

Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020

**Universidad El Bosque
Facultad de Enfermería
Maestría en Salud Mental Comunitaria**

**Grupo de investigación “Cuidado de la salud y calidad de vida”
Línea de investigación: Salud Mental**

Título del proyecto de investigación: Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020

AUTORES: María José López U., Jennifer Hernández B., Laura Ximena Pedroza S. y Martha Patricia Saavedra G.

Director: PhD Pedro Nel Valbuena Hernández

Julio 2020

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| <i>Percepción sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020</i> | <i>1</i> |
| <i>Tabla de contenido.....</i> | <i>3</i> |
| <i>Introducción</i> | <i>6</i> |
| <i>Planteamiento del Problema</i> | <i>7</i> |
| <i>Pregunta de investigación</i> | <i>9</i> |
| <i>Justificación.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Objetivos.....</i> | <i>12</i> |
| Objetivo general..... | 12 |
| Objetivos específicos | 12 |
| <i>Marco teórico.....</i> | <i>13</i> |
| Trastorno mental..... | 13 |
| Tabla 1. Prevalencia de trastornos mentales en la población adulta colombiana..... | 13 |
| Percepción y concepto de experto..... | 14 |
| Inserción laboral..... | 14 |
| Discapacidad | 15 |
| Discapacidad psicosocial | 15 |
| Modelos de discapacidad a lo largo de la historia | 16 |
| Integración laboral según la Organización Internacional del Trabajo | 16 |
| Modalidades de empleo para el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, (Según la OIT) | 17 |
| Modelo de análisis de las organizaciones en el trato a las personas con discapacidad..... | 17 |
| Teoría del capital humano | 18 |
| Cultura organizacional | 19 |
| Ambiente laboral inclusivo | 21 |
| <i>Estado del arte</i> | <i>22</i> |
| Marco legal colombiano..... | 26 |
| <i>Propuesta metodológica.....</i> | <i>28</i> |
| Tipo de estudio..... | 28 |
| Enfoque metodológico..... | 28 |

| | |
|---|-----------|
| Población | 29 |
| Criterios de inclusión | 29 |
| Criterios de exclusión..... | 29 |
| Plan de recolección de datos..... | 29 |
| Consideraciones éticas..... | 31 |
| Conflicto de intereses | 32 |
| Cronograma | 33 |
| Presupuesto | 34 |
| Resultados | 35 |
| Empresa inclusiva; percepción acerca la cultura en organizaciones sobre inclusión laboral de personas con trastorno mental. | 35 |
| Figura 1. Cultura organizacional | 35 |
| Valores y Principios como fundamento de inclusión laboral. | 39 |
| Figura 2. Valores y principios | 39 |
| Prácticas y experiencias de Inclusión laboral de personas con discapacidad | 42 |
| Figura 3. Procesos de inclusión | 43 |
| Experiencias del vínculo empresarial a través de redes de apoyo institucionales y comunitarias | 45 |
| Figura 4. Filosofía organizacional para generar inclusión a través de vínculos institucionales y comunitarios | 45 |
| Motivaciones para vinculación de personas con trastorno mental | 46 |
| Figura 5. Motivaciones para vinculación de personas con trastorno mental | 46 |
| Razones empresariales identificadas que generan rechazo frente a la contratación de individuos con un trastorno mental | 48 |
| Figura 6. Percepción de las razones empresariales para no contratar individuos con trastorno mental..... | 49 |
| Proceso de vinculación de personas con trastorno mental | 51 |
| Figura 7. Perspectivas del proceso de vinculación de personas con trastorno mental en empresas inclusivas | 51 |
| Retos y desafíos en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad derivada de los problemas o trastornos mentales en Colombia..... | 55 |
| Políticas públicas nacionales e internacionales | 56 |
| Tabla 2. Artículos referentes a los derechos, garantías y deberes de constitución política de Colombia 1991 | 58 |
| Tabla 3. Leyes nacionales que soportan los lineamientos a nivel nacional respecto a la actividad laboral de personas con discapacidad y trastornos mentales | 58 |
| Tabla 4. Decretos nacionales soportados en lineamientos internacionales referentes a la vinculación laboral inclusiva | 59 |
| Tabla 5. Otras políticas públicas nacionales e internacionales referentes a la vinculación laboral inclusiva | 60 |
| Discusión..... | 61 |
| Limitaciones del estudio | 64 |
| Investigaciones futuras | 65 |
| Conclusiones | 67 |
| Bibliografía | 70 |

| | |
|---|-----------|
| <i>ANEXO 1: Formato de recolección de datos sociodemográficos (uso exclusivo para el entrevistado)</i> | 74 |
| <i>ANEXO 2: Entrevista semiestructurada (uso exclusivo entrevistador)</i> | 75 |
| PARTE 1 | 75 |
| Primer paso..... | 75 |
| Segundo paso..... | 75 |
| Tercer paso | 75 |
| Cuarto paso..... | 76 |
| PARTE 2 | 76 |
| <i>ANEXO 3: Consentimiento informado</i> | 78 |
| <i>ANEXO 4: Tabla 6. Variables estudiadas</i> | 86 |
| <i>ANEXO 5: Tabla 7. Participantes</i> | 87 |

Introducción

El panorama actual de las personas que presentan trastornos mentales en el campo laboral es difícil, enfrentan desafíos en el lugar de trabajo, tienen dificultades para ingresar al mercado laboral y exhiben una alta tasa de cambio de trabajo (Schreuer & Dorot, 2017).

La convivencia social y laboral, está enmarcada por la presencia de estereotipos y prejuicios, que van de la mano de actividades de desinformación, promovidos por la cultura popular, medios de información, redes sociales, y con el tiempo deterioran la percepción frente a esta enfermedad.

Históricamente personas con algún tipo de trastorno mental han presentado dificultades para la inclusión laboral. Se estima que un 40% de las personas con trastornos mentales graves presentan altos niveles de auto-estigma, relacionado con creencias de desvalorización y discriminación, impactando en su calidad de vida, la autoeficacia y el agravamiento de los síntomas. Generando dificultades a la hora de emprender una nueva actividad laboral (Tapia, 2015).

En esta investigación de tipo cualitativo, se busca describir por medio de un enfoque descriptivo, basado en las percepciones de expertos, la política pública y estudios relacionados.

El estado de la literatura ha identificado la importancia del empleo para el desarrollo de la salud mental del trabajador, más allá de los asuntos concernientes a la vinculación y remuneración. El adecuado desempeño laboral y la experiencia en el trabajo son claves para que las personas con trastorno mental, tengan una mejor adaptación a su entorno, reforzamiento del carácter ocupacional y rehabilitación (Schreuer & Dorot, 2017).

Los procesos inclusivos de personas con discapacidad, buscan obtener beneficios para los empresarios y los *stakeholders* de las organizaciones empresariales, que persiguen conseguir un ambiente laboral inclusivo. Produciendo así nuevas experiencias, resultantes de los procesos inclusivos; identificando patrones significativos y estrategias organizacionales, que bien vale la pena, explorar en este tipo de investigaciones, que aporten en el asunto problemático que este estudio plantea.

Planteamiento del Problema

La Salud Mental es explicada por la Organización Mundial de la Salud como “el estado que permite a las personas desarrollar su potencial, enfrentar situaciones vitales estresantes, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad” (World Health Organization, 2008).

Colombia adoptó en el año 2011 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) asumiendo así la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas que incluyan efectivamente a la población con discapacidad y que propendan por proteger, respetar y garantizar sus derechos (ONU, 2008) .

De acuerdo con datos dados por la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo) a nivel mundial existen entre 785 y 975 millones de personas mayores de edad que viven con alguna discapacidad y por estimaciones de la Organización para la Cooperación del Desarrollo económico (OCDE) una de cada 7 personas en edad de trabajar de los países miembros considera que tiene un problema de salud crónico o una discapacidad que afecta su desempeño en la vida cotidiana. Encontrándose cifras de las tasas de desempleo en esta población hasta de 60% en relación con el 35 % de las personas saludables (Villar L. , 2018).

Se ha establecido que el acceso al trabajo se encuentra condicionado a diferentes variables personales y del contexto que se convierten en barreras para acceder al mismo. La sociedad tiende a mostrar actitudes negativas (rechazo, sobreprotección, negación de derechos) hacia las personas con discapacidad, ya sea por razones culturales, de raza o religión (Flores, 2014).

El panorama antes mencionado hace prioritario lograr la descripción de la percepción de los expertos al incluir laboralmente personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020.

Dentro del grupo de individuos como alteración en la funcionalidad, se encuentran los trastornos mentales, sin embargo, esto no implica necesariamente un compromiso completo de su desempeño durante las actividades ocupacionales. Se puede establecer que hay un trastorno mental cuándo aparecen signos y síntomas representados por formas de pensamientos, percepciones, sentimientos, comportamientos y cambio en las relaciones de las personas, que por su duración, intensidad y afectación de la funcionalidad cumplen criterios diagnósticos para incluirlos dentro de un diagnóstico específico según las clasificaciones internacionales: Clasificación internacional de enfermedades versión 10 (CIE 10) de la OMS o Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales, quinta edición (DSM V) de la Asociación Psiquiátrica Americana. (Kupfer, 2014).

Los trastornos mentales se presentan entre el 12 y el 48% de la población mundial al largo de la vida, causando un importante impacto a nivel personal, familiar y social. Por esta razón se han considerado un problema de salud pública y ha motivado la implementación de iniciativas orientadas a disminuir la brecha en la atención de esta

población, intentando disminuir el impacto que, sobre calidad de vida, funcionamiento social, ocupacional y familiar tienen estos trastornos (World Health Organization, 2008).

Dicho lo anterior, la inclusión laboral entendida como “el ofrecimiento de trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, intentando que las personas puedan normalizar su vida”, constituye el primer obstáculo en la recuperación funcional de un paciente con enfermedad mental, pues los mitos, miedos y temores, así como el estigma social alrededor de las patologías psiquiátricas, impiden que el paciente pueda hacer uso del derecho universal al trabajo, consagrado en el capítulo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2008).

La salud mental de los individuos se relaciona con una adecuada interacción social y participación en esta, por lo que la integración a la dinámica laboral y la participación económica estimula la rehabilitación de su trastorno. Por lo anterior, es importante iniciar la identificación de las posibles dificultades, obstáculos por parte de los empleadores y futuros compañeros de trabajo que impidan una adecuada inclusión de este grupo poblacional (Schreuer & Dorot, 2017).

En la literatura se evidencia que las personas con trastorno mental, particularmente esquizofrenia, presentan mayores dificultades para acceder de manera efectiva a los canales de búsqueda de empleo, ya que las agencias de empleo no se adaptan en términos de infraestructura y servicios a las necesidades específicas de la población. Igualmente se ha demostrado que la sobreprotección familiar y las actitudes negativas del entorno (estigma) dificultan su proceso de desarrollo emocional, educativo y laboral, logrando solamente en el 25% de los pacientes tener un trabajo después de realizar un proceso de rehabilitación (Cárdenas, Jesús, y Campo, Zaira., 2017) .

Pregunta de investigación

¿Cuál es la percepción de los expertos acerca de la inclusión laboral de personas con trastorno mental de organizaciones empresariales de la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020?

Justificación

Conocer el panorama de la percepción de expertos frente a personas con trastorno mental es importante a la hora de analizar las dificultades de su integración a la vida laboral. A través de los expertos se logra, generar hipótesis más precisas y descriptivas, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) además de considerarse una opinión de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones (Escobar-Pérez, 2008).

Las enfermedades mentales en la población, tanto su prevalencia como su incidencia vienen en aumento, para abordar esta problemática social, se requiere identificar la filosofía, valores y principios de las organizaciones que reflejan preocupación por la inclusión laboral de personas con trastorno mental, transmitiendo un mensaje en el campo laboral sobre los beneficios y dificultades a la hora de contratar personal con trastorno mental, venciendo así el desconocimiento en el entorno laboral y fomentando activamente la rehabilitación funcional de estos individuos, ya que muchos de ellos adquieren la enfermedad a lo largo de su vida (Colombia P. c., 2015).

Por ejemplo, Krahn (2006) refirió a las personas con trastornos mentales, como aquellas con depresión grave, trastorno bipolar o esquizofrenia y discapacidades del aprendizaje como el autismo, se relacionan con una mayor prevalencia de enfermedades crónicas como cardiopatías, hipertensión, enfermedad respiratoria, diabetes, accidente cerebro vasculares y cáncer de mama. Encontrándose así mismo, una mortalidad a 5 años posterior al diagnóstico de enfermedad cardíaca en un 22% en personas con esquizofrenia, 15% en individuos con diagnóstico de trastorno bipolar versus el 8% en las personas sin problemas graves de salud mental. Causas como: carencias sociales, falta de promoción en salud, dificultad para el acceso a los servicios, tratamiento igualitario, entre otras fueron identificadas (Krahn & Hammond, 2006).

El fin práctico de esta investigación es el de aportar en la comprensión de este tipo de fenómenos bajo un enfoque inductivo, es decir que, a partir de las percepciones de los expertos que puedan profundizar en las dinámicas de las organizaciones relacionadas con la inclusión de trabajadores con trastorno mental.

Es posible mediante esta investigación llegar a contrastar resultados en el estado del conocimiento con los resultados que emergen en el estudio. Se sabe que las personas con discapacidad mencionaron temor y desconfianza frente a la prestación del servicio en salud, acceso limitado a listas de médicos generales, dificultad para negociar sistemas de concertación de citas, comunicación deficiente y poca claridad diagnóstica. Los prestadores de servicios señalaron dificultades como temor, ignorancia y capacitación insuficiente. Reflejando la importancia de una cultura organizacional inclusiva en las empresas, de este grupo poblacional (Krahn & Hammond, 2006).

El aporte social de la investigación se deriva del reconocimiento de una problemática, sugiriendo categorías emergentes de análisis, derivadas del panel de expertos. Al examinar la inclusión laboral de personas con diagnóstico de trastorno mental, se pueden

vislumbrar estrategias, procesos, políticas, que finalmente redundan en la consolidación e instauración de un modelo de atención frente a este tipo de problemáticas y que impacten en la salud mental.

Objetivos

Objetivo general

Comprender los procesos de inclusión laboral en personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020.

Objetivos específicos

- a) Identificar factores asociados a la filosofía, valores y principios de las organizaciones con interés en la inclusión laboral de personas con trastorno mental desde la percepción de expertos
- b) Examinar el proceso de selección, inducción y contratación de los individuos con trastorno mental derivados de la percepción de expertos.
- c) Comprender el modelo de atención, respecto al trato y resolución de problemas, de orden organizacional y laboral de sus colaboradores con trastornos mentales, a partir de las percepciones de los expertos.
- d) Analizar las políticas públicas en inclusión laboral de empresas con interés en la vinculación personas con trastorno mental.

Marco teórico

Trastorno mental

La definición de trastorno mental en esta investigación es basada en El Manual Diagnóstico y Estadístico de las Enfermedades (DSM 5) de la Asociación Psiquiátrica Americana, descrito como: "...un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento del 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 a discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes. Una respuesta predecible o culturalmente aceptable ante un estrés usual o una pérdida, tal como la muerte de un ser querido, no constituye un trastorno mental. Los comportamientos socialmente anómalos (ya sean políticos, religiosos o sexuales) y los conflictos existentes principalmente entre el individuo y la sociedad no son trastornos mentales, salvo que la anomalía o el conflicto se deba a una disfunción del individuo como las descritas anteriormente...". (Kupfer, 2014).

Entre los trastornos mentales se encuentra la depresión unipolar, trastorno bipolar, la esquizofrenia, epilepsia, consumo problemático de alcohol y otras sustancias psicoactivas, trastorno neurocognitivo tipo Alzheimer y otras demencias, trastorno por estrés postraumático y trastornos de ansiedad. (Kupfer, 2014).

Tabla 1. Prevalencia de trastornos mentales en la población adulta colombiana.

| Porcentaje | Hombre | Mujer | Total |
|------------------------------------|--------|-------|-------|
| Depresión mayor | 3.2 | 5.4 | 4.3 |
| Trastorno afectivo bipolar | 2.2 | 0.7 | 1.5 |
| Fobia social | 2.3 | 3.1 | 2.7 |
| Trastorno de pánico | 0.1 | 0.3 | 0.2 |
| Trastorno de ansiedad generalizada | 0.7 | 1.9 | 1.3 |

(Colombia P. c., 2015)

Los trastornos mentales se presentan entre el 12 y el 48% de la población mundial al largo de la vida, causando un importante impacto a nivel personal, familiar y social. Por esta razón se han considerado un problema de salud pública y ha motivado la implementación de iniciativas orientadas a disminuir la brecha en la atención de esta población, intentando disminuir el impacto que, sobre calidad de vida, funcionamiento social, ocupacional y familiar tienen estos trastornos (World Health Organization, 2008).

Percepción y concepto de experto

El concepto de percepción es difícil establecerlo ya que es posible abordarlo desde áreas como la psicología cognitiva, la sociología, la filosofía, entre otras. En el artículo de Luz María Vargas, 1994, lo define como “el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización” (Melgarejo, 1994).

Las percepciones son procesos cognitivos que se generan en cualquier individuo involucrado en una acción, sin embargo, los expertos en un tema son muestras frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios, importantes a la hora de generar hipótesis más precisas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Los expertos, se definen como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”. Dentro del proceso que se realiza previo a la caracterización de un individuo como experto se encuentra, primero, la experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia y reputación en la comunidad, segundo la disponibilidad y motivación para participar, y tercero la imparcialidad y cualidades inherentes como confianza en sí mismo y adaptabilidad (Escobar-Pérez, 2008).

Los foros de expertos requieren una preparación que permita generar el ambiente oportuno para la discusión, dentro de los cuales se encuentran preparar instrucciones y planillas, seleccionar los expertos y entrenarlos, explicar el contexto, posibilitar la discusión, y establecer el acuerdo entre los expertos (Escobar-Pérez, 2008).

Inclusión/Inserción laboral

Al hacer una revisión de la literatura sobre la inserción laboral se puede constatar que existen diferentes conceptos que, por lo general, son utilizados como sinónimos: inserción ocupacional, inserción social, inserción profesional, reinserción, etc. De acuerdo con Larrazábal y Morales (2010), la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural). Para Pérez (2011), por el contrario, la inserción laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento de este”. Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no

necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional.

La inclusión laboral entendida como “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (ONU,2008 p:32) constituye el primer escollo en la recuperación funcional de un paciente con esquizofrenia, pues los mitos, miedos y temores, así como el estigma social alrededor de las patologías psiquiátricas, impiden que el paciente pueda hacer uso del derecho universal al trabajo, consagrado en el capítulo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2008).

Ramírez (2017) mencionó que, desde el inicio de la civilización, las personas han sido sometidas a la exclusión social, ya sea por deficiencias cognitivas, físicas, religiosas, económicas, entre otras. Lo anterior les genera un déficit en el desarrollo integral, creando brechas que dividen la sociedad dos bandos, aquellos que pueden ser incluidos y los que son excluidos, no solamente en la laboral, sino en todas las áreas del desarrollo humano.

La inclusión se considera como el proceso participativo, sin exclusión de algún tipo, en diferentes contextos y ambientes. Esta varía de acuerdo con el entorno y la cultura. Sin embargo, tiene como objetivo, lograr el progreso de la sociedad, basado en el respeto a la dignidad humana. (Ramírez, 2017).

Discapacidad

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF), una persona con discapacidad es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en la actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan su desempeño. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad psicosocial

Según el Ministerio de Ciencia e Innovación, (2009), es una afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida. Entre ellas se encuentra la esquizofrenia, bipolaridad, estrés post traumático, entre otros trastornos.

García-Morato (2012) reconoció la diversidad en el ámbito laboral como las diferencias entre los colaboradores, incluyendo las asociadas a la condición mental o física, son oportunidades para el desarrollo de los objetivos estratégico de las organizaciones,

cuando se habla en términos laborales. Por lo tanto, es importante que al adoptar en una empresa la diversidad, se acepte y reconozca que cada individuo/empleador tiene su propia historia y desde que cumpla con los objetivos propuestos esto no debería ser una limitante para su integración en el campo laboral (García-Morato, 2012).

Gómez y Calderón (2017) además señalan que la valoración y evaluación de riesgos psicosociales dentro del área laboral, debe ser considerada como un proceso de cabal cumplimiento en la empresa, su metodología debe estar diseñada con el objetivo de que se permita identificar y priorizar en orden de importancia la escala de riesgos y establecer medidas preventivas que logren minimizar efectos negativos en la seguridad y salud de los trabajadores (Gómez & Calderón, 2017).

Por último, Suárez (2012) reflexionan frente a que los valores y normas son aspectos que guían a una organización y permite un reconocimiento de las diferencias del otro, manifestándose en forma de creencias, no siempre explícitas, que se traducen en acciones y comportamientos de directivos y empleados (Suárez, 2012).

Modelos de discapacidad a lo largo de la historia

Pacto de productividad 2013: A lo largo de los años, las personas con discapacidad han sido visibilizadas de diferentes maneras. Se han evidenciado tres enfoques:

- **Prescindencia o asistencialista:** Ubica el origen de la discapacidad en un motivo de tipo religioso y, por tanto, la discapacidad se entiende como un castigo divino.
- **Médico rehabilitador:** La discapacidad se asocia a una enfermedad que en la medida de lo posible debe “curarse”. Así, las causas de la discapacidad son científicas y están en la persona.
- **Social:** Parte de una concepción de la discapacidad como una construcción social que resulta de la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que encuentra en el entorno para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades. (Productividad, s.f.)

Integración laboral según la Organización Internacional del Trabajo

En el año 2002 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un repertorio de recomendaciones prácticas para la gestión de integración de personas con discapacidad en el trabajo:

Define los términos básicos vinculados a las obligaciones de los empleadores, gestión laboral, contratación, promoción laboral, mantenimiento y confidencialidad.

Se hace especial énfasis en la gestión de la integración de la persona con discapacidad en su ambiente laboral, incluyendo estrategias de comunicación interna, así como recomendaciones para las evaluaciones.

La contratación debe respetar el principio de la no discriminación, asegurándose de recibir solicitudes de personas con discapacidad. Igualmente, los procesos de selección deberán respetar las habilidades y limitaciones de la persona.

Se deben garantizar al trabajador con discapacidad las mismas oportunidades laborales, incluyendo las oportunidades de promoción y reconocimiento.

Modalidades de empleo para el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, (Según la OIT)

- Empleo Autónomo: esta modalidad de empleo es la actividad económica que realiza la persona con discapacidad de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a un contrato de trabajo.
- Centros Ocupacionales: también conocidos como talleres laborales, son instituciones dedicadas a posibilitar el desarrollo ocupacional, personal y social de las personas atendidas para la superación de los obstáculos que la discapacidad le supone a su integración social y laboral.
- Centros especiales de empleo: son instituciones o empresas de “integración laboral”, que tienen como objetivo proporcionar a los trabajadores con alguna discapacidad la realización de un trabajo productivo, remunerado y con los beneficios sociales que el empleo proporciona a cualquier otra persona.
- Empleo con apoyo: se basa en la integración total, con salarios y beneficios de primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona con discapacidad. El sistema de “Empleo con apoyo”, es un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan preparadores laborales especializados. Los preparadores acompañan a los trabajadores con discapacidad en las empresas donde se encuentra su puesto de trabajo y les ayudan en su proceso de adaptación al puesto hasta que son completamente autónomos.

Modelo de análisis de las organizaciones en el trato a las personas con discapacidad

En la bibliografía revisada para esta investigación, se encontró que un modelo de factores que se cree afecta el tratamiento de las personas con discapacidad en las organizaciones. Sugiere que las características de la persona (p. Ej., Los atributos de la persona discapacitada, los atributos del observador), los factores ambientales (es decir,

la legislación) y las características de la organización (p. Ej., Normas, valores, políticas, la naturaleza de los trabajos, los sistemas de recompensa) se combinan para afectar la forma en que las personas con discapacidad son tratadas en las organizaciones (Pérez & Alcover).

El modelo fue diseñado para proporcionar un marco para comprender y estudiar la forma en que las personas con discapacidad son percibidas y tratadas en el trabajo. Las autoras creen que un conjunto complejo de factores personales, ambientales y organizacionales influye en las reacciones a las personas con discapacidad, y estas relaciones están mediadas por variables cognitivas y afectivas, que es necesario estudiar.

A su vez consideran que el modelo propuesto es no es recursivo (es decir, las respuestas de la persona discapacitada retroalimentan para modificar los estados cognitivos y afectivos de los observadores y cambiar las características de la organización) lo que deja como necesidad estudiar las respuestas y estrategias de las personas discapacitadas para superar el trato injusto en las organizaciones.

Por otro lado, las personas con discapacidad tienen numerosos talentos que han sido infravalorados y subutilizados en las organizaciones laborales, por lo que el modelo propuesto pueda ayudar a las organizaciones a mejorar los problemas que enfrentan las personas con discapacidad y crear un contexto en el que puedan contribuir plenamente en el mundo del trabajo. (Stone, 1996) (p. 395). Algunos de estos aspectos serán tenidos en cuenta en el trabajo propuesto.

Martínez y Zamora (2017) mencionaron que el saber actitudinal, es un aspecto importante en la cultura organizacional de una empresa, se encuentra implícito dentro de las relaciones interpersonales, y permite por medio de las actitudes de los trabajadores un aprendizaje mutuo respecto a las percepciones frente a los diferentes temas abordados. Los actores implicados en una convivencia y trabajo de grupo desarrollan e involucran los diferentes saberes, para que ejecuten responsablemente las competencias desde su propia integralidad (Martínez & Zamora, 2017).

Teoría del capital humano

Definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE, 1998) como “el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica”.

De acuerdo con Díaz de Ipaguirre (2009) el desarrollo de la teoría del capital humano se ha tenido en cuenta para entender algunos fenómenos macroeconómicos como el crecimiento económico de un país en donde además de tener en cuenta los factores de capital y trabajo, tiene en cuenta el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores. Basado en los estudios económicos de Theodore Schultz (1959) y las teorías desarrolladas por Gary Becker y Jacob Mincer.

Becker (1983) considera el capital humano como la acumulación de inversiones, del trabajador en educación, formación para el trabajo y salud entendida como las capacidades mentales, el desarrollo de los procesos mentales superiores como son la memoria, el pensamiento y el lenguaje, que se manifiestan en una forma de conocimiento acumulado, que le permiten a la persona desarrollar de manera eficaz actividades en el trabajo para el aumento de la productividad y el mejoramiento económico. La persona decide si usa esos conocimientos generales o específicos o los acumula para más adelante tener un mayor salario y recuperar la inversión.

El Capital Humano, constituye, "un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: Las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y al contexto de uso" (Díaz, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) considera que, la gestión con relación al capital humano se centra en los siguientes aspectos:

1. Las competencias, que se materializan en:
 - a. Gestión de la formación: que supone contemplar la cantidad de formación, su calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma.
 - b. Gestión para definición y difusión de competencias o valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.
2. La capacidad de innovar y mejorar, que se materializan en:
 - a. Gestión de la diversidad.
 - b. Gestión de la colaboración
 - c. Gestión de la iniciativa y de la creatividad.
 - d. Gestión del aprendizaje.
 - e. Gestión del cambio.
3. El compromiso y la motivación, que se materializan en:
 - a. Gestión participativa: interiorización y compromiso con el proyecto
 - b. Gestión del reconocimiento, la motivación y la compensación.
 - c. Gestión de la comunicación interna: canales, mensajes.
 - d. Gestión del clima de trabajo.
 - e. Gestión del cumplimiento.
4. Aspectos que deberán ser tenidos en cuenta a la hora de analizar la cultura organizacional de la empresa que se va estudiar.

Cultura organizacional

Dadas las características del trabajo propuesto a investigar, se hace necesario revisar el concepto de Cultura Organizacional, para poder determinar los aspectos que van a ser

observados en la organización que permita conocer y entender la forma como se involucró en la contratación de personas con discapacidad.

En Chiavenato (2017) se hace una revisión exhaustiva acerca de cómo funcionan y como son las organizaciones, tanto en sus relaciones internas como en sus relaciones con el medio externo. Da herramientas para entender la mentalidad y la estructura, la forma de relación entre los directivos y empleados y la relación de las empresas con sus clientes, proveedores, como se toman decisiones, cómo se plantean distintos objetivos y como a través de sus políticas y formas de conducción logran alcanzar dichos objetivos.

Hace énfasis en que el principal capital de una organización es el capital humano, es decir el grupo de personas que hacen parte de la organización, que actúan dentro de una organización que les brinda estructura, respaldo y los impulsa a alcanzar sus objetivos y que esto a su vez se relaciona directamente, con el éxito alcanzado por dicha organización.

“El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos (...).

Los aspectos visibles de una organización son: las estrategias, objetivos, políticas y procedimientos, la estructura de la organización, la cadena de mando, la tecnología con la que cuenta. Los aspectos invisibles son las percepciones, actitudes, normas del grupo, interacciones informales, conflictos interpersonales e intergrupales” (Chiavenato & Sapiro, 2017)

Por otro lado, el autor hace claridad respecto al concepto de Cultura Organizacional, como “Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización” (p. 123).

De acuerdo al autor para evaluar esta Cultura Organizacional:

Es necesario establecer aspectos formales o visibles como son la estructura de la organización, los títulos y descripciones de los puestos de trabajo, los objetivos y estrategias, la tecnología y prácticas, las políticas y directrices del personal, los métodos y procedimientos de trabajo, las medidas de productividad o financieras (aspectos visibles de operaciones y tareas diarias) y aspectos informales y ocultos como son las pautas de influencia y poder , percepciones y actitudes de las personas , sentimientos y normas grupales, valores y expectativas, normas e interacciones formales, relaciones afectivas (comportamientos afectivos y emocionales ocultos, orientados hacia aspectos sociales y psicológicos. (p.125)

De ahí, que en esta investigación se tendrán en cuenta aspectos como la filosofía, valores y principios; el comportamiento organizacional, el funcionamiento interno y externo de la organización; así como políticas y los procesos de selección, inducción y contratación de los individuos con trastorno mental que fueron incluidos en las organizaciones, que nos lleven a la comprensión de qué tipo de modelo de atención, trato o resolución de problemas, de orden organizacional y laboral, se dan de manera diferenciada respecto a sus colaboradores con trastornos mentales.

Ambiente laboral inclusivo

De acuerdo con lo planteado por la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) una empresa inclusiva es la que está orientada a ser excelente en la calidad, producción, venta, posventa de sus productos y servicios, que los diseña con un criterio de ser accesibles a todos e integra en sus grupos de interés a la diversidad de personas y grupos sociales de la ciudadanía.

En estas empresas inclusivas existe una práctica muy importante de seleccionar su personal de forma inclusiva, es decir integra a sus nóminas profesionales competentes y gestiona el talento de las personas sin importar su condición de género, edad, orientación sexual, religión, nacionalidad, raza, etnia y discapacidad. Ejerce de forma activa la igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el respeto a su personal (COCEMFE, 2018).

Una empresa inclusiva les da valor a sus empleados, considera que el capital humano es su valor más importante. Puede entonces identificarse una cultura organizacional, que contrata a personas talentosas y lucha por mantenerlas en el trabajo, los motiva, es innovadora y aporta la diversidad.

Estas empresas son reconocidas como colaboradoras en el cumplimiento de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y de seguir el Marco Legal de las rutas de inclusión laboral para Personas con Discapacidad vigentes en Colombia. Además de acceder a beneficios tributarios y de contratación con el estado. Igualmente, potenciarán la Responsabilidad Social Corporativa.

Ramírez y Ramírez (2015) informan que para poder alinear y vincular el proceso de Inclusión laboral de personas con discapacidad se deben llevar procesos formales de planificación estratégica que deberán contener etapas y características que propicien el desarrollo de las competencias de las personas con discapacidad, generando oportunidades de mejora en todas las partes e integrantes del proceso (Ramírez & Ramírez, 2015).

Estado del arte

Rodríguez, Rodríguez y García (2004), consideran el “trabajo como un derecho”, a la actividad laboral como forma de participación social para los individuos en general, resaltando el rol de trabajador, y describe al trabajador con trastorno mental como un grupo heterogéneo de la población, que obliga a su entorno a adaptarse a estas condiciones, haciendo un llamado de trabajo conjunto para los diferentes actores involucrados en el desarrollo de esta problemática social. Expresan también inquietud sobre el tema de las diversas legislaciones que apuntan hacia la inclusión de personal con algún grado de trastorno mental, sin una adecuada estrategia de implementación, abriendo la puerta a necesidad de mayor inversión en la investigación y generación de soporte científico. Para la integración laboral, proponen contextos normalizados, como la mejor opción para conseguir la integración laboral y social plena (Rodríguez, Rodríguez, & García, 2004).

Desde la perspectiva en el campo de la economía (Armour, Button, & Hollands, 2018) describen el impacto de la discriminación personas con algún grado de trastorno mental, también tienen en cuenta personas con algún grado de discapacidad física, esto calculado como la tasa relativa para la contratación, que es baja, a pesar de que los argumentos de impacto sobre el costo de contratación de individuos con discapacidades no son consistentes, repercutiendo sobre la oportunidad de contratación en esta población-(Armour, Button, & Hollands, 2018)-

Grandón et al. (2017), aplicaron en su artículo una Escala de Conocimiento para evaluar el estigma hacia personas con diagnóstico de esquizofrenia, por medio de esta herramienta quienes por medio de esta estrategia encontraron y deficiente nivel de información y creencias estereotipadas sobre la esquizofrenia. En el cuestionario abordaron dos dimensiones “creencias sobre el conocimiento de la esquizofrenia” y “actitudes hacia la esquizofrenia”. Destaca que ninguna dimensión mida conocimiento veraz y que una escala de conocimiento evalúe actitudes, reafirmando así por medio del estudio por ellos realizado la importancia del contacto, y su calidad que es variable importante en el nivel de estigma hacia las personas con esta condición. Aún así los autores sugieren investigar mejor las características del instrumento asociado, y los aspectos del contacto que se asocian a un menor nivel de estigma en la población (Grandón, Aguilera, Bustos, Alzate, & Saldivia, 2018)-

Dentro de la definición de discapacidad Méndez (2004) indagó acerca de los predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo en su artículo, y concluye que las dificultades que experimentan las personas con esquizofrenia para su inclusión laboral, la cual se tiene como objetivo central en el proceso de rehabilitación, se asocian entre otros aspectos a los tratamientos que reciben y al estigma que se mantiene frente a su condición de salud. Señala el autor que factores como la formación, la experiencia laboral previa, la motivación al trabajo y la efectividad en el control de síntomas son aspectos que se asocian con el desempeño posterior.

En el 2011 tras la adopción de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad DCPD, Colombia adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas que incluyan efectivamente población con discapacidad para garantizar sus derechos, promoviendo la productividad de este grupo. Actualmente solo el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando. En cuanto a su situación académica, el 31% no presentan ningún nivel académico, 42% han cursado nivel académico de básica primaria y un 20% educación secundaria. El aumento en la capacidad productiva de esta población repercute en una disminución de costo para el país. Según la organización internacional del trabajo OIT, se tocan factores como la falta de educación de personas discapacitadas que aumentan la brecha entre el potencial y la productividad real. Altas tasas de desempleo de personas en situación de discapacidad y su inactividad. La pérdida económica en países de desarrollo por la exclusión de esta población oscila entre un 3% a 7% de su PIB. (Villar L. , 2018)

Las principales barreras para el ingreso al ambiente laboral se encuentra la brecha educativa, barreras psicológicas, como es el caso de la relación de la persona en estado de discapacidad con sus compañeros y superiores, y el acceso a oportunidades laborales, como acceso físico, facilidad de movilidad entre otros.

Según datos de la OMS 785 a 975 millones de personas mayores de 15 años viven con algún tipo de discapacidad. Según datos de la OCDE 1:7 personas en edad laboral, dentro de sus países miembros, cursa con un problema de salud crónico o con una discapacidad. Para el 2005 existían 2,6 millones de personas con discapacidad. Con una prevalencia calculada de 6,3% de la población actual, a febrero de 2018, hay identificadas 1,4 millones de personas con discapacidad, y solo el 12% se encuentra empleada de las cuales 80% lo hacen sin contrato laboral y solo un 7% cuentan con un contrato a término fijo. (OMS, 2011)

Para estimular la contratación en Colombia de personas en estado de incapacidad se inició un movimiento de estimulación e iniciativas por medio del decreto 2011 de 2017 por parte del Ministerio del Trabajo. Con el objetivo previamente descrito de establecer un porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público, nacional, departamental, distrital y municipal. El éxito de esta norma depende de la preparación de oficinas de gestión humana y de los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan desarrollar satisfactoriamente sus deberes (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Dentro de los estímulos se encuentra descuentos sobre el impuesto de la renta, aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para las empresas.

Alcover y Pérez (2011) propusieron en su trabajo acerca de los Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional en el cual se destaca la participación y normalización de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo depende tanto de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico u ocupacional, como de factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas, entre los que destacan la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección y las relaciones entre sus miembros.

También se encontraron estudios que se enfocan en la efectividad de una estrategia de apoyo individualizado al empleo para personas con trastornos mentales graves publicado en el 2017, capaces de discriminar la manera en que se puede iniciar el abordaje de las estrategias según las múltiples subpoblaciones que se van caracterizando con esta observación (Rodríguez, y otros, 2019).

Grandón et al (2018) informó acerca de los resultados arrojados de la evaluación a 399 personas entre 18 y 65 años, sobre el estigma hacia las personas con diagnóstico de esquizofrenia, mediante una escala de conocimientos que evalúa un formato de respuesta del tipo sí/no/no sabe; indagando las causas de la esquizofrenia, conocimiento de tratamientos más efectivos y tratamiento de salud que permite que se mantengan estables. Encontrándose, en un primer grupo (n= 53), que quienes tienen una actitud favorable hacia la esquizofrenia y una mayor creencia sobre conocimientos, está compuesto principalmente por mujeres (66%) y personas que trabajan (74%); un 49% vive en pareja. Destaca que un 36% tiene formación universitaria y un 40% se encuentra en el tramo de ingresos más alto. Este grupo tiene experiencias cercanas con el tema, ya sea por un diagnóstico propio (9%) o por familiares (28%) y vecinos (25%). En concordancia, es el grupo que mantiene mayor contacto con vecinos que sufren un trastorno mental grave (92%). El segundo grupo tiene una actitud negativa hacia la esquizofrenia y una baja creencia sobre los conocimientos (n= 231), se caracteriza por un 32% posee educación universitaria y el 42% se ubica en el tramo con menores ingresos (en comparación con el 40% de ingresos altos en el grupo de actitud favorable). Adicionalmente tienen menos experiencia con personas con trastorno mental grave que el grupo anterior, disminuyendo la prevalencia de diagnóstico personal a un 8% y un 23%, en familiares. También tienen un menor contacto con vecinos con condición mental (68%). (Grandón, Aguilera, Bustos, Alzate, & Saldivia, 2018)

En el artículo *“Identificación de factores relacionados con el empleo mejorables en pacientes con esquizofrenia”* por Hasegawa, y demás. Se analizó varios factores relacionados con el empleo futuro de pacientes con esquizofrenia, tratando de identificar aquellos que podrían ser tratados y mejorados, en el primer año de tratamiento y dosis de medicamentos anti psicóticos, en una población de 235 paciente con esquizofrenia, donde 129 se encontraban empleados y 106 desempleados, recolectando datos con diferentes técnicas, y por medio de un análisis de regresión logística multivariable, sugieren que esfuerzos tempranos en la función social junto con la optimización en la medicación pueden aumentar la contratación de pacientes con esquizofrenia (Hasegawa, y otros, 2018).

Carmona et al (2018), hicieron una revisión sistemática de la literatura donde abordaron la problemática laboral en los pacientes con esquizofrenia desde el análisis de las medidas de soporte necesarias a la hora de contratar pacientes con diagnóstico de esquizofrenia. Dentro del análisis temático se identificaron cuatro necesidades principales de apoyo: desarrollo de habilidades, intervenciones vocacionales, soporte y ánimo, y un entorno de trabajo favorable. Y se evidenció la falta de literatura que evalúe el soporte requerido para emplear personas con diagnóstico de esquizofrenia. Sugiriendo que para búsquedas futuras se debe no solo limitar a factores individuales que

determinen el éxito de la transición de las personas con diagnóstico de esquizofrenia a la vida laboral, teniendo en cuenta actitudes sociales, el estigma y la legislación relacionada con el empleo (Carmona, Gómez, & Rojo, 2018).

En el contexto actual, y teniendo en cuenta el desconocimiento colectivo sobre las estrategias para el manejo de personas con problemas de salud mental, Janson et al. 2018, en su artículo sobre la visión sobre el impacto de los problemas de la salud mental y la habilidad para el trabajo. Discuten en torno a que muchos empleadores han desarrollado mecanismos de carácter individual, empíricos, para la convivencia laboral con personal con algún tipo de trastorno mental, donde la verbalización de dichas estrategias es pobre, y transmitir estas experiencias para el desarrollo de guías para implementación, son un reto para formalizar la aceptación de este grupo poblacional, al ámbito laboral (Jansson & Gunnarsson, 2018).

Franco Mascayano (2013) se enfocaron en abordar las estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental, cuyo objetivo fue describir y analizar la literatura científica correspondiente a las principales estrategias de inserción laboral: rehabilitación vocacional tradicional (empleo protegido y empresas sociales) y empleo con apoyo (particularmente en su modalidad de empleo con apoyo individualizado) al igual que el trabajo sobre: “Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad”, trabajo hecho por Esther Mercado García en el 2013. (Tapia, Castro, & Aguilera, 2013).

La falta de capacidad integradora en el empleo de la mano con la baja oferta laboral ponen sobre la mesa la necesidad de repensar muchos de los compromisos de activación vinculados a las políticas sociales de inclusión tal como lo señala el estudio publicado por Martínez (2017) sobre programas de servicios sociales para la inclusión social a través del empleo: ante el reto de la transversalidad, la multidimensionalidad y la creación de oportunidades laborales. (Martinez, 2017)

Teniendo en cuenta otro enfoque tenemos el de la Inclusión de personas con discapacidad intelectual en la Universidad: En la universidad Autónoma de Madrid, los resultados de su programa, demuestra que la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la universidad es posible y deseable, tanto para las propias personas que tienen la oportunidad como para la universidad y el mundo laboral, trabajo realizado por (Izuzquiza, 2018).

Inicialmente se resalta la revisión sobre la propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad cuyo objetivo fue determinar un modelo de inclusión para la vinculación laboral de personas con discapacidad. (Arcos, Álvarez, & Bedoya, 2018). Entendiendo la discapacidad como, la incapacidad de logros y metas a lo largo de la vida en adultos. Algunos estudios han tenido como objetivo estudiar la relación de estos logros con el estado cognitivo de la persona. Nombran múltiples métodos que pretenden evaluar la discapacidad en estos pacientes. Donde resaltan la utilidad de la medición de a capacidad funcional FC (por su siglas en ingles) como método accesorio para las pruebas neuropsicológicas en las pruebas de mejoramiento en pacientes con esquizofrenia, otra prueba recomendada fue la UCSD (por sus siglas en ingles

Performance-based Skills Assessment) (UPSA-1), para predecir independencia residencial en pacientes con esquizofrenia crónica, luego de esto se demostró que puntajes mayores en estas pruebas predicen de manera acertada la presencia de “responsabilidad comunitaria”. En relación con el estado ocupacional de las personas con discapacidad, se habla de la investigación realizada por Mausbach et al. 2010, de la relación entre los puntajes de una versión contra de (UPSA-B) y su estado laboral, junto con otros indicadores de funcionalidad en “el mundo real”, tanto en pacientes bipolares como en pacientes con esquizofrenia. En general los puntajes altos se relacionaban con pacientes que se encontraban empleados, pero esta relación desaparece cuando los síntomas psicopáticos eran tenidos en cuenta. Según las observaciones de estos autores en un contexto laboral, encontraron que los trabajos recomendados en esta población son aquellos con carácter operativo, más que en aquellos que requieren toma de decisiones, aunque recomiendan una mayor muestra para profundizar en los resultados obtenidos (Lucas, Mantovania, João, & Salgadoa, 2018).

Marco legal colombiano

Las leyes en Colombia establecen un estado inclusivo para las personas con discapacidad en general, como:

La **resolución 1841 de 2013**, el Ministerio de protección social comunica que en Colombia se adaptan los lineamientos del Plan Decenal de Salud Pública 2012 - 2021, basados en una "Vida saludable y condiciones no trasmisibles" y de "Convivencia Social y Salud Mental", siendo algo novedoso para la comunidad la implementación del término salud mental en estos lineamientos.

La **resolución 89 del 2019**, exponen una política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas, siendo esta un ejemplo de enfermedad mental, bastante frecuente en la actualidad. Mencionan “La inclusión e integración social reconoce al ser humano como un agente de cambio que gestiona su supervivencia y bienestar a través de la interacción con el entorno y las redes disponibles, que configuran escenarios protectores de riesgo o que facilitan el intercambio o la participación con otros, incidiendo en el éxito de las estrategias preventivas, en el tratamiento o en la reducción de daños por consumo de sustancias psicoactivas”.

El **decreto 392 del 26 de febrero de 2018**, se establece la cuota mínima de trabajadores con discapacidad, dentro de los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos. Para incentivar el sistema de preferencias a favor de personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el 1% del total de los puestos establecido en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

| | |
|--|--|
| Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente | Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido |
|--|--|

| | |
|---------|---|
| 1-30 | 1 |
| 31-100 | 2 |
| 101-150 | 3 |
| 151-200 | 4 |
| >200 | 5 |

Múltiples actores hacen un llamado a la búsqueda, investigación, y proposición de herramientas para llevar a cabo esta implementación de las leyes, por medio de estrategias basadas en la evidencia, que permitan una adecuada integración de la heterogeneidad que presenta la población con discapacidad, con la finalidad de proponer guías de inclusión, y nuevos desafíos a la hora de la inclusión laboral.

Propuesta metodológica

Tipo de estudio

El proyecto de investigación se realizará bajo un enfoque cualitativo:

En la investigación cualitativa existen varias realidades subjetivas construidas en la investigación, las cuales varían en su forma y contenido entre individuos, grupos y culturas. Por ello, el investigador cualitativo parte de la premisa de que el mundo social es “relativo” y solo puede ser entendido desde el punto de vista de los actores estudiados proporcionando profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La construcción del diseño de investigación se define bajo un alcance exploratorio-descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 91) “Exploratorio porque el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Así mismo es de tipo descriptivo, ya que es el que más se acomoda al tipo de población que se estudiará y respalda el enfoque cualitativo que será utilizado. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, y proporcionar su descripción. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Enfoque metodológico

Para esta investigación se utilizó un modelo cualitativo, con muestra de expertos, que generan hipótesis más precisas sobre la percepción de incluir laboralmente a individuos con trastorno mental severo en una organización con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020. Esta muestra también desarrolla la característica de ser por conveniencia a la hora de elegir la organización, dado que se encuentra conformada por los casos disponibles en la búsqueda de empresas voluntarias. Se genera esta metodología debido que no es posible en la actualidad profundizar y realizar entrevistas presenciales debido a la contingencia mundial por coronavirus. El anexo 5, tabla 2 muestra una descripción de los participantes.

La investigación se desarrolló por medio de una entrevista semiestructurada con los seis participantes. El encuentro sincrónico fue vía virtual, siendo el objetivo generar un ambiente de diálogo basado en las entrevistas.

El diseño de la investigación será de corte fenomenológico, ya que este permite según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 493) “Preguntas sobre la esencia de las experiencias: lo que varias personas experimentan en común respecto a un fenómeno o

proceso...En ocasiones el objetivo específico es descubrir el significado de un fenómeno para varias personas”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Población

Se realizó la investigación por medio de un foro de expertos, que por su experiencia en la empresa donde laboran, se encuentran capacitadas para responder a las preguntas planteadas en esta investigación. Ellos hacen parte de organizaciones con carácter laboral inclusivo de la ciudad de Bogotá. Este foro se llevó a cabo en el primer semestre del 2020.

La muestra será recolectada por conveniencia, incluyendo empresas voluntarias, donde se intenta desarrollar diversas perspectivas, generando una muestra variada. Dándole vital importancia a la riqueza, profundidad y calidad de la información, no tanto así a la cantidad ni la estandarización.

Criterios de inclusión

- Individuos entre 18 a 70 años.
- Expertos de organizaciones con carácter laboral inclusivo que incluyen individuos con trastorno mental en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020.
- Expertos que tengan la posibilidad de tener acceso a la plataforma virtual Meet, que incluya video y tiempo de cuatro horas para la realización del foro.

Criterios de exclusión

- No aceptación de la intervención por el entrevistador.
- No aceptación de ser grabado durante el foro en la plataforma virtual.
- No firme el consentimiento informado para la realización de la investigación.
- Individuos sin motivación de realizar entrevistas o llenar documentos requeridos para la investigación.

Plan de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en un encuentro sincrónico por medio de la plataforma virtual Meet.

El primer cuestionario de recolección de datos que se aplicó fue el de datos sociodemográficos. Donde se incluyeron preguntas sobre las siguientes características: nombre, profesión, sexo, actividad laboral, y por último las experiencias laborales previas en empresas de inclusión. Este documento fue enviado previamente al encuentro virtual, por correo electrónico. (Ver Anexo 1)

La entrevista fue semiestructurada basada en la metodología propuesta por Hernández, et al (2014), donde plantea que este tipo de preguntas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información”. Esta entrevista fue realizada en dos partes, la inicial de presentación donde una de las participantes fue líder, dando la

bienvenida, información acerca de la investigación y la introducción del proyecto. La segunda parte, con otra líder diferente estableció normas de comunicación efectiva durante el panel, leyó las preguntas propuestas por la investigación, fue quien llevó el control de las respuestas para evitar que se extendieran las intervenciones y dio agradecimientos, incluyendo los criterios de confidencialidad, anonimato y protección de los datos. (Ver Anexo 2).

Los participantes fueron citados con una semana de anticipación al encuentro sincrónico. Se fijó una fecha y hora específica, a conveniencia de la mayoría de los participantes, se desarrolló en un tiempo estimado de cuatro horas. Mientras las entrevistas semiestructuradas fueron guiadas por una de las participantes miembro del equipo de investigación, las otras participantes tomaron notas de campo reflexivas, las cuales fueron leídas, interpretadas y clasificadas por el equipo. Además de completar la información faltante y apoyar a logística planteada.

Con el fin de lograr transparencia en la recolección de los datos, las entrevistas fueron grabadas en audio y video, transcritas textualmente y codificadas confidencialmente en la base de datos del grupo de investigación. Al organizar la información se clasificó los datos por participante, por tema y por método de recolección (por ejemplo, material extraído a través del discurso del participante, material recolectado por video del encuentro).

Se utilizaron técnicas de escrutinio tales como repetición, conectores lingüísticos, adverbios, pronombres y transiciones (por ejemplo, cambios en el tono de voz, las interrupciones o la presencia de ciertas frases pueden implicar transiciones y marcadores), además de una clasificación por tema/variable arrojada (Anexo 4) respecto a las percepciones de los diferentes expertos basadas en los diferentes objetivos propuestos. Así mismo se creó un esquema y gráficos por pregunta realizada, expuestos en los resultados, con una profundización temática de la literatura. No fue necesario para la codificación y análisis de datos el programa Atlas Ti, propuesto inicialmente, debido a la reducida cantidad de categorías y la muestra en las entrevistas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se hizo a conveniencia de las autoras.

Consideraciones éticas

La presente investigación es clasificado como sin riesgo, según el Ministerio de Salud en la resolución número 8430 de 1993, definido como: *“Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”*.

Para la toma de los datos, se realizará un consentimiento informado (Anexo 3) el cual registrará por escrito los objetivos de la investigación, el anonimato de los datos y los autores de este, con contacto telefónico y dirección de trabajo con el objetivo de aclarar dudas y ser explícito en la información. Allí el sujeto investigado consigna si así lo desea y autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Este estudio de investigación se busca describir con un enfoque fenomenológico las percepciones de los empleadores expertos sobre la temática inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020, esperando que se obtengan beneficios para la comunidad, en especial aquellos empresarios que desean generar un ambiente inclusivo en su organización, produciendo así nuevo conocimiento sobre los posibles beneficios y dificultades que se producen al trabajar con este grupo poblacional, esclareciendo los puntos que se deben fortalecer en estos individuos, con el fin de favorecer la integración, rehabilitación y funcionamiento en la sociedad. (Ruggiero, 2011)

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de interés frente al tema.

Cronograma

| ACTIVIDADES | MESES | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | | 5 | | | | 8 | | | | 9 | | | | 10 | | | | 11 | | | | 12 | | | | |
|--|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| | SEMANAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| Planteamiento del problema | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pregunta de investigación | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Antecedentes: estado de la cuestión | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discusión grupal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aseoría | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Primer avance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Definición de teoría tipo de estudio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Muestra, población | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Definición de variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hipótesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discusión grupal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de instrumento: cuestionario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discusión grupal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aseoría | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Segundo avance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ACTIVIDADES | MESES | 15 | | | | 16 | | | | 17 | | | | 18 | | | | 21 | | | | 22 | | | | 23 | | | | 24 | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------|----|---|---|---|----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | SEMANAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | | | | | | | | |
| Construcción cuerpo del documento | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cuestionario definitivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alistamiento de cuestionario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prueba piloto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aproximación a fuentes de información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realización de encuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elección de plan informático | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Introducción de datos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de plan informático | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discusión grupal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aseoría | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tercer avance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de entrevistas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de datos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discusión grupal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informe final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Presupuesto

| Tipo de recurso | Recurso | Descripción | Fuente de financiamiento | Monto | Total |
|-----------------|------------------------------------|---|--------------------------|--|-----------|
| Humano | Hora de trabajo | Valor de la hora de trabajo aportada para el estudio por cada participante | Persona | 40.000 por hora. 40 horas aportadas por cada participante | 6.400.000 |
| Material | Software | Software Atlas.ti, utilizado para la codificación y análisis de datos | Grupal | 1.000.000 | 1.000.000 |
| | Licencia de Microsoft Word y Excel | Microsoft Word y Excel, programas útiles para el registro, organización y tabulación de los datos | Grupal | 900.000 | 900.000 |
| | Computadores portátiles No. 2 | Herramientas para llevar a cabo el diligenciamiento virtual de los datos | Grupal | 2.000.000 | 4.000.000 |
| | Celular Smartphone No. 1 | Herramienta útil para grabar notas de voz, videos y realizar búsquedas en internet | Grupal | 2.000.000 | 2.000.000 |
| | Internet | Plan de internet por un mes para el encuentro virtual y contacto con los expertos | Grupal | 100.000 | 100.000 |
| | | | | | Total |

Resultados

En este apartado se desarrollarán los resultados obtenidos en el panel de expertos, junto al complemento bibliográfico realizado en la investigación. Se describirá inicialmente la percepción sobre las organizaciones con inclusión laboral de las personas con trastorno mental, posteriormente, los valores y principios dentro de lo que se encuentra la posición actitudinal, diversidad inclusiva, dinámica y experiencia positiva. Debido a que estas fueron las variables de análisis examinadas a partir de las categorías emergentes en el estudio. Más adelante se discutirán las prácticas y experiencias de la inclusión laboral, experiencias del vínculo empresarial a través de redes de apoyo institucionales y comunitarias, así como las motivaciones que generan la vinculación de estos individuos y las razones empresariales identificadas que generan rechazo frente a la contratación, tanto la construcción de imaginarios como el desconocimiento de la de discapacidad psicosocial.

Por último, se describirán los procesos de vinculación de personas con trastorno mental, los retos y desafíos en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad derivada de los problemas o trastornos mentales en Colombia.

Empresa inclusiva; percepción acerca la cultura en organizaciones sobre inclusión laboral de personas con trastorno mental.

Al indagar sobre características de las empresas que tienen carácter inclusivo, a partir de los participantes, y a partir de la unidad de análisis: empresa inclusiva, se encontraron las categorías emergentes esquematizadas en la Figura 1.

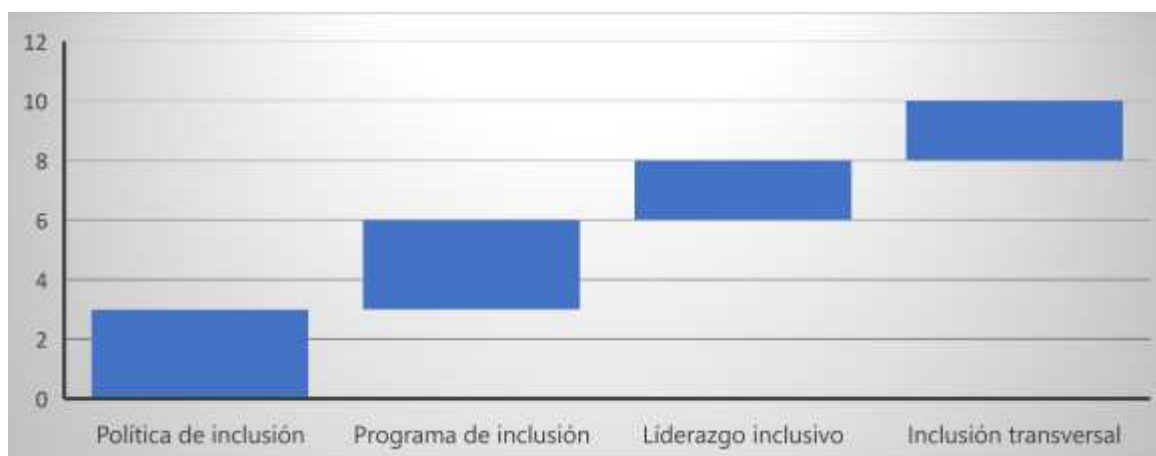


Figura 1. Cultura organizacional

Elaboración propia

Cabe señalar, que los aspectos relacionados con estas categorías se asocian a las características de la cultura organizacional. Chiavenato (2017), analizó las formas de

funcionamiento de las empresas, tanto en los aspectos formales o visibles relacionados con políticas, estructura, puestos de trabajo, estrategias, objetivos, como aspectos informales y ocultos como son como son las pautas de influencia y poder, percepciones y actitudes de las personas, sentimientos y normas grupales, valores y expectativas, normas e interacciones formales, relaciones afectivas entre los miembros de la organización.

Las formas de relación entre estas categorías son centrales en la forma como funcionan las empresas que tienen un carácter inclusivo. Cabe Resaltar que, el agregado de categorías configura la formación de sujetos que, desde la labor inclusiva de colaboradores con discapacidad, ejercen liderazgo y gestión más allá de la simple relación utilitarista. Constituyendo una estructura funcional a los objetivos estratégicos de la empresa, y por tanto, también los objetivos de responsabilidad social.

Así las cosas, la **política de inclusión laboral** imprime un rasgo distintivo de valores e interacciones de los miembros de una organización dispuestos a favorecer la participación de las personas vulnerables en este caso personas con discapacidad, el mercado laboral formal. Dándole a la organización una perspectiva abierta en sus formas, métodos, estrategias en donde no hay discriminación sino diferencia en relación con la discapacidad.

Los individuos en posiciones directivas o gerenciales asumen dichas políticas y esto permea los otros niveles de la organización, generando así una cultura organizacional de inclusión.

Echazarreta (2018) reconoció que las empresas inclusivas pueden ayudar al crecimiento económico y a la vez, generar la cohesión social, ayudan a combatir la pobreza y la marginación. Tienen como objetivo ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas que sufren exclusión social y se basan en cuatro principios fundamentales como son los valores, la gestión de equipos, la responsabilidad social corporativa y el marketing responsable. Factores que ayudan a resolver problemas sociales y a transformar o humanizar el sistema de producción económico (Echazarreta Soler & Costa, 2018).

“Una empresa cuando decide hacer inclusión tiene que mirarse así mismo con su misión con su razón de ser y con sus valores corporativos y esos valores corporativos son tangibles y son intangibles...creo que un valor muy importante que nace en estos momentos por los que pasa la humanidad...es realmente que quiero aportar yo a la sociedad como empresa cuando digo que soy una empresa inclusiva”. (Participante 6)

Los **programas de inclusión**, sin duda deben estar en consonancia con la tendencia internacional (ej: COCEMFE, 2018) sobre la necesidad que tienen las empresas, para constituir procesos en los todos sus grupos de interés, fundamento en la diversidad, siendo capaces de constituir una nueva ciudadanía, de relaciones laborales, de construcción de comunidad dentro y fuera de la empresa. Esto, más allá de la formulación de programas de servicios sociales (Martínez L. , Programas de Servicios Sociales para la inclusión social a través del empleo: ante el reto de la transversalidad, la multidimensionalidad y la creación de oportunidades laborales, 2017), además de ser implementados, deben ser integrales y basados en la diversidad inclusiva. No obstante,

en un escenario donde a la luz de la literatura, los programas de inclusión de personas con algún nivel de discapacidad son muy limitados, siendo este el principal factor para la integración social, la autonomía personal (Samper & Fernández, 2017), la superación personal y construcción de comunidad solidaria.

“Es importante que haya un programa de inclusión conectado con indicadores de gestión esto es algo que también han evolucionado las empresas, al principio las empresas lo hacían por un motivo muy asistencial o de colaboración o por responsabilidad social, de hacer algo no de devolver de lo que reciben como empresas, hoy en día las empresas se han dado cuenta que esto lo pueden conectar que estos programas con sus indicadores de desarrollo, con sus indicadores empresariales y esto es muy buenopues hoy en día a las empresas a las personas dentro de todas sus metas también les ponen indicadores de inclusión esto hace que también funcionan muy bien este ejercicio.”(Participante 1)

Los participantes coinciden en la importancia de tener un programa de inclusión estructurado en las empresas de inclusión laboral en el que se dé lugar a la transformación de la decisión de los líderes en proceso transformándolo en acciones concretas, la determinación de procesos y procedimientos para llevar a cabo la inclusión y, el seguimiento de las personas durante el proceso, así como la generación de indicadores de gestión que, den cuenta de los resultados del programa.

El liderazgo, hace parte de las actitudes predominantes para consolidar una cultura organizacional acorde a los procesos de inclusión; convirtiendo las aspiraciones y capacidades de las personas con discapacidad como parte de la organización, potenciándose mutuamente. Asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización.

“De una empresa de carácter inclusivo es que tiene que tener una gerencia un líder que digamos que asuma la decisión de que la empresa va a ser inclusiva si, entonces tiene que haber de inicio una decisión gerencial que permee toda la estructura organizacional, es decir esto no funciona con mandos medios, no funciona con la voluntad, de pronto los colaboradores sino que tiene que ser la voluntad y el convencimiento del líder, del gerente no para que permee, en esta medida pues está la cultura organizacional”. (Participante 1)

El liderazgo inclusivo convierte los procesos informales y, no visibles de la empresa a la materialización de una cultura inclusiva, a través del impulso y la gestión que permitan instaurar pautas de influencia y poder, para transformar las percepciones, actitudes, sentimientos, normas, valores, y demás elementos subyacentes en la cultura organizacional, impactando positivamente en los colaboradores con discapacidad.

Este liderazgo nace desde la gerencia con posición inclusiva, debido que la mejor manera de producir inserción exitosa, para personas con discapacidad, es con estrategias que sitúe estos individuos como iguales en un equipo, sin importar su situación particular. La inclusión es vista como unos de los aspectos sociales inherentes a la responsabilidad social empresarial generando intrínsecamente su impacto en la sociedad y cultura en la que se está desarrollando (Ramírez & Ramírez, 2015).

La **Inclusión transversal**, mencionada dentro de las metas de aquellas empresas inclusivas, refiere que todo el personal debería estar informado sobre la diversidad, siendo esta un “asunto de negocios”. En lo posible, con un alcance que genere un mensaje transversal a toda la organización, empezando por un liderazgo en los cargos altos, posteriormente, vinculando al personal de supervisión en recursos humanos y a otros involucrados en las decisiones relacionadas con el reclutamiento y la contratación (Asociación Empresarial para el Desarrollo, 2015).

Las empresas protocolizan los procesos de incorporación de personal para que sean inclusivos y aseguren la igualdad real de oportunidades y no discriminación, asegurando estos postulados en el desarrollo de la carrera profesional. Formalizando en los documentos institucionales de su empresa esta decisión y comunicando de manera interna en su organización (Orgánica, 2020).

“Dentro de los programas es importante que tengan un plan carrera que haya evaluación, que haya aplicación del conducto regular y claramente que tengan los ajustes razonables transversales a las personas con discapacidad” (Participante 1)

Dentro de las estrategias de comunicación de las empresas, se encuentran, el diseñar e implementar una política de comunicación tanto interna como externa, que exprese en forma concisa el compromiso particular en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones de la empresa y su relación con los *stakeholders*. Término que se refiere a “todos aquellos grupos que tienen algún tipo de interés en torno a una empresa o sus actividades comerciales más allá de si trata de agentes internos o sujetos externos que guarden relación con las organizaciones” (School, s.f.) (Asociación Empresarial para el Desarrollo, 2015).

“Que esto no sea un tema exclusivo de la gerencia o exclusivo de recurso humano, sino que sea un tema que permee toda la organización y que de esa manera permita la real inclusión de las personas” (Participante 2)

Es deseable que las empresas implementen mecanismos por medio de los cuales los trabajadores puedan identificar barreras existentes, de forma anónima para evitar el miedo y el temor a represalias, se conviertan en agentes activos de comunicación. Que los *stakeholders*, participen en sesiones de orientación y capacitación en los temas relacionados con la inclusión y así favorecerla en todos los niveles (Ramírez & Ramírez, 2015).

Este concepto es muy importante, varios de los expertos que participaron en la investigación, comentaron que, se han evidenciado los resultados de las actividades de sensibilización en los lugares donde han tenido la oportunidad de ejecutar su área de experticia, la aceptación se convierte en una forma efectiva de garantizar el cambio en los paradigmas hasta ahora establecidos acerca de la inclusión real de las personas con discapacidad.

Toda la organización desde sus líderes, empleados y *stakeholders* tendrían la oportunidad de conocer las ventajas de dicha inclusión para la organización y se constituiría en una ganancia para todos.

Hasta ahora se encuentra en la literatura la aproximación desde la perspectiva de preparación, capacitación, y la adquisición de competencias necesarias para encontrar un trabajo, pero no se había tenido en cuenta la importancia de preparar a las empresas para dicho proceso, en todos sus niveles.

Valores y Principios como fundamento de inclusión laboral.

Los valores y normas se constituyen en aspectos que guían a una organización, manifestándose en forma de creencias, no siempre explícitas, que se traducen en acciones y comportamientos de directivos y empleados. Además, los valores asumidos explícitamente en la organización, a través de estrategias y objetivos que se reflejan en las políticas organizacionales, para el caso se ocupan las políticas de inclusión de personas con discapacidad psicosocial. Finalmente, las manifestaciones de la cultura incluyen el espacio físico y el entorno social dentro de las empresas (Ávila & Victor, 2012).

Por estas razones para que exista una verdadera inclusión es necesario que los valores y normas de la empresa estén en concordancia con los procesos y programas que faciliten y se materialicen en acciones del proceso de inclusión de personas con discapacidad psicosocial.

En este apartado abordaremos las categorías emergentes en la investigación (ver figura 2), para discutir los valores y principios que se reconocen en una empresa con carácter inclusivo.

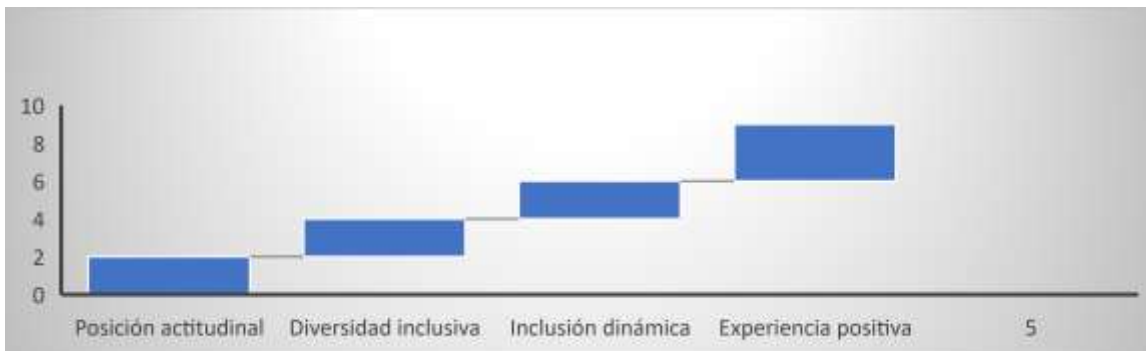


Figura 2. Valores y principios

Elaboración propia

La posición actitudinal se relaciona con la manera en la cual los integrantes de la organización perciben positiva o negativamente una circunstancia en particular que incluya la relación con otras personas, lugares, objetos y situaciones. Incluye la aceptación, la negatividad o la responsabilidad frente a dicha temática.

Dentro de los procesos de formación para el trabajo, se describen tres saberes importantes. En primer lugar, el saber conceptual, basado en teorías, conceptos, argumentaciones, principios, leyes y hechos, adquisición de conocimientos. En segundo lugar, el saber procedimental, donde es clave la forma de construir el conocimiento, métodos y procedimientos. Por último, el saber actitudinal, aspecto valorativo del conocimiento, compromiso, normas, actitudes, valores y creencias, hacen parte del saber ser y convivir (Martínez & Zamora, 2017).

El saber actitudinal, es un aspecto importante en la cultura organizacional, se encuentra implícito dentro de las relaciones interpersonales, y permite por medio de las actitudes de los trabajadores un aprendizaje mutuo respecto a las percepciones frente a los diferentes temas abordados. Los actores implicados en una convivencia y trabajo de grupo desarrollan e involucran los diferentes saberes, para que ejecuten responsablemente las competencias desde su propia integralidad (Martínez & Zamora, 2017).

“...la cultura organizacional si, pues esto se trata de un tema cultural, es un tema actitudinal si desde el gerente está de lado de la inclusión va a ser más fácil que llegue a todos los colaboradores” (Participante 1)

Las actitudes de los integrantes que pertenecen a una organización constituyen un elemento muy importante, pues de ello, va a depender la posibilidad de que una persona con todo y sus capacidades diversas sea aceptada dentro de su grupo de trabajo como un par, como una persona que aporta con su saber y conocimiento al desarrollo de una tarea específica asignada, a la consecución de metas y logros bien sea en su área o del grupo en general.

La Inclusión desde la diversidad reconoce el mejoramiento de la cultura organizacional en las empresas, de esta manera se permite la elaboración en conjunto de metodologías útiles para enfrentar las novedades de mercadeo, se dan enfoques múltiples los cuales son encaminados a la contribución de ideas diferentes y de esta manera se permite el mejoramiento de las prácticas corporativas.

La diversidad describe las diferencias de tipologías poblacionales (como etnia, género, religión, edad), y diferencias de experiencias (cómo piensa, cómo se comunica, cómo vive) o, asociado a las capacidades y condiciones físicas o mentales, a saber, como la naturaleza de este trabajo. Sobre esto último, la diversidad se hace sobre el reconocimiento, en cuanto que los colaboradores de una organización o empresa son diversos en origen, capacidad o, condición. La diversidad reconoce que las diferencias entre los colaboradores, incluyendo las asociadas a la condición mental o física, son oportunidades para el desarrollo de los objetivos estratégico de las organizaciones. Cuando una empresa adopta la diversidad, está diciendo que cada empleado tiene su propia historia (Correa, 2019).

“Los empresarios cada vez abren más sus puertas precisamente por los escenarios que nos movemos actualmente frente al tema de diversidad por eso es que me parece tan importante que esto se aborde desde esa sombrilla y no solo desde discapacidad, sino

que se aborde desde la sombrilla de la diversidad , por que cada vez vemos empresas mucho más incluyentes no solamente en términos de discapacidad no sé, diversidad de género, digamos que de edad, todo el tema ahorita de migrantes, entonces cada vez las empresas tiene mucho más apertura de tener dentro de sus empresas diversidad....". (Participante 4)

Al integrar la diversidad desde los altos cargos, en el nivel gerencial, en el área de recurso humano y en el liderazgo, se estará dando el mensaje de inclusión desde la diversidad a toda la organización. Es la mejor forma de apoyar la inclusión y la diversidad en las empresas al implementar el ejercicio desde los niveles más altos creando cultura de aceptación y tolerancia, permitiendo en las personas una productividad acorde a los objetivos empresariales.

En el marco de las políticas públicas en Colombia se adoptó el término diversidad como la forma incluyente de participación en los procesos de selección para el trabajo, la población joven, las mujeres, diversidad sexual, sin importar el credo religioso o condiciones de discapacidad. Un paso muy importante y necesario hacia la justicia social de nuestra democracia, de un estado de derecho.

El proceso de **inclusión dinámica** de personas con discapacidad contempla diferentes aspectos que deben tenerse en cuenta, desde la necesidad de un recurso humano para realizar una tarea específica, así como las características personales de ese individuo que va a ser contratado y su interacción con los demás miembros de la organización, por esta razón se desarrollan de forma dinámica mecanismos que permiten dicha inclusión donde la unión de todos los aspectos van a actuar en torno al fin determinado.

Ante una comunidad exigente, la respuesta es escuchar y muchas de las compañías observan que las decisiones ya no son sólo con base en rentabilidad, sino en motivaciones, gratificaciones y con un valor adicional a una simple transacción, es por esto por lo que algunas de ellas no rompen paradigmas, sino los modifican, teniendo en cuenta las experiencias previas, reinventando, abordando nuevas soluciones y herramientas de gestión que les permita mejorar sus resultados de una manera innovadora (Diaz & Cisterna, 2016).

"...la inclusión es más dinámica y compromete también a la persona con discapacidad y eso es clave...creo que eso es muy importante ese cambio tanto en el lenguaje como en la posibilidad de que la disparidad psicosocial es un efecto dinámico también no es visible pero sí se puede... digamos facilitar el acceso a la inclusión con estrategias". (Participante 3)

El conjunto de conceptos, significados y herramientas con los cuales las organizaciones dirigen el enfoque productivo hacia la viabilidad, requiere la implementación de cambios estratégicos en todos los niveles, entra a participar la cultura, la aptitud, la actitud, la razón y la emoción; a nivel individual y colectivo. Todos los integrantes ayudan a implementar lo que en realidad se quiere crear, la empresa funciona de manera sistémica y dinámica.

La **experiencia positiva** muestra la importancia de las vivencias dentro de las organizaciones en los temas relacionados y como puede ser gratificante darle un valor agregado al hecho de aceptar personas en condición de discapacidad, dar a conocer dichas experiencias puede permitir un cambio significativo en el medio empresarial. La percepción de dichas experiencias puede ser negativas y perjudiciales, resulta llamativo que se logre hacer énfasis en todo lo contrario, pues eso puede hacer la diferencia y llevar a los líderes a cambiar las políticas internas de las organizaciones.

En las empresas inclusivas hay una mayor motivación, un mejor clima laboral, aumentan su capital simbólico o reputación dentro del gremio y en muchas empresas la participación de personas con discapacidad en su equipo se traduciría en beneficios relacionados con la productividad, ya que estos trabajadores serían especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo. Esto redundaría también en la irradiación de un mayor compromiso de los demás trabajadores con sus respectivas labores. (OIT, 2012)

“Cada vez las empresas tienen mucha más apertura de tener dentro de sus empresas diversidad de población entonces para mí digamos me uno a lo que dice esperanza y es que las experiencias son gratificantes...pero cuando uno logra romper esos imaginarios realmente las experiencias son muy positivas, pero creo que la tarea depende de nosotros, porque, si nosotros logramos capacitarlos, enseñar y formar a los empresarios el proceso va a ser muy positivo”. (Participante 4)

Por tanto, es importante invertir tiempo y recursos en mostrar experiencias exitosas que demuestren el beneficio que tienen las organizaciones al incluir en sus plantas de personal personas en condición de discapacidad, garantizando así el derecho al trabajo, una mejoría en las condiciones económicas y que derive en una mejor calidad de vida para las personas y sus familias. Para las empresas el beneficio de ser inclusivas, con mecanismos que garanticen la inclusión y la diversidad y que les permita transformar sus valores corporativos y ganar respeto y reconocimiento dentro de la sociedad. Un beneficio para las empresas y organizaciones y para la población en condición de discapacidad.

Prácticas y experiencias de Inclusión laboral de personas con discapacidad

Inclusión laboral

La inclusión se considera como el proceso de participación y decisión, sin exclusión de algún tipo, en diferentes contextos y ambientes. La inclusión varía de acuerdo con el entorno y la cultura. Sin embargo, tiene como fin último, lograr el progreso de la sociedad, basado en el respeto a la dignidad humana. (Ramírez, 2017).

Al indagar sobre los mecanismos de inclusión de las personas con trastornos mentales en las empresas, se identifica que existen distintas perspectivas. Tanto, por motivaciones de responsabilidad social y altruismo o, fines puramente pragmáticos funcionales con las utilidades de la empresa. En todo caso, un logro de las experiencias de inclusión de estos individuos se basa en conseguir una consolidación del proyecto y

finances empresariales, además de potenciar un ecosistema favorable de la empleabilidad de personas con discapacidad.

Sobre las experiencias en el proceso de inclusión empresarial de las personas con trastornos mentales se obtuvieron las siguientes categorías:

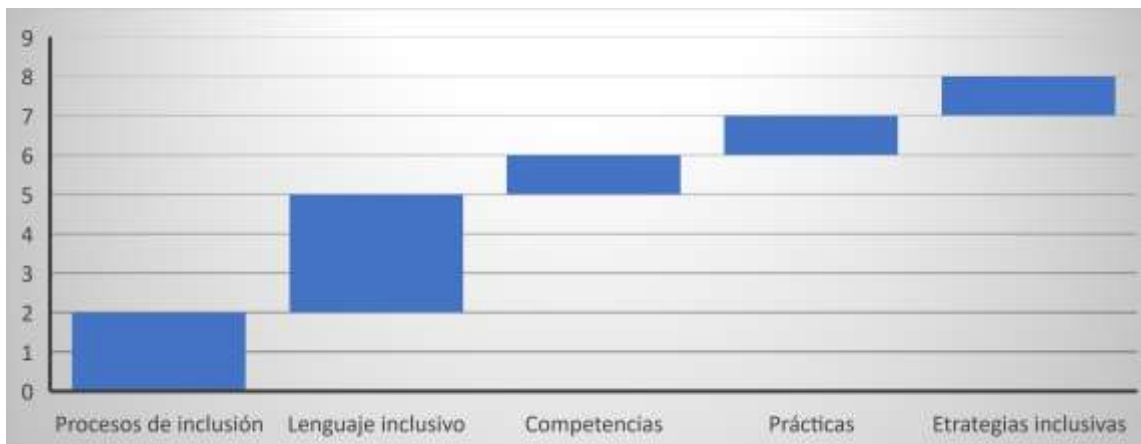


Figura 3. Procesos de inclusión

Elaboración propia

Los procesos de inclusión implementados por parte de las empresas inician desde construir Políticas Inclusivas enmarcadas dentro de un proceso formal, alineadas a las estrategias corporativas que impulsan el aumento de nuevos procesos inclusivos, por esta razón, cobran vital importancia en la gestión gerencial. Especialmente por los procesos de transversalidad, entendiéndose que hace referencia a identificar y potenciar las competencias de las Personas con Discapacidad, a lo cual las empresas deben adoptar una mentalidad basada en un valor compartido, que busque y aproveche las oportunidades de contribuir al logro de los objetivos tanto personales como empresariales, de una manera que, a su vez genere valor para la sociedad. Esta situación no solo permitiría que la empresa sea percibida como más incluyente, sino más rentable y sostenible. Por tanto, esto debe permear, por ejemplo, indicadores de gestión que asocien procesos de inclusión por discapacidad, como una forma de promover, hacer efectivo y evaluar este aspecto.

“El mismo proceso de inclusión se tiene que repensar porque estamos hablando de cambios organizacionales donde se está proyectando ya por lo menos el 80% de las actividades en el mundo se van a tener que realizar de forma virtual mediante teletrabajo mediante trabajo remoto” (Participante 4)

De acuerdo con Porras (2013) la inclusión laboral le apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas social, política, y cultural. En este sentido, se constituye el primer peldaño en la recuperación funcional y fortalecimiento de capacidades y habilidades de un paciente con discapacidad psicosocial, pues los mitos, miedos y temores, así como el estigma

social alrededor de las patologías psiquiátricas, impiden que el paciente pueda hacer uso del derecho universal al trabajo.

La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción sino también y, en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (OIT, 2012, p.1).

Estas competencias, en términos de aprendizaje, deben de estar impregnadas por el principio de atención a la diversidad, donde se debe tener en cuenta que quien aprende no es un grupo sino cada sujeto y cada uno de ellos a su manera.

Las competencias hacen parte de esas características que las empresas deberían incluir con el objetivo de fortalecer y potencializar las habilidades y capacidad de personas con discapacidad psicosocial, como parte de las habilidades laborales a desarrollar (Escobar, 2005). Estableció que las competencias laborales son el conjunto de comportamientos que se relacionan con un buen desempeño laboral y que, desde esta perspectiva, las competencias deben incluirse en las directrices estratégicas de las organizaciones, ya que son conocimientos necesarios para alcanzar la misión y objetivos productivos.

“Yo creo que el rol es fundamental en la medida en que son estas entidades digamos las que tienen la posibilidad de trabajar mucho más de cerca en la población en algo que nosotros hemos denominado los previos que es digamos ese fortalecimiento de habilidades y competencias, sobre todo competencias blandas que se han convertido en un requerimiento esencial para cualquier trabajador no para no para las personas con discapacidad creo que para todos ya es un término mucho más conocido y que ya las empresas desarrollan unos procesos de inclusión o de vinculación de personas basados en un perfil digamos que muy estático” (Participante 4)

Por tanto, el desarrollo de las competencias dentro de las empresas aportan una visión operativa en la finalidad de los recursos humanos y en el desarrollo estratégico de la organización, sumado a lo anterior esto implica la incorporación de procesos que contribuyan al fortalecimiento de habilidades en especial competencias blandas, competencias duras lo cual se han venido convirtiendo en un requerimiento esencial para los trabajadores en especial en personas con discapacidad en este caso psicosocial y en esta medida son claves para que el seguimiento se realice desde una mirada del modelo social de discapacidad.

En este sentido, y con relación a lo que se ha desarrollado inicialmente, las **buenas prácticas** hacen parte del ejercicio de inclusión laboral, desde las experiencias obtenidas de empresas que han incursionado en los procesos de inclusión. Los procesos de inclusión deben ser dinámicos, transversales y diversos, pues es desde ese intercambio de experiencias exitosas que se logra obtener un aprendizaje constructivo y bidireccional, donde las empresas y agentes involucrados interactúen para promover procesos de acompañamiento desde un enfoque social, estableciendo relaciones empresariales que

contribuyen a la construcción de comunidad dentro y fuera del ambiente laboral, a partir de la réplica o adaptación de experiencias exitosas.

“...algo que ha funcionado mucho, mucho, mucho últimamente sobre todo ahorita en el proyecto en el que estoy trabajando con la fundación Saldarriaga concha con Ver Barís y con el banco interamericano de desarrollo, es el compartir buenas prácticas entonces empresas que ya llevan varios años en temas de inclusión, no importa la discapacidad y generalmente hoy en día la inclusión ya es transversal como dice Yineth no es solamente una discapacidad o dos o solo discapacidad sino que lo abren a otras temáticas que estas empresas que han construido que esto ha sido artesanal, esto es con filigrana aterrizado a cada empresa pueda compartir esa experiencia con otras empresas que hasta ahora están iniciando eso es maravilloso” (Participante 1)

Desde ese aprendizaje constructivo como lo mencionamos anteriormente, se da lugar a que las empresas desarrollen estrategias inclusivas las cuales deben estar alineadas a la estrategia corporativa, tener un presupuesto, desarrollar perfiles por competencias para el cargo, tener un plan de entrenamiento y capacitación a todos los actores, contribuyen a desplegar unos Indicadores específicos para gestionar y medir el proceso, tener una contratación formal y, por último, potenciar el proyecto de vida de sus colaboradores.

En consecuencia, el hecho de poseer estrategias, enmarcadas dentro de un proceso sistemático y que estos, se gestionen por medio de indicadores, garantizarán inclusiones de Personas con Discapacidad más efectivas. De esta manera es posible inferir que es imprescindible reconocer acciones de movilización hacia el derecho de la inclusión laboral, partiendo del reconocimiento de las capacidades, potencialidades e intereses particulares, propios de personas en condición de discapacidad (Mascayano, Lips, & Moreno, 2013).

Experiencias del vínculo empresarial a través de redes de apoyo institucionales y comunitarias

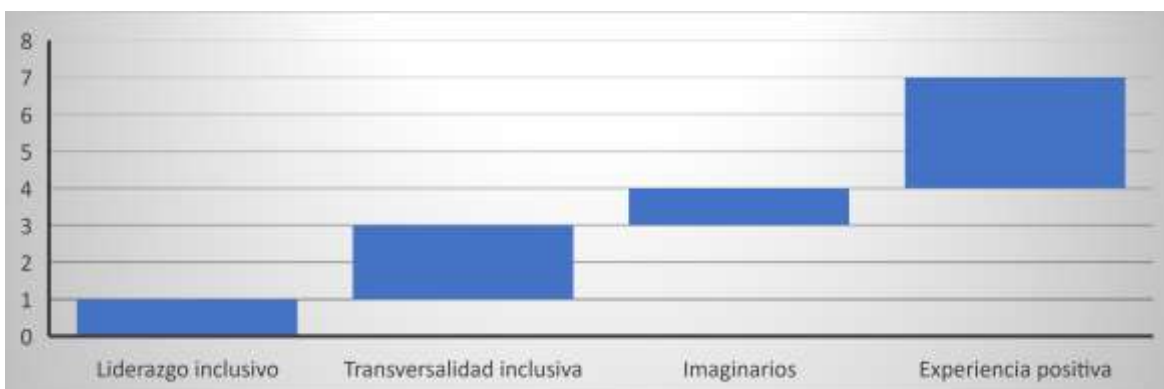


Figura 4. Filosofía organizacional para generar inclusión a través de vínculos institucionales y comunitarios

Elaboración propia

La inclusión como aspecto **transversal en las empresas**, parte de su reconocimiento para la creación de un ecosistema inclusivo. Parte de la construcción de una visión estratégica bajo el liderazgo del cuerpo directivo, como los stakeholders. Este liderazgo promueve el compromiso, asegura la sostenibilidad en el tiempo del proceso, permitiendo gestionar estrategias que impulsen al desarrollo de metas e iniciativas y acciones a verdaderos procesos inclusión laboral.

En este contexto, es trascendental poder alinear y vincular el Proceso de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad con la Estrategia Corporativa, logrando impactar en los Indicadores Estratégicos. En este sentido, aquellas empresas que llevan procesos formales de planificación estratégica deberán contener etapas y características que propicien el desarrollo de las competencias de las Personas con Discapacidad (PcD), generen oportunidades de mejora en todas las partes e integrantes del proceso. Así también deberá enfocarse, especialmente, en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento de la persona incluida (Ramírez & Ramírez, 2015).

Por lo tanto, la inclusión como proceso transversal permite que los objetivos empresariales estén o alineados a la estrategia corporativa, indicadores de medición y metas, esto contribuye al aprendizaje de todas las partes, dentro de un proceso incesante de mejores prácticas, que desarrolle una cultura inclusiva; comprometiendo a todas las personas que componen la empresa a ocupar espacios de importancia y un rol protagónico, dentro del proceso de inclusión de Personas con Discapacidad.

Motivaciones para vinculación de personas con trastorno mental

Al identificar las motivaciones de las políticas para vincular personas con trastorno mental a partir de los participantes, y de la unidad de análisis: Escenarios de ampliación de posibilidades para el desarrollo personal y autorrealización, se encontraron las categorías emergentes esquematizadas en la Figura 5, las cuales se relacionan en este proceso como lo son lenguaje inclusivo, políticas y marco normativos de la inclusión, motivaciones pragmáticas y genuinas.



Figura 5. Motivaciones para vinculación de personas con trastorno mental

Elaboración propia

El **lenguaje** ocupa un lugar trascendental en la convivencia entre los seres humanos. Al respecto, Maturana (1997) sostiene que:

El lenguaje es mucho más importante para la convivencia de lo que se había creído hasta ahora, es mucho más que un sistema de símbolos para comunicarnos tiene que ver con las emociones y que ellas también son decisivas para la convivencia humana. (p. 37)

Una respuesta a esta problemática es que las empresas tengan un lenguaje inclusivo para que desde las expresiones empiece la inclusión siendo un tema de todos y que hay que abordar desde la diversidad para que las empresas sean más inclusivas al generar la posibilidad de que las conversaciones en este tema no solo sean a nivel gerencial, sino que se permee en todos los niveles organizativos de las empresas.

“Tenemos que alinearnos a la estrategia corporativa nosotros no podemos ir desde un enfoque diferente yo tengo que alinearme al enfoque corporativo y hablar en términos empresariales y a veces por eso se convierte este tema tan difícil porque los que trabajamos en esto de inclusión somos mucho del enfoque de rehabilitación y a diferencia del enfoque empresarial nos cuesta mucho, pero eso es muy importante”. (Participante 2)

“No hay que recargar más a la empresa, ósea, entre más práctico, entre más fácil ellos lo vean en el lenguaje, en los procesos y demás, más fácil va a ser que ellos entren en este mundo de la inclusión” .(Participante 1)

Una respuesta a esta problemática, es en cuanto a el desconocimiento de conceptos claves como lo son discapacidad y en especial de discapacidad psicosocial, por lo que es pertinente una pedagogía con la empresa para ir mitigando el estigma cada vez que hablemos de discapacidad psicosocial e ir posicionando el lenguaje y también una mejor recepción por parte de las empresas sin entrar a discriminar; generando así un lenguaje libre de discriminación, eliminando así la barrera empresarial mediante el lenguaje. Por lo tanto, si se instala esta temática en el ámbito empresarial y logramos generar cambios en el lenguaje significaría un gran avance en el proceso de inclusión.

Las motivaciones pragmáticas y las motivaciones genuinas que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con trastorno mental a través de personas que están implicadas en este proceso, se puede evidenciar la existencia de un elemento clave como lo es las motivaciones económicas.

“Digamos que a nivel estatal sí muestran que hay una gran cantidad de personas con discapacidad incluidas laboralmente en distintas áreas del estado, en distintos servicios, la DIAN es una de las que más tiene personas vinculadas en esto, pero tenemos un gran vacío respecto a la información y a la claridad que tenemos frente a estos”. (Participante 3)

Las motivaciones económicas son el principal factor que permite promover el proceso de inclusión laboral, sin embargo, surgió, que la intención genuina puede significar una motivación para la inclusión laboral.

“La experiencia nuestra en la que yo tengo pues de la fundación ha sido que contrario al que el primer gancho sea el económico el primer gancho ha sido un interés genuino de inclusión, ahora entra uno a ver si el asistencialismo si es por conveniencia pero no es lo primero que nos piden, no es lo primero que nos preguntan al contrario es el intangible que genera la inclusión que es muy valioso para las empresas” (Participante 1)

“Lo que nosotros hemos visto desde la fundación es que son los dos temas el beneficio tributario que genera mucho ruido como ustedes saben por la normativa, eso digamos en algunos empresarios le genera inquietud, pero también hay otra cosa importante y es una intención genuina y real para esto, yo creo que las dos terminan siendo valiosas” (Participante 2)

Para estimular la contratación en Colombia de personas en estado de incapacidad se inició un movimiento de estimulación e iniciativas por medio del decreto 2011 de 2017 por parte del Ministerio del Trabajo. Con el objetivo previamente descrito de establecer un porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público, nacional, departamental, distrital y municipal. El éxito de esta norma depende de la preparación de oficinas de gestión humana y de los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan desarrollar satisfactoriamente sus deberes (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Dentro de los estímulos se encuentra descuentos sobre el impuesto de la renta, aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para las empresas.

Razones empresariales identificadas que generan rechazo frente a la contratación de individuos con un trastorno mental

La construcción de imaginarios hace referencia a la condición donde lo “simbólico se instaura como puente entre lo imaginario y la realidad que se percibe” (p. 11) (Valbuena Hernández, 2018). Las categorías que emergieron en la figura 6, ligan, procesos de estigmatización, mitos acerca de la discapacidad, creencias elaboradas culturalmente y, aquellos asociados a un imaginario del miedo.

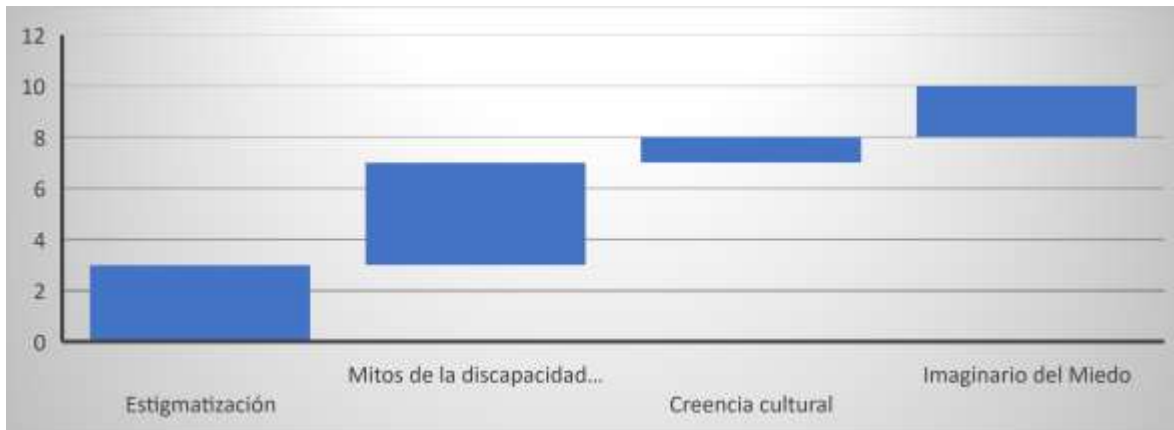


Figura 6. Percepción de las razones empresariales para no contratar individuos con trastorno mental

Elaboración propia

La Estigmatización desde (Goffman, 1963) hace referencia a procesos de diferenciación social, o discriminación por factores físicos, raciales o de otro tipo.

Desde la perspectiva económica Villar (2018) describió el impacto de la discriminación personas con algún grado de trastorno mental, también tienen en cuenta personas con algún grado de discapacidad física, esto calculado como la tasa relativa para la contratación, que es baja, a pesar de que los argumentos de impacto sobre el costo de contratación de individuos con discapacidades no son consistentes, repercutiendo sobre la oportunidad de contratación en esta población (Villar L. , 2018):

La principal barrera para el ingreso al ambiente laboral es la estigmatización.

“Le tiene mucho más temor precisamente por lo que ya todos conocemos el estigma y demás el falso conocimiento que hay en nuestra sociedad frente a este tipo de discapacidad entonces digamos que hay de todo, los motivantes son muchos, pero si vamos a lo puntual no es tan motivado creo que es parte de la tarea que nosotros tenemos” (Participante 4)

“Hay muchos imaginarios de improductividad en población con discapacidad psicosocial, entonces como ese desconocimiento existe el estigma es muy grande, es la principal barrera que digamos que tenemos a la hora de abordar estos temas” (Participante 3)

En particular en la temática de la discapacidad, sucede que, muchas veces las personas con discapacidad son receptoras de respuestas ofensivas por parte de la sociedad (Barton, 2005, p. 24) y quizá la manera más obvia en que se manifiesta esta realidad es mediante la propagación de términos ofensivos empleados para “descalificar, tratar como inferiores o insultar a individuos o grupos particulares por su condición de discapacidad” (Islas, 2005, p. 7).

Desconocimiento e imaginarios de la discapacidad psicosocial: mitos y creencia cultural

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF, año), una persona con discapacidad es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en la actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan su desempeño.

Según el Ministerio de Ciencia e Innovación (2009), discapacidad psicosocial es una afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida. Entre ellas se encuentra la esquizofrenia, bipolaridad, estrés post traumático, entre otros trastornos.

Existe un desconocimiento muy grande en los empresarios al nivel general del tema de discapacidad, específicamente en el concepto de discapacidad psicosocial lo que se convierte en una barrera más en el proceso de inclusión laboral.

“Nuestra población no está preparada en discapacidad Psicosocial específicamente por varios factores nosotros tenemos una brecha muy grande en rehabilitación psicosocial entonces las personas no están a punto y tampoco hay un reconocimiento de la misma población con discapacidad precisamente por ser un tema nuevo, también para la misma población hay un autoestima muy grande y no me quiero reconocer ni como enfermo mental ni menos como persona con discapacidad, entonces son dos aristas que hay que trabajar pienso que simultáneamente para ir logrando pasos de avance en la inclusión que de hecho se han logrado en la medida que las personas se han incluido han hecho una excelente gestión las empresas han cambiado su mirada sobre las personas con discapacidad Psicosocial” (Participante 5)

“...entonces es un desconocimiento muy grande lo que tienen los empresarios al nivel general del tema de discapacidad, pero por supuesto mucho más marcado frente al de discapacidad psicosocial porque creo que nuestra sociedad no ayuda mucho a esto cuando se habla de este tipo de población, porque las noticias por lo general son las más perversa” (Participante 4)

Los imaginarios sociales respecto a la discapacidad se pueden describir como formas de significación que adopta la sociedad en el pensar y en el juzgar. Algunos de ellos son, idea de que estos individuos son sujetos aññados, con un imaginario de infantilización, además de identificarlos como asexuales o hipersexuados, una especie de personajes atemporales y suspendidos en el tiempo (Solsona, 2017).

Otro imaginario es el de la dependencia, lo que por momentos se percibe como algo paradójico desde el punto de que todas las personas necesitan red de apoyo, recursos, relaciones e interacciones para ejercer sus derechos. Sin embargo, esto llega al punto de considerar que las mujeres con discapacidad intelectual no deben tener hijos, privándole de este derecho fundamental (Solsona, 2017).

“...también ha sido una experiencia de frustraciones porque a veces se manejan imaginarios respecto a la discapacidad que son los que más la afectan en sí misma frente a la inclusión” (Participante 6)

“...el empresario tiene un desconocimiento frente al tema creo que la labor nuestra y la más importante es poder empezar a romper esos imaginarios y esos paradigmas para lograr que el empresario vea este tema desde otro foco, entonces cuando uno logra desmitificar esos imaginarios y esas percepciones que se tiene la mayoría de las veces el final es muy gratificante, muy positivo, porque logramos que el empresario haya cambiado y desde una práctica positiva se de cuenta de que si es posible la inclusión cambiando el enfoque” (Participante 4)

Por último, dentro de los otros imaginarios que se encontraron son los de caridad, depositario de compensatorios del estado e incompletud. Denotando el desconocimiento y generalización de conceptos y percepciones de los individuos con discapacidad (Solsona, 2017).

Proceso de vinculación de personas con trastorno mental

Los programas que se generen dentro de una empresa con carácter inclusivo deben estar diseñados con un enfoque de acompañamiento constante desde el inicio del proceso hasta el desenvolvimiento del rol del trabajador dentro de la empresa para garantizar no solo una oportunidad de ingreso sino también la permanencia en determinado cargo. Estos programas deben ser elaborados y ejecutados por expertos en el área de discapacidad y de inserción laboral, pues hay que garantizar la adopción del lenguaje adecuado, la disminución de la estigmatización y la evaluación del riesgo psicosocial con el fin de permitir un entorno propio y completo dentro de la empresa inclusiva.

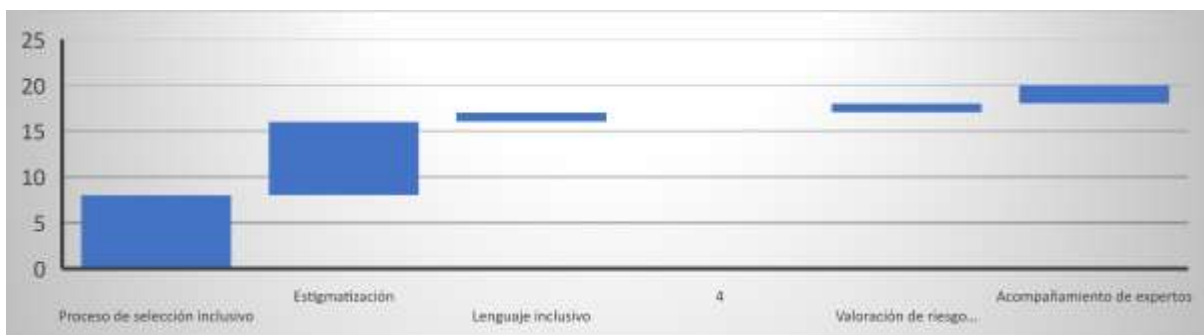


Figura 7. Perspectivas del proceso de vinculación de personas con trastorno mental en empresas inclusivas

Elaboración propia

Proceso de selección inclusivo

Una empresa que en sus procesos de contratación incluya personas en condición de discapacidad, debe aplicar una estrategia corporativa que aplique desde la diversidad funcional y la garantía del puesto de trabajo, una igualdad de oportunidades a todas las personas que se postulen como candidatos para los cargos ofrecidos. La contratación

de trabajadores hábilmente diversos, enriquece a la empresa, no solo a nivel fiscal, sino también a nivel social y cultural, pues, el espíritu de superación personal que se llega a reflejar en las ganas de trabajar y ese esfuerzo por superar cualquier tipo de barrera logra contribuir a la creación de una sociedad más justa, humana e inclusiva confiando en lo que el aspirante al cargo ofrece sin prejuzgar ni limitar, todas las personas logran sorprender y hacer evaluar prejuicios, ideas propias y etiquetas sociales que son necesarias de despojar y empezar a ver a las personas como seres hábilmente funcionales.

Es así como la inclusión laboral puede ser vista desde un enfoque ético, donde no solo exista la obligación de proceder inclusivamente en la empresa, a su vez, debe contener y ejecutar procesos de selección que no discriminen a las personas por su tipo de discapacidad y que de esta manera se respete la Ley 1752 del 2015. (Trabajo, 2014).

“no se trata de llegar a cambiarle los procesos, al contrario, hay que llegar a conocer que procesos tienen de selección, de inducción de capacitación, bueno, de acompañamiento y tratar de que la propuesta con la que se llegue, pues se adapte, lo que sí hay que hacer son los ajustes razonables para los tipos de discapacidad en cada uno de esos procesos, entonces, en la entrevista: ven y miramos qué tipo de preguntas estás haciendo, mira, la podemos modificar así, porque de pronto la persona que está al frente, como de discapacidad intelectual no te la va a entender porque es demasiado metafórica y construir con ellos, tampoco se trata de imponerles cosas, eh, y en las pruebas también, en términos de pruebas, por ejemplo, hay muchos polígrafos, temas de proyección, proyectivas, otras que implica mucha lectoescritura, pues, todo eso implica hacer ajustes razonables para el tipo de población que quieren incluir, porque sí, efectivamente lo que quieren las empresas son los mejores perfiles”. (Participante 1)

“...garantizar también que ese proceso de selección, de convocatoria realmente sea inclusivo, porque es bien complejo, cuando ni siquiera se entiende los planes de trabajo, ¿en dónde va a trabajar?, ¿qué va a hacer?, no es lo que realmente la persona quiere hacer para trabajar, sino, “bueno, me toco, me toco este trabajo porque no hay más, me tocó meterme acá”. (Participante 3).

“Creo que la voz de esas personas que trabajan en recurso humano, que trabajan en estas áreas, se vuelvan bien claves”. (Participante 2)

El proceso de selección tiene por objeto que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor indicada. Para ello debe existir una relación entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. De esta manera se garantiza un proceso transparente y libre de sesgos respecto a la discapacidad y discriminación. Lo anterior, presenta un cambio total en el paradigma para iniciar una nueva ruta en ese proceso de selección, el cual debe constar de: (Trabajo, 2014 y Zondek, 2015)

Lo anterior, presenta un cambio total en el paradigma para iniciar una nueva ruta en ese proceso de selección, ya que se debe garantizar la totalidad de cobertura en el programa de selección inclusivo durante la aplicabilidad de todo el proceso, el cual, inicia con la asignación clara del tipo de perfil que la empresa requiere hasta la realización de todos

los ajustes necesarios para el desempeño adecuado en el sitio de trabajo. El desarrollo de programas dentro de la empresa con políticas de contratación inclusivas les permite implementar rutas que favorezcan la atracción del recurso humano y los posibles candidatos con mejor talento, la empresa deberá realizar un ajuste en todos sus procesos de selección para ver si estos efectivamente están cumpliendo con el objetivo de inclusión laboral.

Valoración y evaluación del riesgo psicosocial

La valoración y evaluación de riesgos psicosociales dentro del área laboral, debe ser considerada como un proceso de cabal cumplimiento en la empresa, su metodología debe estar diseñada con el objetivo de que se permita identificar y priorizar en orden de importancia la escala de riesgos y establecer medidas preventivas que logren minimizar efectos negativos en la seguridad y salud de los trabajadores. La valoración de riesgos psicosociales identifica y evalúa los riesgos presentes en un entorno de trabajo para lograr atenuar las situaciones de riesgo adoptando medidas preventivas que resulten apropiadas en la organización del sitio de trabajo, incluyendo los aspectos sociales y personales que denoten viabilidad en el actuar. La salud laboral es una construcción equilibrada entre las condiciones y el ambiente de trabajo, permite que los empleados puedan desempeñar su rol con dignidad y participación donde exista un mantenimiento en las buenas condiciones de salud y se brinde seguridad en dichas circunstancias. (Gómez & Calderón, 2017).

“un reto que lo hemos discutido en varias ocasiones, a nivel de pacto de productividad, es, ¿cómo se piensan y cómo se tiene que repensar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo? porque independientemente de todo, desde la promoción y la prevención de la salud de los trabajadores en cualquier organización, cuando se habla de trabajadores, no hay que discriminar si son personas que han hecho parte de un proceso de inclusión o no, son los sistemas de gestión, porque son los sistemas de gestión que históricamente desde la perspectiva de salud ocupacional, han sido pensados, entre comillas, para seres normales no más, pero no para personas que por alguna condición han sido categorizados como personas con discapacidad, y en ese orden de ideas, a nivel psicosocial, ningún sistema está pensado”. “uno de los mayores riesgos, es la misma sobrecarga, eso hace parte de la seguridad y la salud en el trabajo, y yo si siento a veces, que los programas y los procesos de inclusión se alejan mucho de esto”. “un reto para las empresas que quieren hacer inclusión, para quienes las asesoramos, para quienes trabajamos en el tema, es, tener en cuenta esa perspectiva, porque si yo no la tengo en cuenta puede generarle más problemas a la empresa” (Participante 6).

Existe una relación sistémica entre el entorno laboral y las características de la persona que trabaja, esto, puede llevar a presentar problemas de salud mental a corto plazo y trastornos a largo plazo. Un entorno laboral que permita la potencialización de la persona puede llegar a mejorar la productividad manteniendo el bienestar y la salud mental del individuo (Gómez & Calderón, 2017).

Para Pando (2006) el estudio de la salud mental en el ámbito laboral, entendido como un problema de salud pública, amerita una forma de entender la salud que no se reduzca a

indicadores negativos, de riesgos de trabajo como la morbimortalidad. Igualmente, estos autores proponen un concepto sobre la salud mental para el ámbito laboral, planteando que ésta, puede ser entendida como un proceso dialéctico del comportamiento humano individual y colectivo, al ser una práctica social, que se basa y representa la capacidad de transformación de la realidad en el proceso de producción, a través del sistema socioeconómico dominante en el momento. Esta concepción permite ver al ser humano en una serie de logros y desarrollos, que no se refieren a una psicopatología, pero sí una capacidad de la salud mental. Muestra de esta capacidad "...podrían ser la conciencia social, capacidad de transformar la realidad, la autoestima, el proyecto de vida, la creatividad, la grupalidad y redes sociales, la capacidad para dar y recibir afecto, etc" (Gómez & Calderón, 2017).

El **acompañamiento por parte de expertos** en el área de inclusión laboral denota un papel muy importante en la implementación de modelos que potencien la capacidad creativa durante los procesos de selección, inducción y la preparación para el puesto de trabajo.

Las empresas que inicien un proceso de inclusión deben sustentar su manera de trabajar con la adopción de un proceso de acompañamiento para la adquisición de los aprendizajes y para la adaptación general al puesto de trabajo. Durante este momento se impacta el entorno directo que va a tener contacto con la persona con discapacidad, apoyando la inclusión para que se faciliten los apoyos naturales dentro del entorno. (Trabajo, 2014)

El tipo y duración del acompañamiento varía según la discapacidad y según la persona y las necesidades de la empresa. Por lo general, va disminuyendo en la medida en que la personas con discapacidad es más autónoma y realiza las funciones de forma correcta y acorde a lo esperado para el cargo. (Trabajo, 2014)

"...en términos de acompañamiento, tienen psicólogo y tienen psiquiatra todo el tiempo, hay un consultorio, digamos, donde las personas cuando sienten la necesidad acuden a ellos para asesorarse" (Participante 1)

"...construyendo sistemas de apoyo para pares que permitan un seguimiento constante y no solamente esperar a que haya una sobrecarga de trabajo y puede empezar un círculo vicioso de clínica trabajo, clínica trabajo, en la medida en que nosotros empoderamos a muchas personas en este acompañamiento y que no estemos solos a la hora de solicitar un acompañamiento, creo que va a ser más efectivo" (Participante 3)

Cabe resaltar que la metodología de este proceso debe caracterizarse por enmarcar el acompañamiento no como un proceso lineal, secuencial y pautado, pues durante la ejecución se pueden presentar grandes avances y a su vez grandes retrocesos; debe ser participativo y autónomo, con respeto e igualdad permitiendo la personalización y la socialización que permitan el desarrollo de fortalezas y adopción de una visión crítica durante el desarrollo integral y trabajo mancomunado para garantizar la mejora continua del personal y del proceso de acompañamiento. (Abuertar, Garrido, & Maruenda, 2018)

La adquisición de herramientas con bases conceptuales y metodológicas en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad debe enfocarse al modelo de pacto de productividad, para esto los participantes deben poseer un panorama general acerca de la inclusión reconociendo su rol y sus responsabilidades frente a la misma, esto se garantiza con formación académica de expertos en cuanto al tema.

Retos y desafíos en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad derivada de los problemas o trastornos mentales en Colombia

Los desafíos que se presentan en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad derivada de los trastornos mentales representan la generación de espacios de convivencia dentro del ámbito laboral que garantiza la transmisión del conocimiento con el objetivo de derribar imaginarios, utilizar un lenguaje adecuado, inclusivo y a la vez práctico, minimizando la estigmatización en el entorno laboral, garantizando la seguridad y salud en el trabajo, con el acompañamiento de expertos profesionalmente formados en el tema que utilicen pautas aplicadas a la cultura de nuestro país.

Dentro de los retos y desafíos en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad derivada de los problemas o trastornos mentales en Colombia se encontraron las siguientes perspectivas de los expertos:

“a nivel psicosocial, ningún sistema está pensado en adaptarse a las personas llamadas con discapacidad física frente a otras categorías de la discapacidad misma, los temas resultan complejos y desde la perspectiva de inclusión esto es necesario porque es que no solamente ir a incluir, no es solamente hacer un proceso de inclusión, las empresas deben cumplir con una normativa de seguridad y salud en el trabajo” (Participante 6)

“trabajo no es terapia, es una cosa que tiene que quedar muy clara, a veces se considera que se contrata a personas con discapacidad y le van a hacer terapia, le van a hacer un favor y eso no es un favor es un derecho y demás, creo que es un punto de partida muy importante para estructurar las respuestas de acuerdo al que el lenguaje de inclusión es un poco técnico pero que también hay que empezar usar en enfoque de derechos” (Participante 3)

La integración de todas las personas en los ámbitos sociales incluye a las personas en condición de discapacidad en el campo laboral, pues, son ellos quienes más se enfrentan a desafíos, existe un largo camino por recorrer en todos los ámbitos para que todo tipo de personas sean incluidas y aceptadas.

Los principales desafíos que enfrentan los empleadores y las personas en los lugares de trabajo son a causa de la desinformación social, no hay una aceptación total por parte de todos los empleados, las demás personas no ven todo el potencial de las personas con sus capacidades diversas, el trato con estas personas provoca en los demás

sentimientos de enojo, tristeza y frustración; los tratos se tornan desiguales con tendencia a lo especial pues no es entendible con facilidad este tipo de condiciones.

Si la empresa adopta la política de inclusión laboral debe tener en cuenta que el principal desafío es generar condiciones adecuadas para el cambio al interior de las empresas desarrollando estrategias encaminadas al cambio.

De acuerdo con lo encontrado en el análisis de las categorías, la frecuencia más alta la obtuvieron las categorías relacionadas con, política de inclusión empresarial, programa de inclusión en la empresa, lenguaje inclusivo, estigmatización, desconocimiento en cuanto a discapacidad psicosocial, proceso de selección inclusivo y evaluación del riesgo psicosocial.

Se hace evidente que en las empresas donde han comenzado a interesarse en el desarrollo de programas de inclusión y todos sus componentes, los valores y principios, dan un giro en cuanto al cambio en la aceptación de personas con capacidades diversas transformando las formas de comunicación para que, desde las expresiones inicie la inclusión, abriendo el espacio para que los expertos hablen sobre el significado real de la discapacidad psicosocial y de esta manera se minimice la estigmatización y se supere el desconocimiento existente en discapacidad psicosocial, el marco legal colombiano facilita estas acciones y esto se convierte en un estímulo más para que las empresas decidan cambiar sus políticas.

Políticas públicas nacionales e internacionales

Según la constitución política de Colombia de 1991, el Estado promueve las condiciones para que la igualdad entre personas sea real y efectiva y adopta medidas desde su creación en favor de grupos discriminados o marginados. Así mismo, se encarga de proteger a aquellas personas que, por su condición mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sanciona los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Colombia C. P., s.f.)

Por lo anterior, desde 1997 en Colombia el gobierno dentro de la política nacional de empleo empezó tener en cuenta a las personas que en ese entonces las llama con limitación, por lo que, a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación y otras entidades gubernamentales, generan estrategias que ayudan a este grupo poblacional a tener educación especial, capacitación, habilitación y rehabilitación. Por medio de la Ley 361, en el capítulo de la integración laboral se establecen los mecanismos de integración social. Entes nacionales como el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y particulares, se les motiva para que vinculen educativa y laboralmente a este grupo. Generando algunas garantías que precisen el adecuado y equitativo trato de estas personas. (Colombia C. d., LEY 361 DE 1997, s.f.)

Posteriormente, en el 2005 Colombia publica el decreto 3973 posterior a la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, donde adopta las medidas de carácter legislativo, social,

educativo y laboral necesarias para eliminar la discriminación y propiciar su plena integración en la sociedad, promoviendo el suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, vivienda, recreación, educación, deporte, acceso a la justicia y servicios policiales, así mismo las actividades políticas y de administración. (Colombia P. d., Decreto 3973 de 2005, s.f.)

En el 2007, se inicia la regulación a nivel departamental, regional y local, con el objetivo de impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, promocionando y garantizando sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos. Quedando plasmado en la ley 1145 del mismo año. (Colombia C. d., Ley 1145, s.f.)

En mayo del 2008, se celebró la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, donde se reafirma la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación. Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad y aclara que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano.

En su artículo 27, sobre el trabajo, prohíben la discriminación por motivos de discapacidad, protege los derechos, asegura que las personas puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; permiten que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, así mismo alientan a este grupo poblacional a las oportunidades de empleo y la promoción profesional.

En el 2013, la Ley Estatutaria 1618, además incentivó el desarrollo de negocios inclusivos y fortaleció el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas especialmente a este grupo. (Salud, s.f.)

Adicionalmente, en la misma Ley 1618, el Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, tiene como objetivo crear líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%. Similar a lo que sucede en la actualidad con las convocatorias que abren el Ministerio del Comercio a través del programa INNpulsar y el SENA en sus convocatorias dirigidas únicamente a aquellas personas con discapacidad. (Salud, s.f.)

Más adelante, con el objetivo de incentivar a los empleadores y al sistema en general, el decreto 392 del 2018, informan que los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento del total de los puntos

establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. (Colombia P. d., Decreto 392 DE 2018, s.f.)

Además, a través de la historia se encuentran adelantando diferentes leyes, políticas, convenciones y decretos que favorecen o impulsan la integración de las personas con discapacidad, se siguen generando nuevas políticas públicas con el objetivo de garantizar la mayor adaptabilidad del medio, para que estas personas que presentan habilidades diversas, como es mencionado por una de las expertas en los resultados, puedan desarrollarse y trabajar en un entorno que favorezca su adecuado y completo desenvolvimiento en comunidad.

Durante el presente año, y dentro de las políticas públicas novedosas para Colombia, se han venido adelantando estrategias para la promoción de la salud mental, en el Documento CONPES 3992. Informan de que el Ministerio de Salud y Protección Social, a partir del primer semestre de 2021, diseñará una estrategia de rehabilitación basada en la comunidad para la implementación de procesos intersectoriales de inclusión social de las personas con trastornos mentales, epilepsia y consumo de sustancias psicoactivas, sus familias y cuidadores. (COLOMBIA, s.f.)

Tabla 2. Artículos referentes a los derechos, garantías y deberes de constitución política de Colombia 1991

| | Títulos/Objetivo | Descripción |
|---|--|---|
| Constitución política de Colombia 1991 | Título 2 - De los derechos, las garantías y los deberes | Capítulo 1: de los derechos fundamentales. Artículo 13: <i>El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan</i> Capítulo 2: de los derechos sociales, económicos y culturales Artículo 47. <i>El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran</i> |

Tabla 3. Leyes nacionales que soportan los lineamientos a nivel nacional respecto a la actividad laboral de personas con discapacidad y trastornos mentales

| LEYES | TITULO/OBJETIVO | DESCRIPCION |
|--------------|------------------------|--------------------|
|--------------|------------------------|--------------------|

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| Ley 361 1997 | Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. | <i>Capítulo IV de la integración laboral (artículos 22, 23,24,26)</i> |
| Ley 1145 de 2007 Julio 10 | Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. | <i>Capítulo I y V Artículo 1 formulación e implementación de la política pública en discapacidad Artículo 17 incorporar en los planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la Política Pública para la Discapacidad</i> |
| Ley 1346 de 2009 | Aprobó para Colombia la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, | <i>Determina la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.</i> |
| Ley estatutaria 1618 2013 | Garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009. | <i>Artículo 13: el derecho al trabajo</i> |

Tabla 4. Decretos nacionales soportados en lineamientos internacionales referentes a la vinculación laboral inclusiva

| DECRETOS | TITULO/OBJETIVO | DESCRIPCION |
|--|--|--|
| Decreto 3973 noviembre 08, 2005 | Por el cual se promulga la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). | <i>Artículo III Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...</i> |
| Decreto 2011 2017 | Del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público | <i>Artículo 2.2.12.2.3 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.</i> |
| Decreto 392 2018 | Proponentes con trabajadores con discapacidad | <i>Artículo 2.2.1.2.4.2.6. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.</i> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <i>En los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos. Artículo 2.2.1.2.4.2.7. Seguimiento durante la ejecución del contrato.</i> |
|--|--|--|

Tabla 5. Otras políticas públicas nacionales e internacionales referentes a la vinculación laboral inclusiva

| OTROS | TITULO/OBJETIVO | DESCRIPCION |
|---|--|--|
| Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Mayo del 2008 | Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. | <i>Artículo 27: trabajo y empleo</i> |
| Resolución 4886 2018 | Política Nacional de Salud Mental | <i>Artículo 8.4.2 Lograr la rehabilitación y la inclusión social (social, familiar, laboral/ocupacional, educativa, religiosa, política y cultural) de las personas con problemas y trastornos mentales, sus familias y cuidadores</i> |
| Documento CONPES 3992 Abril 2020 | Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia | <i>5.3.3. Estrategia para la atención en salud e inclusión social. Línea de acción 3. Inclusión social</i> |

Elaboración propia

Los empleadores pueden tener percepciones erróneas sobre la vinculación de personas con discapacidades, o no son conscientes del impacto positivo para su organización y la sociedad en general. Las políticas públicas pueden incidir significativamente es estimular y crear motivaciones efectivas para que las empresas vinculen personas con discapacidades, favoreciendo ambientes inclusivos, redundando en la mejoría de la salud mental individual y de la comunidad donde tiene incidencia. Es importante no vincular a empleados con discapacidades, generar espacios de integración y colaboración, sino el de romper estereotipos asociados a la discapacidad, evitar la estigmatización y crear nuevos imaginarios de inclusión y salud mental colectiva. Si duda las políticas públicas ofrecen un marco amplio para propiciar estos escenarios, pero aún hace falta que estas se hagan efectivas en su comunicación, implementación y valoración, para crear una mejor experiencia para todos los empleados, sin distinción de sus discapacidades y potenciando sus capacidades, beneficiando de manera agregada a toda la comunidad.

Discusión

La investigación sobre la percepción de los expertos al incluir laboralmente personas con trastorno mental ha permitido identificar diferentes variables y posibles imaginarios dentro de la población estudiada. Así mismo, es importante conocer las organizaciones con carácter laboral inclusivo, con el objetivo de describir la filosofía, valores y principios de la institución, análisis de motivaciones de las políticas y proceso de selección para que por medio de la divulgación de estos resultados sea posible mejorar la calidad de la oferta laboral y de esta manera progresivamente favorecer la inclusión de este grupo poblacional.

Dentro de la búsqueda bibliográfica no se encontraron artículos de investigación que abordaran este tema desde la perspectiva aquí descrita, por lo que un plus de esta investigación es que hay poca bibliografía a nivel nacional al respecto, por lo que se considera que se requieren más estudios que profundicen y analicen las percepciones al incluir laboralmente no solo personas con trastorno mental, sino individuos con condiciones médicas que muchas veces son rechazados por su enfermedad o síntomas.

Alcover de la Hera y Torres (2011) proponen en su estudio de los trabajadores con discapacidad variables como: problemas, retos y principios de actuación. Identificando tanto factores externos a la organización, como el contexto legal, económico u ocupacional, como de factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas, entre los que destacan la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección y las relaciones entre sus miembros. Algunos de los cuales también se identificaron en la investigación presentada, plasmándose aquí como política de inclusión e inclusión transversal, las cuales ya se describieron con más detalle dentro de los resultados.

Referente a las percepciones acerca de la cultura organizacional en general, observamos que en la investigación surgen términos como política de inclusión, programas de inclusión, y liderazgo inclusivo. Dentro de la bibliografía revisada Rodríguez, Rodríguez y García (2004) expresan también inquietud sobre el tema de las diversas legislaciones y políticas institucionales, que apuntan hacia la inclusión de personal con algún grado de trastorno mental, sin una adecuada estrategia de implementación, y afirman que la actividad laboral es considerada como “derecho”, como una forma de participación social para los individuos en general. Hecho que debiese tenerse en cuenta en todas las empresas a nivel nacional dado que incluso se encuentra plasmado en la legislación colombiana.

Dentro de los objetivos de las políticas nacionales como ya fue descrito previamente se encuentra el incentivar a los empleadores y a las empresas, a participar en procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, generando motivaciones monetarias a aquellos que logren una vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Por otro lado, se reporta en la investigación que las personas que son consideradas o diagnosticadas con discapacidad se deben abordar desde la sombrilla de la diversidad, por lo que cada vez se observan y crean empresas mucho más incluyentes no solamente en términos de discapacidad sino de diversidad de género, variedad en edad, inclusión de migrantes, generando de esta manera empresas ricas en diversidad social y favoreciendo la integración de los diferentes grupos.

Desde la perspectiva en el campo de la economía y cómo esta podría ser afectada por los individuos con algún tipo de trastorno mental o discapacidad, se encontró en la investigación que existen muchos imaginarios de improductividad en población con discapacidad psicosocial, generando así mayor desconocimiento y creando más estigma como barrera principal al abordar estos temas. Armour, Button, y Holland (2018) describen el impacto de la discriminación de las personas con algún grado de trastorno mental, también tienen en cuenta personas con algún grado de discapacidad física, esto calculado como la tasa relativa para la contratación, que es baja, a pesar de que los argumentos de impacto sobre el costo de contratación de individuos con discapacidades no son consistentes, esto repercute finalmente sobre la oportunidad de contratación en esta población.

Grandón y col. (2017), también abordan en su investigación cómo evaluar el estigma hacia personas con diagnóstico de esquizofrenia, por medio de herramientas y estrategias encontraron un deficiente nivel de información y creencias estereotipadas sobre la esquizofrenia. Limitante que se considera importante en la investigación, dado que a través de los años y la historia pese al conocimiento más profundo de las enfermedades mentales y su neurobiología aún se sigue percibiendo este grupo de patologías primero como incapacitantes, segundo, como generadoras de riesgos para la población en general y tercero, como poco productivas. Denotando el lento progreso que presenta en términos generales la cultura de una población.

Dentro de la investigación de la percepción sobre las razones empresariales para no contratar individuos con trastorno mental surgieron variables como los mitos de la discapacidad, creencias culturales y los imaginarios del miedo. Resaltándose la importancia y gratificación que genera el lograr desmitificar los imaginarios y las percepciones de la mayoría de las personas. Logrando que el empresario cambie sus ideologías y que a través de la práctica y su propia experiencia se dé cuenta de que es posible la inclusión laboral, al realizar pequeños cambios en el enfoque de cómo se percibe el individuo con enfermedad mental.

Dentro del artículo publicado por Grandón (2018), de una investigación realizada en Colombia, de aquellas personas que tenían creencias y actitudes negativas frente a personas esquizofrénicas se reportan características como tener menos experiencia con personas con trastorno mental grave, menor prevalencia de diagnóstico personal y en familiares. Y, por último, un menor contacto con vecinos con condición mental respecto al grupo control. Por lo que se observa que los factores culturales y sus relacionados como mitos e imaginarios, de las personas que no han tenido contacto con este grupo, son factores determinantes en la inclusión laboral y en general en las actitudes presentadas en las relaciones interpersonales.

Dentro de las limitantes y posibles apoyos que se realizan a personas con trastornos mentales y discapacidad ya sea funcional o psico-social se reporta en la investigación que existen frustraciones de los colaboradores que permiten las inclusiones debido a que son en sí mismos los imaginarios los que afectan en mayor medida el proceso laboral que sus posibles limitaciones. Segundo, como en ocasiones se vinculan estas personas por cumplimiento institucional frente a las políticas públicas o bonificaciones que dan los actores municipales, se identifica que la presencia de problemas tales como que actividades va a desarrollar después de ser contratado y no viceversa como es lo usual. Además, puestos obligados y no enfocados en las capacidades o fortalezas del contratado, lo que genera muchas veces cambios de lugar o área de trabajo.

Dentro de las posibles estrategias de apoyo Carmona y col. (2018) en su revisión sistemática abordaron la problemática laboral en los pacientes con esquizofrenia, identificando cuatro necesidades principales de apoyo: desarrollo de habilidades, intervenciones vocacionales, soporte y ánimo, y un entorno de trabajo favorable. Retos que se deben instaurar y estructurar en las empresas inclusivas, recordando que el trabajo otorgado a este grupo se encuentra bajo un contrato y debería ser visto como un derecho y no cómo una obligación o favor que hace la empresa frente al tema de inclusión laboral. Intentando de esta manera romper paradigmas e ideas fijas que hasta el momento no se han podido derrumbar o reestructurar por la lentitud en los procesos sociales frente al cambio.

Dentro de la investigación se describen también algunos objetivos que se deben lograr en estas empresas inclusivas. Dentro de lo que se resalta la importancia de tener un enfoque distinto, donde todos los trabajadores se visualizan como entidades diferentes, diversas, cada uno de ellos con sus fortalezas y debilidades. Se tienen en estas empresas donde laboran los expertos consultados documentos llamados guías, con una orientación frente a la inclusión de todos los individuos, no solo los que son diagnosticados con alguna “discapacidad”, debido a que el desempeño y las habilidades individuales van más allá de un diagnóstico.

Uno de los expertos menciona que incluso algunas de las personas que desempeñan bien su actividad laboral, lograr quitarse la etiqueta. No siempre resultando favorable para sus tareas y compromisos, debido a que en lugar de ser recompensado con estabilidad o incluso ascensos, son sobrecargados y explotados laboralmente. Notando la poca cultura frente a una buena calidad de la oferta laboral y sobreponiendo la economía de las empresas, además de evidenciar la pobre capacidad de control en el área de seguridad y la salud en el trabajo.

La necesidad de replantear los compromisos en el grupo de personas con algún trastorno mental o discapacidad, vinculándolo con las políticas públicas nacionales e internacionales genera que se planteen, retos de la transversalidad en las empresas inclusivas y no inclusivas, multidimensionalidad y la creación de oportunidades laborales centradas en las fortalezas y capacidades de quienes serán contratados, sin excepción, no por el contrario contratar antes de identificar cual será la tarea a desarrollar. De esta manera se pueden generar procesos donde todos entren a competir por puestos laborales y sólo

quienes demuestren su compromiso y aptitudes frente al puesto, serán los beneficiados de adquirirlos. Aclarando que la valoración de las aptitudes debe ser congruentes con la política de integración, donde quienes se evalúen para un puesto en particular deben ser homogéneos, respecto a su capacidad al desarrollar la actividad requerida. (Martínez, 2017)

Los trastornos mentales son diversos y se encuentran en un gran abanico de posibilidades y carga de psicopatología, por lo que sus indicadores de funcionalidad en lo laboral varía significativamente. En términos generales los puntajes en funcionalidad son altos, al no estar asociados a mayor gravedad de los síntomas psicopatológicos. Pese a esto, se identifica que generalmente estos individuos se desempeñan de manera adecuada en trabajos con carácter operativo, más que en aquellos que requieren toma de decisiones. Por lo que estos puestos pueden ser considerados preferencialmente y como estrategia que favorezca la inclusión, tener en cuenta los individuos con trastornos mentales y algún tipo de discapacidad. (García, 2016)

Dentro de los retos y desafíos en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad derivada de los problemas o trastornos mentales en Colombia se encontraron las siguientes perspectivas de los expertos: seguir con el trabajo iniciado de dar a conocer a los empresarios y la sociedad en general que las personas en condición de discapacidad psicosocial pueden trabajar, llevar a cabo actividades en distintas posiciones dentro de las organizaciones. Favorecer el cambio del lenguaje cotidiano estigmatizante a un lenguaje inclusivo, así como la vigilancia de los riesgos psicosociales dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Estas personas pueden aportar un valor agregado a dichas organizaciones pues al cambiar la cultura organizacional a ser más inclusiva y justa se está dando un ejemplo a otros empleados de la organización y a la vez favorece la transformación de la sociedad hacia los valores de solidaridad y respeto, de aceptación de la diversidad y la diferencia.

Sugieren que cuando se logren experiencias exitosas en este campo se socialicen y se hagan visibles a otros empresarios para motivar el cambio y la transformación de otras empresas. Igualmente trabajar los temas de inclusión dentro de la sociedad colombiana, con sus diferencias frente a otras culturas, el estigma hacia la persona con trastorno mental y sus familias.

Limitaciones del estudio

Durante la ejecución del estudio nos encontramos con algunas limitaciones. Inicialmente se había planteado realizar las entrevistas semiestructuradas presenciales a los compañeros de trabajo y empleadores de las personas con algún diagnóstico de trastorno mental, sin embargo, dada la contingencia COVID-19, se cambió la manera de recolectar la información a través de los expertos por medio de un foro virtual. Esto conllevó a reestructurar las preguntas que fueron realizadas en las entrevistas.

Por lo anterior, fue difícil realizar el contacto telefónico, por correos y encuentros sincrónicos con los participantes, pero gracias a la colaboración e interés por la investigación se logró superar estos obstáculos.

Otra limitación del estudio es que al ser una muestra reducida y cualitativa permite enriquecer descriptiva y fenomenológicamente la investigación y los nuevos resultados, sin llegar a datos estadísticamente significativos que se puedan generalizar a toda la población. Por lo que se hacen necesarios nuevos estudios que incluyan mayor número de muestras y variables que generen nuevos horizontes y perspectivas a futuro.

Investigaciones futuras

Al conocer los resultados de esta investigación se considera importante a futuro poder indagar por medio de los métodos cuantitativos y escalas de manera objetiva el rendimiento laboral de las personas con algún trastorno mental. Estos estudios ya se han adelantado en algunos países, sin embargo, en la búsqueda bibliográfica nacional no se encontraron resultados.

Otro de los estudios que sería conveniente llevar a cabo, es desde una perspectiva antropológica poder describir y analizar qué impacto genera en los trabajadores que la empresa donde laboren sea incluyente de individuos con trastorno mental o discapacidad. Reconociendo que estos cambios a nivel personal pueden transformar y producir grandes avances a nivel cultural y social respecto a los temas de estigmatización y conocimiento de la diversidad.

También se considera importante realizar seguimientos e investigaciones en los diferentes programas que se adelantan a nivel nacional con el objetivo de conocer las nuevas implementaciones y herramientas usadas en el proceso de inclusión de estas personas para a futuro poder implementar protocolos estandarizados al respecto.

Por último, es conveniente que desde el área de educación del sector empresarial se trabaje en ir adelantando procesos novedosos al respecto, dando a conocer las políticas públicas y midiendo/ describiendo los posibles cambios en las culturas organizacionales.

En el sector académico universitario sensibilizar, enseñar y promover las investigaciones en el área de los trastornos mentales y discapacidad, con el fin de dar a conocer las diferentes perspectivas, profundizar sobre esta temática aún un poco oscura e incierta para muchas personas.

La emergencia sanitaria actual también abre perspectivas de investigación en el campo, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han proporcionado una flexibilidad para el desarrollo del trabajo. Una nueva perspectiva de estudios de inclusión debe vincular estos aspectos, como teletrabajo e inclusión laboral. Esto puede representar tanto ventajas como desventajas para personas con discapacidades. En todo caso, el trabajo colaborativo que se enunció en esta investigación, puede tener giros aún no explorados, que pueden potenciar el empleo para las personas con discapacidad,

eliminando las barreras existentes en los entornos de trabajo tradicionales y reemplazando la necesidad de estar físicamente, pero al mismo tiempo, esto también advierte el riesgo del aislamiento, la falta de vínculos comunitarios, afectivos, etc., que pueden ser otro factor de marginación y de estigmatización.

Conclusiones

Esta investigación abordó desde la perspectiva de derechos la necesidad de favorecer la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad psicosocial o mental derivada de los trastornos mentales. Teniendo en cuenta los aportes dados por seis expertos en el área, desarrollados y discutidos en el foro se puede concluir lo siguiente:

- A nivel internacional hay una nueva tendencia empresarial de favorecer la inclusión social y la sostenibilidad ambiental en sus prácticas y procesos productivos y se han establecido una serie de estándares internacionales de políticas encaminadas a la responsabilidad social, la sostenibilidad y la inclusión de las poblaciones vulnerables al mercado laboral.
- En Colombia ya existe un marco legal que estimula la posibilidad de contratación laboral de personas en condición de discapacidad, sin embargo, aún se requiere de un cambio en la forma de pensar acerca de las personas con trastorno mentales y se debe hacer desde todos los sectores, un gran esfuerzo para que estas personas logren tener las garantías suficientes para entrar al mercado laboral.
- Existen una serie de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales dispuestas a apoyar a las empresas en el proceso de transformación interna que se requiere para favorecer la contratación y aceptación en el espacio laboral de dichas personas y se hace necesario que se desarrollen perfiles por competencias para el cargo, tener un plan de entrenamiento y capacitación a todos los actores, tener una contratación formal y, por último, potenciar el proyecto de vida de todos sus colaboradores.
- Con relación a las empresa inclusivas esta investigación determinó, la importancia de desarrollar una política de inclusión, pues los empresarios tienen poca información y desconocen conceptos claves como lo son discapacidad y en especial de discapacidad psicosocial, por lo que es pertinente instaurar una estrategia pedagógica con las empresas para ir mitigando el estigma cada vez que se hable de este tipo discapacidad e ir posicionando un cambio en el lenguaje para que desde las expresiones empiece la inclusión, generando así un lenguaje libre de discriminación y una mejor recepción por parte de las empresas de estas personas favoreciendo su permanencia en las organizaciones evitando así la discriminación. Por lo tanto, si se instala esta temática en el ámbito empresarial se logrará generar un gran avance en el proceso de inclusión.
- En cuanto a las razones o motivaciones por las cuales las empresas deciden contratar personas con trastorno mental, se logró identificar que la motivación económica o beneficio tributario corresponden a el principal

factor que permite promover el proceso de inclusión laboral, sin embargo, de acuerdo a experiencias particulares también se estableció que la intención o interés genuino de inclusión se menciona como factor motivante a partir del reconocimiento del riesgo psicosocial que les permita a las empresas reconocer que sus trabajadores padecen de algún trastorno mental, con esto abrir un espacio para la inclusión. Sin embargo, surge una paradoja con relación a esto y es que a pesar de que existen beneficios y los conozcan no se efectúan los procesos de inclusión.

- Los procesos de inclusión deben ser dinámicos, transversales y diversos, pues es desde ese intercambio de experiencias exitosas que se logra obtener un aprendizaje constructivo y bidireccional, donde las empresas y agentes involucrados interactúen para promover la instauración de ajustes razonables en el puesto de trabajo de acuerdo a la discapacidad y se determinen procesos de acompañamiento desde un enfoque social, estableciendo relaciones empresariales que contribuyen a la construcción de comunidad dentro y fuera del ambiente laboral, a partir de la réplica o adaptación de experiencias exitosas. En Colombia las experiencias exitosas de inclusión son muy pocas y tenemos el desafío de romper el dilema de que las personas no se vean obligadas a ocultar el diagnóstico de enfermedad mental para conseguir un trabajo.

Finalmente se concluye, que esta investigación logró comprender la percepción de los expertos al incluir laboralmente personas con trastornos mentales en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020.

Así mismo, se identificaron algunos principios de las organizaciones en donde trabajaban los expertos entrevistados pese a la dificultad de no poder asistir presencialmente a las instituciones debido a la contingencia COVID-19 y de esta manera conocer más de cerca como se desarrollan los procesos.

No fue posible describir a cabalidad el proceso de selección, inducción y contratación de los individuos con trastorno mental que fueron incluidos en las organizaciones investigadas por la limitación ya mencionada.

Por medio de las percepciones de los expertos se valoraron los modelos de atención, respecto al trato y resolución de problemas, de orden organizacional y laboral de sus colaboradores con trastornos mentales en la organización investigada. Así mismo se investigaron y describieron las motivaciones e imaginarios respecto a la inclusión de los individuos con trastorno mental y discapacidad.

Luego de realizar esta investigación consideramos que aún quedan muchos aspectos por abordar en futuras investigaciones. Desde el punto de vista de las personas con trastornos mentales y sus procesos de búsqueda y consecución de oportunidades laborales. Los retos que como estado tiene Colombia para seguir avanzando en la reglamentación e implementación de políticas de inclusión laboral, así como la consolidación y reconocimiento de las organizaciones que han surgido para apoyar al

mercado laboral para la transformación de las empresas en empresa inclusivas e incluyentes.

Bibliografía

- World Health Organization. (2008). *mhGAP: mental HealthGap Action Programme: scaling up care for mental, neurological and substance use disorders*. Geneva: WHO.
- Flores, N. J. (2014). Actitudes, Barreras y Oportunidades para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología* , N°1-Vol.4 pp:613-619 ISSN:0214-9877.
- Cárdenas, Jesús, y Campo, Zaira. (2017). *Empleo sin barreras*. Bogotá D.C.: .Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones. 56p.
- Villar, L. (2018). *Informe mensual del mercado laboral*. Bogotá: Fedesarrollo.
- ONU. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York: Naciones unidas.
- Colombia, P. c. (2015). Encuesta nacional de salud mental. (c. Ministerio de protección social, Entrevistador)
- Melgarejo. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades* (8), 47-53.
- Productividad, P. d. (s.f.). *Hojas informativas sobre normatividad en inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/hojasinformativassobrenormatividadeninclusion.pdf>
- OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Banco Mundial.
- Ruggiero, M. D. (2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. *Revista colombiana de bioética*, 6(1),, 125-144.
- Schreuer, N., & Dorot, R. (2017). Experiences of employed women with attention deficit hyperactive disorder: A phenomenological study. *Work* 56 (3), 429-441.
- Krahn, G., & Hammond, L. (2006). A cascade of disparities: health and health care access for people with intellectual disabilities. *Mental retardation and developmental disabilities research reviews* 12(1), 70-82.
- Kupfer, D. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5®: Spanish Edition of the Desk Reference to the Diagnostic Criteria From DSM-5*. Panamericana.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill Interamericana.
- Armour, P., Button, P., & Hollands, S. (2018). *Disability saliency and discrimination in hiring*. In *AEA Papers and Proceedings* (108), 262-66.
- Rodriguez, F., Rodriguez, M., & García, M. (2004). La integración laboral de las personas con trastorno mental grave. Una cuestión pendiente. *Psiquis* 25 (6), 264-281.
- Izuzquiza, D. (2018). Inclusión de personas con discapacidad intelectual en la universidad. *Resultados del Programa Promentor*.
- Lucas, M., Mantovana, B., João, V., & Salgadoa, B. (2018). The role of functional capacity in the prediction of occupational status in T schizophrenia. *Schizophrenia Research: Cognition* 13, 1-2.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. México DF: Interamericana Editores.
- Grandón, P., Aguilera, A., Bustos, C., Alzate, E., & Saldivia, S. (2018). Evaluación del estigma hacia personas con diagnóstico de esquizofrenia mediante una escala de conocimiento. *Revista Colombiana de Psiquiatría* 47(2), 72-81.
- Hasegawa, T., Hashimoto, T., Kanahara, N., Yamanaka, H., Ishige, M., Sato, Y., & Iyo, M. (2018). Identifying improvable employment-related factors in schizophrenia patients. *Psychiatry research* (266), 199-205.
- Carmona, V., Gómez, J., & Rojo, E. (2018). Employment Support Needs of People with Schizophrenia: A Scoping Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
- Pérez, V., & Alcover, C. (s.f.). Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- Rodríguez, P. F., Caballero, N., Tallo, E., Méndez, M., Hernández, M., López, S., & González, E. (2019). Efectividad de una estrategia de apoyo individualizado al empleo para personas con trastornos mentales graves. *Gaceta sanitaria* (32), 513-518.
- Jansson, I., & Gunnarsson, A. (2018). Employers' views of the impact of mental health problems on the ability to work. *Work*, 59(4), 585-598.
- Tapia, F., Castro, W., & Aguilera, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud mental*, 36(2), 159-165.
- Arcos, L., Álvarez, L., & Bedoya, J. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1).
- Tapia. (2015). Estigma hacia los trastornos mentales: características e intervenciones. *Salud mental* 38.1, 53-58.
- Escobar-Pérez, J. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización . *Avances en Medición*, 27–36.
- Echazarreta Soler, C., & Costa, A. (2018). Empresas inclusivas, reinventando la Calidad de Vida: una revisión teórica. Inclusive Companies, Reinventing Quality of Life: A Theoretical Review. *Global journal of Human social science*, vol 18, núm 3, 1-8.
- Martínez, L. (2017). Programas de Servicios Sociales para la inclusión social a través del empleo: ante el reto de la transversalidad, la multidimensionalidad y la creación de oportunidades laborales. *Revistas de la universidad de Granada*.
- Samper, M., & Fernández, A. (2017). Labor insertion of people with disabilities in public employment. Legal-economic analysis of the situation in the Community of Madrid . *Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 91(1), 203-234.
- Ramírez, C., & Ramírez, D. (2015). Estrategias e Indicadores utilizados por empresas privadas inclusivas de Asunción, en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD), Año 2013. *Población y desarrollo*.
- Asociación Empresarial para el Desarrollo, R. d. (2015). Caja de herramientas para empresas inclusivas. *Asociación Empresarial para el Desarrollo*, 1-10.
- Orgánica, C. E. (2020). Obtenido de <https://www.cocemfe.es/informate/comunicacion/#publicaciones>
- School, B. (s.f.). Obtenido de Tendencias e innovación: <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/marketing-y-comunicacion/stakeholders-ejemplos-para-entender-el-concepto>

- Ávila, & Victor, M. R.-F. (2012). Valores organizacionales y concepciones de deficiencia: la percepción de las personas incluidas. . *Psicología: ciência e profissão*, 32(4), , 792-807.
- Martínez, A., & Zamora, A. (2017). Saberes actitudinales en la formación del ingeniero desde el enfoque ecosistémico formativo: una experiencia universitaria. . *Revista Educación en Valores*. Vol. 1 N° 27 , pp. 15-35.
- Correa, M. (2019). Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas b de América Latina. *LOGOS IDRC*.
- Díaz, I., & Cisterna, K. (2016). Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional. *In Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva*, 100-117.
- OIT. (2012). *Definición de Competencias Laboral*. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>.
- Ramírez. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Cuadernos de Lingüística Hispánica* (30), 211-230.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales:¿ La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. . *Estudios gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Mascayano, F., Lips, W., & Moreno, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. . *Salud Mental*, 36, , 159-165.
- Valbuena Hernández, P. (2018). *Semiótica del dinero: significados y usos en la novela. (Tesis Doctoral)*. . Bogotá, Colombia.: Universidad Externado de Colombia.
- Goffman, E. (1963). Estigma. La identidad deteriorada. *Buenos Aires: Amorrortu*.
- Villar, L. (2018). Informe mensual del mercado laboral. Bogotá: Fedesarrollo.
- Armour, P., Button, P., & Hollands, S. (2018). Disability saliency and discrimination in hiring. . *In AEA Papers and Proceedings* (108), 262-66.
- Solsona, D. (2017). Los imaginarios sociales de la discapacidad: La circulación de imágenes, rótulos y heteronomías en la región de Magallanes Chile.
- Trabajo, M. d. (2014). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+P+ROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>
- Gómez, M., & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. . *Revista Katharsis*, N 23, 177-201.
- Abuertar, M., Garrido, A., & Maruenda, F. (2018). Profesionales de apoyo a la inserción: formación y acompañamiento en empresas de inserción. . *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa N° 94/2018*, 155-183.
- Colombia, C. P. (s.f.). *Constitución Política de la República de Colombia*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Colombia, C. d. (s.f.). *LEY 361 DE 1997*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Colombia, P. d. (s.f.). *Decreto 3973 de 2005*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=19122>
- Colombia, C. d. (s.f.). *Ley 1145*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf

- Salud, M. (s.f.). *Ley estatutaria 1618 2013*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/ride/de/ps/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Colombia, P. d. (s.f.). *Decreto 392 DE 2018*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85399>
- COLOMBIA, C. N. (s.f.). *ESTRATEGIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>
- García-Morato, M. V. (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Barcelona: Encarna Castillo.
- Suárez, B. (2012). Educar en valores: un reto en la gerencia venezolana. *Revista educación en valores*, 85-102.
- Martínez, L. (2017). Programas de Servicios Sociales para la inclusión social a través del empleo: ante el reto de la transversalidad, la multidimensionalidad y la creación de oportunidades laborales. *Revistas de la universidad de Granada*.
- Martinez, L. (2017). Programas de Servicios Sociales para la inclusión social a través del empleo: ante el reto de la transversalidad, la multidimensionalidad y la creación de oportunidades laborales. *Revistas universidad de Granada*.
- García, L. (2016). Biomarcadores diferenciales de la esquizofrenia. *Revista Universidad de Oviedo*.

ANEXO 1: Formato de recolección de datos sociodemográficos (uso exclusivo para el entrevistado)

Título de proyecto de investigación: Percepción sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en una organización con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020.

Autores: María José López U., Jennifer Hernández B., Laura Ximena Pedroza S. y Martha Patricia Saavedra G.

Maestría en salud mental comunitaria, grupo de investigación “Cuidado de la salud y calidad de vida”, línea de investigación: Salud Mental.

En el presente estudio se busca describir la percepción de los empleadores expertos sobre la temática inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020.

Nombre:

Sexo: Femenino___ Masculino___

Profesión:

Nivel educativo: Secundaria completa___ Técnico___ Universitario___ Posgrados___

Actividad laboral:

Experiencias laborales previas en empresas de inclusión:

Si___ No___

Por favor, describirlas:

ANEXO 2: Entrevista semiestructurada (uso exclusivo entrevistador)

Fecha:

Hora:

Lugar: Plataforma virtual Meet, encuentro sincrónico.

PARTE 1

Primer paso: Líder asignado de la primera parte de la presentación: Laura Ximena

Bienvenida y presentación del grupo de investigación y participantes
Información acerca de la Investigación.

“TÍTULO DE LA INVESTIGACION: Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá, durante el primer periodo del 2020

Universidad El Bosque. Facultad de Enfermería. Maestría en Salud Mental Comunitaria

Grupo de investigación “Cuidado de la salud y calidad de vida”. Línea de investigación: Salud Mental

NOMBRE DEL PATROCINADOR

La presente investigación será financiada por los investigadores principales.

NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES

Jennifer Hernández Blanco. psicóloga

María José López Urbina. Médico general

Laura Ximena Pedroza Sánchez. Enfermera

Martha Patricia Saavedra García. Médico psiquiatra

DIRECTOR

Pedro Valbuena profesión Economista Doctorado en estudios sociales”

Segundo paso: Lectura de la introducción del trabajo de investigación y confirmación la firma del consentimiento informado, ya enviado a los correos electrónicos.

Tercer paso: Tomar tiempo, máximo aproximado 4 horas.

Cuarto paso: Presentación del panel de experto: se solicitará a todos los participantes que se presenten virtualmente indicando su nombre, profesión y su relación con el tema que se va a discutir. Introducir información del cuadro de expertos y presentarlos. Descrito en Anexo 5.

PARTE 2

Lider asignado de la segunda parte de la presentación: Martha Patricia

1. Establecer normas de comunicación efectiva durante el panel
 - Cámara encendida
 - Micrófono se activa al momento de hablar
 - Se hará la pregunta y sería deseable que la contestaran todos los participantes, sin embargo tendrán la libertad de no responderla sino está en su área de experticia
 - Se darán un tiempo máximo de dos minutos por intervención y se hará una señal 15 segundos antes de terminar.
2. Sesión de preguntas: el **moderador** debe tener control de las respuestas para evitar que se extiendan las intervenciones y se salga del tema.

1. ¿Cuáles son las características de una empresa que tiene carácter inclusivo?
2. ¿Qué valores y principios reconoce en una empresa con carácter inclusivo?
3. ¿Ha tenido usted la oportunidad de brindar asesoría a empresas que buscan acompañamiento en el tema de inclusión laboral? ¿Cuál ha sido su experiencia?
4. ¿Cuál es su apreciación sobre los mecanismos que tienen las organizaciones para generar inclusión a través de vínculos con la comunidad, redes de apoyo y formas de intervención? (cuál es el deber ser de las organizaciones)
5. ¿Ha encontrado una motivación por la cual las empresas inclusivas decidan contratar personas con trastorno mental?
6. ¿Qué tipo incentivos puede tener una empresa que decida contratar a personas con trastorno mental?
7. ¿Ha tenido la oportunidad de reconocer algún motivo por el cual no contraten a personas con trastorno mental?
8. Si es así, ¿cuáles serían las razones por las cuales no promueven políticas de inclusión de personas con trastorno mental?
9. ¿A su juicio los procesos de selección, inducción y capacitación para las funciones para las cuales va a ser contratado deben ser distintas a las de la población general?
10. ¿Qué diferencias encuentra en la inclusión laboral de las personas con trastorno mental en relación con otras discapacidades?
11. ¿Qué modelos reconoce como exitosos de selección, inducción y contratación de los individuos con trastorno mental que ya fueron incluidos en las organizaciones?
12. ¿Qué recomendaciones haría para potenciar la capacidad creativa, rutinas ,

acciones, costumbres, saberes y valores, a las organizaciones para facilitar la inserción laboral de personas con trastornos mentales?

13. Si la persona con trastorno mental, puede ser productiva laboralmente

¿Cuáles deberían ser los ajustes razonables al ambiente de trabajo?

14. Si la persona es diagnosticada con un trastorno mental y tiene una vinculación formal a una determinada empresa ¿Cómo debe proceder la organización frente a este tipo de circunstancias?

15. ¿Cuáles son los retos o desafíos del proceso de inclusión laboral de las personas con trastorno mental en Colombia?

3. Conclusiones (líder)

4. Agradecimientos por la participación (líder)

Nuevamente agradecemos a todos su participación y sus valiosos aportes durante el foro. Tengan la seguridad que contribuirán a mejorar en el futuro, las estrategias de inclusión laboral de las personas con trastornos mentales.

Con esta investigación la universidad va a iniciar una línea de investigación para ir construyendo conocimiento en torno al tema con otros proyectos en el futuro.

La información obtenida de este foro será tratada bajo criterios de confidencialidad, anonimato y protección de los datos. El archivo de audio y video será guardado con clave de seguridad por el director y el grupo investigador, además, se garantiza que los datos de identificación de los participantes no serán publicados.

***Facilitadores: María José, Laura Ximena y Jennifer.**

Coordina y apoya las actividades de la discusión a través de herramientas asíncronas y sincrónicas. Proporciona actualizaciones a la discusión y la promueve compartiendo su propósito y misión dentro y fuera de la organización, según sea necesario.

Para este foro el facilitador hará las siguientes actividades:

- Control del tiempo, apoyar al moderador y tomar notas conclusiones y gestos.

*Modelo sugerido por Hernández, en su libro *Metodología de la Investigación*. Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición México. *DF, Editores, SA de CV*.

ANEXO 3: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD EL BOSQUE, FACULTAD DE ENFERMERÍA. MAESTRÍA EN SALUD MENTAL COMUNITARIA. GRUPO DE INVESTIGACIÓN CUIDADO DE LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA. LINEA SALUD MENTAL

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Parte 1: Información acerca de la Investigación. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá, durante el primer periodo del 2020

NOMBRE DEL PATROCINADOR

La presente investigación será financiada por los investigadores principales.

DIRECTOR

Pedro Valbuena, Phd

NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES

Jennifer Hernández Blanco.

María José López Urbina.

Laura Ximena Pedroza Sánchez.

Martha Patricia Saavedra García.

INTRODUCCIÓN

El panorama actual de las personas que presentan trastornos mentales en el campo laboral es difícil, enfrentan desafíos en el lugar de trabajo, tienen dificultades para ingresar al mercado laboral y exhiben una alta tasa de cambio de trabajo.

La salud mental de los individuos se relaciona con una adecuada interacción social y participación en esta, por lo que la integración a la dinámica laboral y la participación económica estimula la rehabilitación de su trastorno. Por lo anterior,

es importante iniciar la identificación de las posibles dificultades, obstáculos y oportunidades por parte de los empleadores y futuros compañeros de trabajo que impidan una adecuada inclusión de este grupo poblacional.

¿POR QUÉ SE ESTÁ HACIENDO ESTA INVESTIGACIÓN?

Esta investigación se realiza con el objetivo de comprender la percepción de los expertos frente a la inclusión laboral de personas con trastorno mental.

El aporte social de la investigación se deriva del reconocimiento de una problemática, a través de la información derivada de un panel de expertos, examinando la inclusión laboral de personas con diagnóstico de trastorno mental, en cuanto se pueden vislumbrar prácticas, estrategias, procesos, políticas, que finalmente redunden en la consolidación e instauración de un modelo de atención frente a este tipo de problemáticas.

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA INVESTIGACIÓN?

La investigación consiste en la realización de un panel de expertos en inclusión laboral, que se desarrollará en una sesión virtual a través de la plataforma Zoom de la Universidad del Bosque. Todos los expertos cuentan con una amplia trayectoria en los temas de políticas, normas, procesos de inclusión laboral. Todos tienen vinculación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con el tema de la inclusión laboral en distintas poblaciones.

¿QUÉ TENGO QUE HACER SI PARTICIPO EN ESTA INVESTIGACIÓN?

Participar en el panel de expertos de manera de voluntaria lo que permitirá recolectar la información necesaria para lograr los objetivos de esta investigación.

¿CUÁNTAS PERSONAS PARTICIPARÁN EN ESTA INVESTIGACIÓN?

Esta investigación contará con la participación de 8 expertos con diferentes perspectivas de la inclusión laboral, un hombre y siete mujeres, todos mayores de edad.

¿CUÁNTO TIEMPO ESTARÉ EN ESTA INVESTIGACIÓN?

El tiempo de participación en la investigación será de dos horas, tiempo previsto para la realización del panel de expertos. También existe la posibilidad de necesitarse un tiempo adicional de máximo media hora en caso de requerirse alguna ampliación o aclaración de los temas tratados.

¿PUEDO RETIRARME DE LA INVESTIGACIÓN DE MANERA VOLUNTARIA EN CUALQUIER MOMENTO?

La participación en esta investigación es totalmente voluntaria, por esta razón, usted podrá retirarse de la misma y/o revocar el consentimiento informado en el momento que considere conveniente sin que deba ofrecer explicación o justificación alguna. Dicho retiro deberá ser comunicado a las investigadoras.

¿QUÉ PASA SI ME RETIRO DE LA INVESTIGACIÓN?

Sí usted se retira de la investigación no habrá implicación alguna, por desistir de participar en esta investigación.

¿POR QUÉ PODRÍA EL INVESTIGADOR PRINCIPAL RETIRARME DE LA INVESTIGACIÓN TEMPRANAMENTE?

No hay ninguna razón por la cual sea retirado como participante, pues todas las opiniones expresadas tienen un gran valor para la investigación.

Cuando participante manifieste no estar interesado en participar y o se retire voluntariamente de la investigación.

¿CUÁLES SON LOS RIESGOS O INCOMODIDADES ASOCIADOS A ESTA INVESTIGACIÓN?

La presente investigación es clasificado como sin riesgo, según el Ministerio de Salud en la resolución número 8430 de 1993, definido como: "Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta".

¿OBTENDRÉ ALGUN BENEFICIO AL PARTICIPAR EN ESTA INVESTIGACIÓN?

El beneficio que usted obtiene es saber que sus aportes servirán para generar conocimiento acerca de esta problemática tan compleja, así como colaborar en el desarrollo de posibles estrategias que puedan ayudar a las personas con trastornos mentales a vincularse laboralmente, permitiéndoles así ser parte activa de la comunidad, ejercer el derecho al trabajo y mejorar así su calidad de vida y perspectivas económicas.

¿QUÉ BENEFICIOS OBTENDRA LA COMUNIDAD DE ESTA INVESTIGACIÓN

Se busca que se obtengan beneficios para las personas con trastornos mentales, la comunidad en general y aquellos empresarios que desean generar un ambiente inclusivo en su organización, produciendo así nuevas experiencias sobre beneficios y dificultades, resultantes de la interacción al trabajar con este grupo poblacional, identificando patrones clave, a la hora de pretender iniciar un análisis, y nuevas directrices de investigación, para futuros planes y guías.

¿CÓMO SE VA A MANEJAR LA PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE MIS DATOS PERSONALES?

Las intervenciones de los expertos que participen en el foro serán transcritas por el grupo investigador. Los datos serán tratados bajo criterios de confidencialidad, anonimato y protección de los datos. El foro será llevado a cabo el 15 de Mayo de 2020 a la 8:00 horas a través de la Plataforma de la Universidad del Bosque y se grabará previa autorización. El archivo de audio y video será guardado con clave de seguridad por el director y el grupo investigador, además, se garantiza que los datos de identificación de los participantes no serán publicados.

¿QUÉ SUCEDERÍA SI NO SE RESPETA LA CONFIDENCIALIDAD DE MIS DATOS?

Es deber de los investigadores salvaguardar tanto la identidad como la información de los participantes, para garantizar este deber se implementarán los siguientes mecanismos: El manejo de la información se realizará únicamente por los miembros del grupo investigador: el director y el grupo de investigadores y el asesor metodológico. La información del foro, grabaciones y registros serán descargados únicamente en los computadores del equipo investigador y serán guardados en PDF protegido. Se garantiza anonimato y confidencialidad por parte de las investigadoras.

Según el artículo 15 de la ley, 1581 de 2012, ley de habeas data, “toda persona tiene derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas”

En caso de que usted considere que la confidencialidad ha sido vulnerada puede dirigirse inicialmente a la Dirección de Investigaciones de la Facultad de Enfermería a través de la Doctora Diana Marcela Castillo dmcastillos@unbosque.edu.co o 6489000 ext 1143, de no encontrar respuesta satisfactoria en esta instancia podrá dirigirse a la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad el Bosque, investigaciones@unbosque.edu.co y ellos analizarán la pertinencia de remitirlo al Comité Institucional de Ética en Investigaciones, 6489000 ext 1520, comiteetica@unbosque.edu.co y las acciones correctivas a desarrollar.

¿MI PARTICIPACIÓN EN ESTA INVESTIGACIÓN IMPLICA QUE VOY A RECIBIR ALGUN TIPO DE TERAPIA?

La investigación no contempla el desarrollo de procesos terapéuticos.

¿TIENE ALGÚN COSTO MI PARTICIPACIÓN EN ESTA INVESTIGACIÓN?

La participación no tiene ningún costo.

¿RECIBIRÉ ALGUN TIPO DE COMPENSACIÓN O PAGO?

Los participantes no recibirán pago monetario o en especie durante el desarrollo del foro de expertos.

La compensación que usted recibirá consiste en saber que aporta a la generación de conocimiento.

¿QUÉ PASA SI ME LESIONO O ME ENFERMO DURANTE LA INVESTIGACIÓN?

La probabilidad de lesión o enfermedad durante la investigación es mínima, pues no requiere de ningún tipo de desplazamiento o actividad que pudiera generar dicho riesgo

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO SUJETO DE INVESTIGACIÓN?

Usted tiene derecho a que sus preguntas reciban respuesta de forma oportuna antes, durante y después del desarrollo de la investigación.

¿CÓMO Y EN QUE MOMENTO VOY A CONOCER LOS DATOS FINALES DE LA INVESTIGACIÓN?

Al final de la investigación se hará una socialización de los resultados en un evento académico y se buscará la publicación en un medio impreso posteriormente, será compartida con los participantes.

¿QUÉ HAGO SI TENGO ALGUNA PREGUNTA O PROBLEMA?

En caso de preguntas y/o dificultades estas se deben consultar con los investigadores principales, María José López Urbina. mlopezu@unbosque.edu.co , Jennifer Hernández Blanco. jyhernandez@unbosque.co , Laura Ximena Pedroza Sánchez. lxpedroza@unbosque.edu.co y Martha Patricia Saavedra García. mapasaag@unbosque.edu.co , con el director de la investigación Dr. Pedro Nel Valbuena valbuenapedro@unbosque.edu.co o con la Dirección de Investigaciones de la Facultad de Enfermería en los contactos mencionados anteriormente.

INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL COMITÉ DE ÉTICA

Comité Institucional de Ética en Investigaciones, 648 9000 extensión 1520,
comiteetica@unbosque.edu.co, Calle 132 No.7A-85.

INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN

María José López Urbina

Maestrando en Salud Mental Comunitaria

Universidad el Bosque

Teléfono: 300644448

Dirección: Carrera 42 E N° 80-69 Barranquilla, Atlántico

Correo electrónico: mlopezu@unbosque.edu.co

Jennifer Hernández Blanco

Maestrando en Salud Mental Comunitaria

Universidad el Bosque

Teléfono: 3144784670

Dirección: Calle 28ª N°15- 36 Cúcuta, Norte de Santander

Correo electrónico: jyhernandez@unbosque.edu.co

Laura Ximena Pedroza Sánchez

Maestrando en Salud Mental Comunitaria

Universidad el Bosque

Teléfono: 3172271265

Dirección: Cra. 18 N°14-16 Villa Olímpica, San Gil, Santander

Correo electrónico: lxpedroza@unbosque.edu.co

Martha Patricia Saavedra García

Maestrando en Salud Mental Comunitaria

Universidad el Bosque

Teléfono: 3153347893

Dirección: Calle 127 b N°19-91 Bogotá D.C.

Correo electrónico: mapasaag@unbosque.edu.co

PhD Pedro Nel Valbuena

Teléfono: 3124819764

Correo electrónico: valbuenapedro@unbosque.edu.co

Dirección de Investigaciones de la Facultad de Enfermería

Doctora Diana Marcela Castillo

Teléfono: 6489000 ext 1143

Correo electrónico: dmcastillos@unbosque.edu.co

Parte 2: Formulario de Firmas.

He sido invitado(a) a participar en el estudio **Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá, durante el primer periodo del 2020**. Entiendo que mi participación consistirá en participar un foro. He leído y entendido este documento de Consentimiento Informado o el mismo se me ha leído o explicado. Todas mis preguntas han sido contestadas claramente y he tenido el tiempo suficiente para pensar acerca de mi decisión. No tengo ninguna duda sobre mi participación, por lo que estoy de acuerdo en hacer parte de esta investigación. Cuando firme este documento de Consentimiento Informado recibiré una copia de este (partes 1 y 2).

Autorizo el uso y la divulgación de mi información a las entidades mencionadas en este Consentimiento Informado para los propósitos descritos anteriormente.

Acepto voluntariamente participar y sé que tengo el derecho de terminar mi participación en cualquier momento. Al firmar esta hoja de Consentimiento Informado no he renunciado a ninguno de mis derechos legales.

Nombre del Participante

Firma del Participante y Fecha

Investigador principal

Firma del Investigador y Fecha

Nombre del Testigo (I)

Firma del Testigo (I) y Fecha

ANEXO 4: Tabla 6. Variables estudiadas

| Objetivo general | Objetivos específicos | Variable | Fuente de información | Instrumento |
|--|--|--|-----------------------|-------------|
| Evaluar cuáles son los conocimientos, actitudes y prácticas de algunos empleadores frente a la inclusión laboral de personas con esquizofrenia | Determinar las características sociodemográficas de los empleadores, edad género, sexo, posición en la empresa, nivel educativo, tipo de empresa (registro cámara de comercio), actividad a la que se dedica la empresa (Instrumento DIAN, RUT). Posibles empleos que puede ofertar. | edad, sexo, nivel educativo, tipo de empresa, actividad de la empresa | empleadores | encuesta |
| | Describir cuales son los conocimientos que tiene el empleador del marco legal y la inclusión laboral de personas con discapacidad | conocimiento de las rutas de atención, conocimiento de la ley | empleadores | encuesta |
| | Saber que actitud tiene el empleador de la capacidad laboral de las personas con discapacidad | actitudes, practicas | empleadores | encuesta |
| | Saber si la empresa tiene contratada personas con discapacidad | cantidad de personas con discapacidad contratadas | empleadores | encuesta |
| | Saber qué tipo de discapacidad tienen las personas contratadas | tipo de discapacidad de las personas contratadas | empleadores | encuesta |
| | Conocer si ha encontrado ventajas o desventajas en la contratación de pacientes con discapacidad | ventajas y desventajas de la contratación de personas con discapacidad | empleadores | encuesta |

ANEXO 5: Tabla 7. Participantes

| Número de participante | Nombre | Profesión/estudios | Experticia |
|------------------------|---------------------------------|---|---|
| 1 | Angélica María García Castillo | Psicóloga, Magister en Investigación Social interdisciplinaria, candidata a Doctora en Educación | Inclusión Social, educativa y laboral en PcD. Consultora en inclusión y discapacidad en Best Buddies Colombia |
| 2 | Lina María González Ballesteros | Médica Psiquiatra, Especialista en Administración en Salud, Especialista en Terapia Cognitivo Comportamental, MSc Epidemiología Clínica | Psiquiatría - Administración, Inclusión en Discapacidad, Terapia Cognitivo Comportamental (incluye habilidades sociales), Investigación en salud mental, inclusión y persona mayor. Fundación Saldarriaga Concha -Cargo: Líder de Salud y Bienestar Pontificia Universidad Javeriana - Profesora |
| 3 | Salam Alexis Gómez Motta | Fisioterapeuta | Salud mental, derechos humanos y discapacidad Fundamental Colombia |
| 4 | Jineth Andrea Soto Parra | Terapeuta Ocupacional | 18 años de experiencia en procesos de inclusión, en los últimos 8 años específicamente en inclusión laboral |

| | | | Pacto de productividad |
|---|---------------------|--|--|
| 5 | Gloria Nieto | Abogada | Trabajo comunitario con PcD psicosocial y sus familias Coordinadora del nódulo comunitario de salud Mental y discapacidad Representante de las familias y usuarios en el Consejo Nacional de Salud mental Directora ACPEF (Asociación Colombiana de personas con esquizofrenia y sus familias) |
| 6 | Esperanza Rodríguez | Terapeuta ocupacional, con estudios de postgrado en administración de salud ocupacional; Magister en discapacidad e inclusión social y Magister en Educación. Certificada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) - Organización Panamericana de la Salud (OPS) como instructora de la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud (ICF). Investigadora en discapacidad e inclusión social, salud y trabajo, reintegro laboral y | Experiencia en la coordinación nacional para la construcción e implementación de programas de inclusión: educativa, laboral y social; Políticas Públicas; Estrategia de rehabilitación comunitaria para personas con discapacidad y poblaciones vulnerables; Construcción de procedimientos, equipos de capacitación y como consultor y asesor de diversas instituciones para el diseño de |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>rehabilitación integral. Investigadora en discapacidad e inclusión social, salud y trabajo, reintegro laboral y rehabilitación integral.</p> | <p>procesos relacionados con discapacidad, rehabilitación, reintegro laboral, inclusión social, salud ocupacional, ergonomía. Miembro equipo constructor Decretos de calificación de Pérdida de capacidad laboral u ocupacional en Colombia y República Dominicana. Docente universitaria. Perito experta en el tema de valoración del funcionamiento, funcionalidad y discapacidad acorde a los baremos vigentes</p> |
|--|--|---|---|