerca de estrategias de inserción laboral para personas con discapacidad psicosocial:

1. ¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial?
2. Podría describir ¿cuáles elementos del entorno laboral pueden relacionarse con las barreras de las personas con discapacidad psicosocial?
3. ¿Cuáles son algunas condiciones laborales asociadas con las barreras para las personas con discapacidad psicosocial?
4. Considerando su experiencia ¿qué situaciones pueden enfrentar las personas con discapacidad psicosocial al realizar labores en equipo?
5. ¿Cómo se puede evaluar la capacidad de la empresa o empleador para disminuir las barreras para las personas con discapacidad psicosocial?
6. Desde su experiencia ¿cuáles son las herramientas que tienen los empleadores para identificar las barreras laborales que puede enfrentar una persona con discapacidad psicosocial?
7. ¿Cuáles son las oportunidades básicas que toda empresa o empleador deberían asegurar para las personas con discapacidad psicosocial?
8. ¿Por qué reclutar personas con discapacidad psicosocial?

9. ¿Qué condiciones debe cumplir la empresa para iniciar un proceso de reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial?
10. ¿Cuáles políticas se pueden implementar en una empresa o por parte de un empleador para un debido reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial?
11. Podría explicar ¿qué conocimientos debe tener el personal de recursos humanos sobre el reclutamiento de personas con discapacidad psicosocial?
12. ¿Cuáles tipos de apoyo se le pueden brindar a una persona con discapacidad psicosocial durante el proceso de reclutamiento?

II PARTE ENTREVISTA

Anteriormente se mencionó las herramientas y recursos que debería tener una empresa para contratar personas con discapacidad psicosocial, retomando desde ese punto, se abordan las estrategias a ejecutar para la contratación e inserción laboral.

13. ¿Cómo se pueden identificar los perfiles de puesto que puedan representar riesgos para las personas con discapacidad psicosocial? ¿Cuáles pueden ser algunos de estos?
14. ¿Cómo se puede gestionar una oferta laboral de acuerdo con las habilidades de las personas con discapacidad psicosocial?
15. ¿Qué significa la inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial?
16. ¿Cuál es el orden de pasos que recomienda para iniciar un proceso de inserción laboral para personas con discapacidad psicosocial?
17. ¿Cuáles son las habilidades básicas que se deben trabajar con una persona con discapacidad psicosocial para facilitar el proceso de inserción laboral?

18. ¿Cuáles estrategias recomienda implementar durante la capacitación laboral de la persona con discapacidad psicosocial?
19. ¿Qué tipo de estrategias se pueden aplicar al ambiente laboral y personal del lugar de trabajo con respecto a la persona con discapacidad psicosocial para su inserción?
20. ¿Cómo se puede implementar la psicoeducación para facilitar el proceso de inclusión laboral?
21. ¿Cuáles estrategias se pueden implementar cómo parte del proceso de inserción laboral durante el progreso de la persona con discapacidad psicosocial
22. ¿De qué forma se podría trabajar la condición de salud mental de las personas con discapacidad psicosocial durante el proceso de inserción laboral?
23. ¿Cómo se puede dar seguimiento a la persona con discapacidad psicosocial durante su inserción laboral?

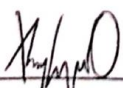
Anexo N° 4 Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

Yo Roy Andrés Campos Obregón, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 4 0228 0666 egresado de la carrera de Psicología de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en psicología, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos

_____ es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 3 días del mes de Noviembre del año dos mil 21.



Firma del estudiante

Cédula: 4 0228 0666

Anexo N°5 Cartas de aprobación

CARTA DE LA TUTORA

San José, 3 de noviembre del 2021

Dirección
Carrera Psicología
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

El estudiante Campos Obregón Roy Andrés, cédula 4-0228-0666 ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: Estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos. El cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura.

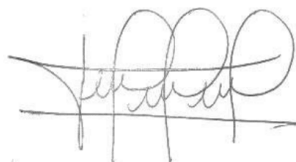
En mi calidad de tutora, he verificado los avances durante el proceso de tutoría y evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, análisis de datos. Se identifican mejoras importantes en las conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	9%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	17%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	24%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	11%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	18%
	TOTAL	100	79%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



ME.d Wendy Aguilar-Freyan

Anexo N°6 Cartas de aprobación del lector

San José, Costa Rica. 3 de febrero de 2022

Universidad Hispanoamericana
Oficina de Registro

A quien corresponda:

Por este medio apruebo la propuesta de tesis del estudiante Roy Campos Obregón titulada "Estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos" para que pase a fase de defensa.

Atte.:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "David Monge López", is written over a horizontal dashed line.

David Monge López

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

Heredia, 09 Abril del 2022

Señores:

Universidad Hispanoamericana


Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Roy Andrés Campos Obregón con número de identificación 402280666 autor (a) del trabajo de graduación titulado Estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad psicosocial, desde la percepción de un grupo de profesionales en Recursos Humanos presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar por el título de Licenciatura en Psicología; SI autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,



402280666

Firma y Documento de Identidad

ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)

LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y PERMITIR LA CONSULTA Y USO

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.