REVISTA CIENTÍFICA YACHAQ

PROCESOS DE LA REINCORPORACIÓN PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD LABORAL, UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA ENTRE LOS AÑOS DE 2000 - 2024

REINTEGRATION PROCESSES FOR PERSONNEL WITH WORK-RELATED DISABILITIES: A SYSTEMATIC REVIEW FROM 2000 TO 2024

Ms. Catherine Ivette Ramírez Arrascue
Universidad Católica de Trujillo
c.ramirez@uct.edu.pe
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6552-0494

Ms. Irina Isabel Silva de Bracamonte
Universidad Católica de Trujillo
Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6318-8193

Estefany Valentina Chaupis Luciano
Universidad Católica de Trujillo
Orcid: https://orcid.org/0009-0002-2056-5562

Andrea Dallely Anilu Finquin Leyton
Universidad Católica de Trujillo
Orcid: https://orcid.org/0009-0008-8938-0981

Recibido:19/04/2025
Aceptado:08/06/2025

DOI: https://doi.org/10.46363/yachaq.v8i1_5

RESUMEN

La investigación realizada cumplió con el objetivo de esta revisión sistemática al examinar los procesos de reintegración al trabajo dirigido a individuos con discapacidad laboral entre el periodo 2000 y 2024. Frente a ello, se efectuó un análisis minucioso utilizando diversas bases de datos, incluyendo GOOGLE ACADÉMICO y SCIELO. Se

seleccionaron artículos publicados en el periodo mencionado, aplicando el método PRISMA, lo que resultó en un total de 25 estudios. Como conclusión, se estableció que los procesos para reincorporación laboral de individuos con discapacidad deberían agregar no solo la adaptación del ambiente laboral, sino también la capacitación y el apoyo psicológico necesario para facilitar una integración exitosa.

PALABRAS CLAVE: Reincorporación – discapacidad laboral - procesos

ABSTRACT

The research carried out met the objective of this systematic review by examining the processes of reintegration into work aimed at individuals with work disabilities between the period 2000 and 2024. Against this, a thorough analysis was carried out using various databases, including GOOGLE ACADEMIC and SCIELO. Articles published in the mentioned period were selected, applying the PRISMA method, resulting in a total of 25 studies. In conclusion, it is confirmed that labor reintegration processes for individuals with disabilities must include not only the adaptation of the work environment, but also the training and psychological support necessary to facilitate a successful integration.

KEYWORDS: Reintegration – occupational disability - processes

INTRODUCCIÓN

La reincorporación de personal con discapacidad laboral representa un desafío imperioso para las empresas y en general para la sociedad moderna, este colectivo lucha por progresos en la legislación e implementación de políticas de inserción, asimismo como su efectiva integración en el mercado laboral. Esta disparidad recalca la necesidad de entender los componentes que influyen en esta causa. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2024) define a una persona con discapacidad como alguien que enfrenta diversas limitaciones persistentes que, junto con otros impedimentos, dificultan su plena integración en la sociedad; sin embargo, el personal restituido divisan irrisoria unificación a sus espacios de trabajo, puesto que se exhorta formar interposiciones que condesciendan abordar de forma interactiva y exhaustiva la restitución laboral (Martínez-Álvarez et al., 2024).

De igual modo, en escenarios como estos, es necesario promover la colaboración de los individuos con discapacidad. Además, los desemejantes niveles formativos, se deben preparar en función de las necesidades de este grupo (Paz-Maldonado et al., 2020). En definitiva, las personas con discapacidad gozan de derechos equivalentes a los de cualquier otra persona, incluyendo el derecho a la educación y al empleo en condiciones de igualdad, por lo tanto, tanto las entidades públicas como las privadas deben realizar los ajustes razonables que consideren necesarios. (Alvarado 2024).

Es relevante considerar el tema de la reintegración laboral desde una perspectiva de otros participantes en el proceso, como empresas de diferentes regiones y sectores económicos, las Administradoras de Riesgos Laborales, las Instituciones de Salud y las familias de los colaboradores (Pacheco et al.,2024).

Así mismo, según el análisis multivariado, en comparación con Venezuela, Perú, Ecuador, Honduras y Panamá, reportando una menor frecuencia de problemas de salud mental. En cuanto a salud física, esta fue evaluada de manera más favorable en Colombia y Panamá, mientras que Honduras, Argentina y Bolivia la percibieron de manera menos positiva. Además, la reparación laboral fue mejor valorada a peruanos y panameños (Mejia et al.,2021)

En este sentido, la reincorporación laboral es un proceso que aporta beneficios tanto a las organizaciones que lo implementan como a los trabajadores involucrados, ya que sus efectos impactan en todas las dimensiones de la persona y, en consecuencia, en su desempeño ocupacional (Peñaranda et al., 2021). Por otro lado, los hallazgos indican la necesidad de eliminar los retrasos administrativos y de establecer legislaciones que promueven la colaboración entre los rehabilitadores y quienes se encargan de adaptar el puesto de trabajo (Barona 2020).

Por lo tanto, la primera etapa implica seleccionar trabajadores que hayan sufrido algún suceso laboral o que hayan estado incapacitados un tiempo

prolongado. Dos, se lleva la acumulación de datos diagnósticos y paraclínicos. La tercera etapa consiste en implementar un plan de reincorporación diseñado por el equipo interdisciplinario. Finalmente, se realiza el seguimiento del plan de rehabilitación y retorno para evaluar su efectividad y determinar si requiere modificaciones (Montaña et al.,2022).

Sumando a ello, Cuando una persona incapacitada en el entorno laboral se reintegra después de un tiempo ausente, se propone un plan de renovación con el objetivo de reincorporarla a su trabajo. En este proceso, participan diversos profesionales de la empresa y especialidades como, terapia ocupacional, psicología, derecho y administración de negocios. Esto puede producir discrepancias sobre cómo gestionar el reintegro y qué grupo de personas atender y qué consideraciones tener, especialmente en casos de discapacidad laboral (Iglesias, 2020). Además, desde la perspectiva del modelo ecológico-sistémico, se observa un cambio donde el enfoque pasa del trabajador a la administradora de riesgos laborales. Este cambio provoca que la reincorporación laboral se enfoque principalmente en aspectos de beneficios económicos, dejando de lado aspectos importantes relacionados con el desarrollo integral del ser humano y su interacción con los distintos ambientes que lo rodean. (Iglesias, 2021).

No obstante, Es decisivo acentuar la importancia de implementar políticas estatales que aborden la salud mental en los ambientes laborales, de manera que se implementen tanto en organizaciones públicas como en privadas, ya sean estructuradas o no estructuradas. (Castellanos, 2020).

Es así que, los empleadores deben organizar reuniones en persona entre ellos y los trabajadores, con el propósito de identificar las dificultades en el entorno laboral y facilitar el regreso al trabajo, así como desarrollar planes de mejora en el entorno laboral (Toffoletto et al.,2020). Puesto que, el estudio de la reincorporación laboral como tema de aplicación en Latinoamérica es casi inexistente (Tapia et al.,2013).

Debido a, la política pública no hace nada por influir en una situación ya poco propicia e injusta para un grupo significativo de ciudadanos, sin alcanzar una auténtica inclusión social de individuos con discapacidad, comenzando sin duda con su integración laboral (Infante et al.,2015).

Es más sencillo que una persona que ha estado con descanso medico por menos de un año se reincorpore a un trabajo que aquella que ha estado inactiva laboralmente por un período más prolongado (López Villegas et al.,2014).

Por consiguiente, el departamento de recursos humanos debe mantenerse en un proceso continuo de capacitación e investigación sobre métodos para reintegrar y volver a contratar a personas con discapacidad en las empresas (Acuña et al.,2019).

En vista de lo explicado, se responderá la siguiente interrogante de investigación ¿Cuáles son los procesos más adecuados para la reincorporación para personal con

discapacidad laboral?

Este presente estudio sistemático se justifica porque a través de la divulgación de los procedimientos para la reincorporación de colaboradores con discapacidad laboral contribuye a la creación de entornos laborales más comprensivos y viables, sino que también se promueve la equivalencia de oportunidades, fomentando una cultura de respeto en la organización.

El propósito de esta presente investigación es conocer los procesos para la reincorporación laboral en caso de una discapacidad. Dado que estos procesos solo serán viables cuando haya un consenso entre empresas, sociedad y gobierno. La reincorporación laboral como tema se centra en como los empleados retornan a su puesto de trabajo después de un periodo de ausencia por problemas de salud. Las tareas que desempeña el personal deben depender del estado en que se encuentre, y establecer como será el retorno, a veces el trabajador necesitara una reincorporación progresiva, hasta que se adapte completamente. El impacto que pueda tener en la empresa, va afectar de distintas formas, tanto positiva como negativa, dependiendo del proceso que se lleve y los desafíos que se presenten en la relación de la empresa con el trabajador.

METODOLOGÍA

En este artículo de investigación se realizó, Una revisión sistemática consiste en el análisis y la interpretación de todos los estudios pertinentes relacionados con una pregunta de investigación, un área temática o una curiosidad relevante hacia un tema específico. (Kitchenham, 2004; Velmovská, 2014; Vera et al.,2014).

En esta presente investigación se utiliza el método PRISMA cual es un conjunto de pautas que ofrece una estructura para la creación y presentación de revisiones sistemáticas y metaanálisis, con el objetivo de garantizar que la información se comunique de manera clara, integral y objetiva, lo que facilita una evaluación crítica de la eficacia de la indagación. La intención de PRISMA es aumentar la transparencia y la calidad de la investigación en las revisiones sistemáticas, garantizando que las implicaciones de los resultados sean evidentes para los lectores. (Liberati, A., et al. 2015). Se realiza todo esto para dar respuesta a la pregunta que se está investigando: ¿Cuáles son los procesos más adecuados para la reincorporación laboral de personal con discapacidad?

Criterios de selección:

Para realizar la revisión sistemática se consideraron los siguientes artículos científicos provenientes de bases de datos reconocidas:

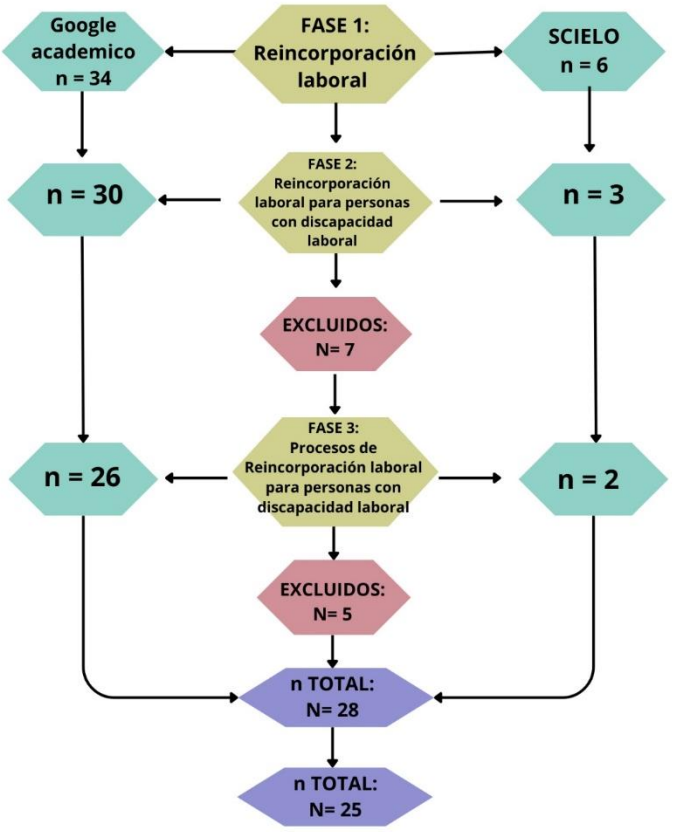
1. El periodo comprendido de la publicación de las investigaciones debe haber sido entre 2000 y 2024 para asegurar que aborden los procesos más adecuados hacia la reincorporación laboral de personas con discapacidad en este tiempo especificado.

2. Las fuentes consideradas fueron: Scielo y Google académico.
3. Los estudios abordan directamente los procesos procedimientos para la reintegración laboral de personas con discapacidad, ya sea a través de investigaciones empíricas, métodos, comparaciones y otros enfoques de investigación
4. De todos los artículos revisados, se dio preferencia al capítulo de resumen, del cual se recopiló: Autores, objetivo principal, resumen, palabras clave, metodología de investigación, resultados y conclusiones.
5. Las investigaciones, deben examinar como se llevan a cabo los procesos de reincorporación laboral en las empresas, tras un periodo de ausencia debido a una discapacidad.
6. Los temas investigados, pueden emplear diversos temas metodológicos, como estudios de caso,

análisis cuantitativo y cualitativo, encuestas y revisión de literatura, entre otros. Se consideran estudios publicados tanto en español como, portugués, inglés y Frances.
7. Para elaborar la introducción se tomarán en cuenta estudios a nivel nacional e internacional.
8. Las investigaciones pueden estar en disponibles en inglés, portugués y español.

Figura 1

Método prisma



En la Figura 1 se identifica una gran cantidad de artículos obtenidos en las fuentes: Scielo y Google académico, Sumando a ello, se aplicó el método prisma, lo que resulto en una selección final de 25 artículos para esta revisión sistemática.

RESULTADOS

Tabla 2

Estudios que demuestran que se logró el objetivo de la investigación

AUTOR	TITULO	RESULTADOS
Organización mundial de la salud	Organización mundial de la salud informe mundial sobre la discapacidad 2023	Es necesario realizar modificaciones en el entorno laboral, proporcionar herramientas de trabajo especializadas y ofrecer capacitación al personal para facilitar la plena integración de los empleados con discapacidad en el proceso de reincorporación laboral.
Luz América Martínez-Álvarez, Ana Milena Galarza-Iglesias, María del Pilar Zapata-Albán	Percepción de trabajadores reincorporados sobre la integración laboral	Los empleados experimentan dolor y limitaciones que afectan su capacidad para llevar a cabo sus funciones. En cuanto a la asignación de tareas, consideran que estas carecen de relevancia y pertinencia en relación con las restricciones laborales, lo que pone de manifiesto una discrepancia entre las tareas que se les asignan y las que realmente ejecutan. Además, en el entorno laboral se observa una falta de reconocimiento de sus habilidades, lo que contribuye a su deshumanización en función de un interés meramente productivo.
Eddy Paz-Maldonadoa, Ilich Silva-Peña	Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina	Los hallazgos se organizan en tres secciones analíticas que abordan la inserción laboral de las personas con discapacidad en los países de América Latina: 1. Legislaciones de inclusión que apoyan el derecho al empleo (14): Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Paraguay, Perú, Venezuela. 2. Reportes (11): Chile, Colombia, Honduras, Perú. 3. Artículos académicos especializados (27): Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Venezuela.

José Manuel Vicente Pardo	Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas	Las incapacidades prolongadas conllevan una situación de desvinculación laboral, así como un cambio en las instituciones encargadas de la atención sanitaria y de la protección durante su duración.
Martin Eduardo Ato Alvaro	La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú	Los hallazgos nos brindan la oportunidad de comprender que el fundamento principal de los derechos laborales de las personas con discapacidad incluye: a) posibilidad de acceder al empleo b) prohibición de la discriminación c) accesibilidad en el entorno laboral y las adaptaciones razonables d) intervención del Estado
Ayda Josefa Cáceres Peñaranda, María Paula Chaparro, Julieth Natalia Solano Reyes, María Fernanda Vargas	Programas de reincorporación laboral y efectos en el desempeño ocupacional	En el transcurso del proceso de reintegración laboral, se emplean múltiples estrategias, cada una basada en los fundamentos y principios teóricos de diversas disciplinas que participan en dicho proceso. Sin embargo, es crucial revitalizar la fase de seguimiento, ya que resulta fundamental identificar el impacto que este proceso de retorno ha tenido en la vida del individuo tras un periodo de ausencia debido a alteraciones funcionales o psicosociales, considerando que pueden surgir efectos que trascienden el ámbito laboral.
Carbajal Gastelo, Paola	La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano	El porcentaje de cumplimiento de la cuota en las empresas es muy bajo, sin alcanzar el 1% del total de las empresas que tienen esta obligación. Además, aunque la proporción de empresas que cumplen con la cuota de empleo se redujo en 2017 en comparación con el total de las empresas obligadas, se observa un progreso en la contratación de personas con discapacidad (PCD), a pesar de no alcanzar la cuota requerida, ya que

		ha aumentado el número de empresas que han logrado cumplir.
Sergio Quiñones Infante,Carolina Rodríguez Guillén	La inclusión laboral de las personas con discapacidad	El conjunto de normativas tanto a nivel nacional como internacional, junto con el marco institucional que regula las entidades públicas más relevantes en este sector, establece un entorno propicio para que las políticas públicas puedan enfrentar una situación adversa e inequitativa que afecta a un considerable segmento de la población. Esto facilitará el progreso hacia una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad, iniciando con su integración y reintegración en el ámbito laboral.
Ricardo Esteban Legarreta, David Gutiérrez Colominas	La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo	En conclusión, es esencial llevar a cabo una revisión de la subvención destinada a la promoción del empleo y la adaptación de los puestos de trabajo, enfocándose en incrementar su monto y establecer de manera precisa el procedimiento de solicitud para los trabajadores. Esto resulta crucial para facilitar la reintegración laboral de las personas con discapacidad y garantizar su completa inclusión en el mercado laboral.
Fernando G. Benavides, Manel Plana, Consol Serra, Ruth Domínguez, Miquel Despuig, Susana Aguirre, Mònica Soria, Maite Sampere y David Gimeno	Reincorporación al trabajo después de un episodio de incapacidad temporal por contingencia común: Papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la comunidad autónoma	El 25% de los participantes había regresado a sus labores al cuarto día, el 50% al noveno día y el 75% al vigésimo sexto día. Extremadura (RPSB=2,7; IC95%:2,4 a 3,1) y Galicia (2,6; 2,4 a 2,9) mostraron las diferencias más significativas en comparación con Navarra.
Ana Milena Galarza Iglesias	Reincorporación laboral y análisis de la ley 776 de 2002 de riesgo laborales en Colombia, a la luz del modelo ecológico	El núcleo del sistema es la Administradora de Riesgos Laborales. El trabajador es considerado un sujeto con derechos económicos, en función de sus limitaciones médicas, y su salud se evalúa en relación con su capacidad laboral. La familia se contempla como beneficiaria,

		mientras que la empresa se define como un entorno físico que puede impactar la salud. Cada uno de los subsistemas del modelo ecológico-sistémico se aborda desde un enfoque económico de compensación.
Angélica Patricia Fonseca Pacheco,Julietha Alexandra Oviedo Correa	Rehabilitación integral y reincorporación laboral: estudio de caso de un trabajador de la industria manufacturera	Como resultado de esta investigación, se expone la experiencia de un trabajador que se encuentra actualmente en activo, quien sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó una incapacidad de 29 días. Además, es relevante señalar que el trabajador participó en la implementación del programa de rehabilitación y reincorporación laboral en una empresa del sector de la manufactura de alimentos.
Christian R. Mejia; Juan F. Toledo-Martinez; Pablo José Lora-Acuña; Jhosselyn I. Chacon	Autopercepción de la salud según lugar de residencia en trabajadores de ocho países de Latinoamérica	De los 3185 empleados que participaron en la encuesta, el 23%, 20% y 13% indicaron que experimentaban una muy alta satisfacción laboral, salud mental y salud física, respectivamente. En el análisis multivariado, en comparación con Venezuela, se observó que Perú, Ecuador, Honduras y Panamá reportaron una menor incidencia de problemas de salud mental; en cuanto a la salud física, Colombia y Panamá la evaluaron de manera más positiva, mientras que Honduras, Argentina y Bolivia la consideraron de forma menos favorable; por otro lado, la satisfacción laboral fue valorada más positivamente en Perú y Panamá.
Leonardo Absalón Ortiz Mas, Miguel Àngel Barboza Calderón, Cristian Silva Casique, Yesenia Panduro Díaz y Aracely Bueno Monteza	Los derechos de las personas con discapacidad motriz en el Perú: avances y desafíos	Es esencial identificar y tratar estas circunstancias de vulnerabilidad para asegurar la inclusión y el acceso equitativo a servicios, recursos y oportunidades para las personas mayores con discapacidad motriz. Esto demanda un enfoque holístico que contemple tanto los aspectos físicos como los sociales,

		fomentando la seguridad, la participación comunitaria, la autonomía en el autocuidado, el acceso a servicios de salud apropiados y la reintegración al ámbito laboral.
Gely Audrey Cantor Barona	Efectividad de los enfoques de rehabilitación según pérdida de capacidad laboral en Santiago de Cali, Colombia	Los resultados obtenidos sugieren que el intervalo de tiempo entre la ocurrencia del evento y la reintegración al trabajo no presenta diferencias significativas entre los enfoques de rehabilitación ocupacional, integral y físico. El tiempo transcurrido desde la ocurrencia del evento hasta el inicio de la rehabilitación es, en promedio, de 10,5 semanas.
Ana Milena Galarza Iglesias	Estrategia de búsqueda de información científica aplicada al reintegro laboral de personas con discapacidad	Cuando un individuo que ha sufrido una discapacidad durante su vida laboral necesita reincorporarse a su puesto de trabajo, es fundamental que el empleador lleve a cabo una serie de acciones, en colaboración con el Sistema General de Riesgos Laborales y el contexto social, para implementar una intervención profesional que esté basada en la evidencia científica y que sea pertinente y actualizada.
Bibiana Montaña Rodríguez, Daisy Neira Moreno, Luz Velásquez Chica, Yohanna Rueda-Mahecha	Análisis de la aplicabilidad del programa de rehabilitación integral, reincorporación laboral y ocupacional en cuatro empresas colombianas entre los años 2021 y 2022	Se identifican tres factores que inciden en el cumplimiento total por parte de la empresa en la implementación y desarrollo de la norma. Estos factores son el desconocimiento, la falta de credibilidad por parte de los empleadores y la percepción que tiene el patrono sobre el trabajador, así como el entorno que rodea el programa de rehabilitación y reincorporación laboral.
Dra. Daniela Paola López Villegas, Dra. Hermelinda Hernández Amaro, Dra. Evangelina Pérez Chávez	Reincorporación laboral de las personas con discapacidad	Los pensionados que lograron reincorporarse, considerando diversos factores asociados, representaron el 26.3% del sexo masculino, el 32.3% de aquellos con educación primaria y secundaria completa, el 28.6% de los que tenían menos de un año de

		pensión, el 17.5% de los que no presentaban comorbilidades y el 37.5% de los que sí las tenían. Además, el 20.8% contaba con pensión parcial, el 100% de quienes realizaban trabajos ligeros y el 31.8% de los que llevaban a cabo trabajos de intensidad media, así como el 72% de los que finalizaron su capacitación.
Giraldo Caro, Jennifer Carolina	Reintegro y reubicación laboral: una revisión	El manejo de la discapacidad se transformará en un desafío más significativo en el futuro, lo que justifica la necesidad de optimizar el proceso de intervención ante las secuelas de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, es fundamental establecer un proceso de reincorporación que favorezca tanto al individuo como a su entorno familiar, social y laboral.
María Cecilia Toffoletto; Jorge David Ahumada	Acciones con el trabajador, con el empleador y en el lugar de trabajo asociadas a enfermedades musculoesqueléticas y de salud mental en trabajadores con licencia laboral: una revisión sistemática cualitativa	Se constató que un total de 19 intervenciones sugirieron medidas dirigidas a los trabajadores, tales como programas de rehabilitación, terapias y estrategias para el retorno al trabajo. En lo que respecta a las acciones implementadas en el entorno laboral, únicamente tres intervenciones establecieron vínculos con el trabajador y llevaron a cabo una evaluación del lugar de trabajo. Finalmente, se incluyó la participación de los empleadores en 10 intervenciones, con el propósito de involucrar a estos en la mejora del entorno laboral y en la planificación del regreso al trabajo del empleado.
Franco Mascayano Tapia,Walter Lips Castro,José Miguel Moreno Aguilera	Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión	Los hallazgos de todos los estudios analizados en este artículo nos llevan a concluir que el modelo de inserción laboral que ha demostrado ser más efectivo para la obtención de empleo competitivo para personas con discapacidad mental es el empleo con apoyo, en particular el IPS. En contraste con otros enfoques vocacionales

		convencionales, como los empleos protegidos y las empresas sociales, el IPS ofrece tasas más elevadas de colocación laboral, mejores salarios, un mayor número de horas trabajadas por semana y una mayor duración en el empleo obtenido.
Rocío Reyes Acuña; Ronald Torres Santillán	Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica	En resumen, es esencial que la RSE en América Latina avance hacia una inclusión verdadera y una efectiva reincorporación del personal con discapacidad en todos los niveles organizativos, promoviendo un entorno laboral equitativo y justo
Tallón Rosales, Susana , Hervás Torres, Mirian	Hacia la inclusión socio-laboral: estudio de revisión de programas inclusivos	Es necesario seguir investigando sobre cuestiones, tales como las particularidades de cada grupo atendiendo a sus circunstancias, con la finalidad de obtener un conocimiento más exacto de su potencial desarrollo laboral, acorde con las exigencias empresariales. Tales líneas de investigación podrían ser las siguientes: 1. Estudios de las competencias más demandadas por los empleadores, para el desarrollo eficaz laboral de colectivos con dificultades de inserción laboral. 2. Aplicación de un programa de orientación y acompañamiento en la inserción con colectivos en riesgos de exclusión laboral. 3. Análisis de las causas de exclusión en el entorno sociolaboral de colectivos desfavorecidos
Angie daniela dominguez	Programa de inclusión socio - ocupacional	Los procesos de inserción laboral y social deben centrarse en que el individuo reconozca sus potencialidades, desarrolle habilidades y adquiera conocimientos necesarios para su desempeño profesional, considerando todos los aspectos de su vida personal, familiar, productiva y social. Etapa I: Reconocimiento de casos Etapa II: Valoración del caso Etapa

		III: Gestión de la rehabilitación Etapa IV: Información y análisis del programa
Yolanda Sierra Castellanos , Adriana Marcela Velásquez Murcia	Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención	En el ámbito de la salud mental laboral, se han desarrollado diversas investigaciones y enfoques que integran conceptos de la psicología positiva y modelos de promoción de la salud mental, lo cual es especialmente relevante en procesos de reincorporación laboral. Estos enfoques, que incluyen modelos ecológicos, cognitivos y cognitivo/conductuales, así como teorías como las solicitudes y medios laborales de Bakker y Demerouti, y el modelo demanda-control de Karasek, son fundamentales para crear un entorno que facilite el regreso al trabajo de manera saludable y efectiva

En la Tabla 2, se evidencia el objetivo general de este estudio, que consiste en conocer los procesos de reincorporación laboral para personas con discapacidad, con el fin de entender mejor las dinámicas y desafíos que enfrentan durante su retorno al ámbito laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

La revisión sistemática de los procesos de reincorporación laboral, según los autores, es válida, ya que todos hacen referencia a la existencia de los procesos más adecuados para la reincorporación de personal con discapacidad laboral.

Finalmente, Pardo 2016 señala la importancia de crear condiciones que apoyen al trabajador que estuvo ausente debido a una incapacidad prolongada. Propone que se faciliten los procesos para su regreso al trabajo, incluyendo “altas parciales”, que permitirían una reincorporación gradual. Esto no solo ayudaría a los trabajadores a volver a sus funciones, sino que también podrá prevenir futuras recaídas en su salud.

Así mismo, Peñaranda et al. (2021) indican que la reincorporación laboral es un proceso beneficioso, tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Afirma que este proceso tiene un impacto positivo en todas las dimensiones de la vida de la persona, lo que a su vez mejora el desempeño laboral. Es decir, facilitar el retorno a sus puestos, favorece su bienestar integral, lo que repercute de manera positiva en la productividad de la empresa.

Cómo muestra, Montaña-Rodríguez et al. (2022) describen un proceso en varias etapas para la reincorporación laboral de trabajadores que han sufrido un accidente o que han estado incapacitados por un período prolongado. La primera etapa consiste en seleccionar a estos trabajadores. La

segunda etapa implica la recopilación de datos diagnósticos y paraclínicos. La tercera etapa se centra en implementar un plan de reincorporación elaborado por un equipo interdisciplinario. Por último, se lleva a cabo un seguimiento del plan de rehabilitación y reincorporación para evaluar su efectividad y hacer ajustes si es necesario.

También, Carbajal Gastelo 2017 menciona que, al implementar procesos de reincorporación para personas con discapacidad, es crucial reflexionar sobre los beneficios que estas personas pueden aportar a las organizaciones. Estos beneficios, como el fomento del trabajo en equipo y la mejora del ambiente laboral, deben ser considerados en el diseño de los procesos de reintegración. Al reconocer cualidades como la puntualidad, la honestidad, la responsabilidad y la perseverancia, las empresas pueden optimizar sus estrategias de reincorporación, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y productivo.

CONCLUSIÓN

En esta revisión sistemática de la literatura, que abarca 25 artículos, se pueden identificar resultados consistentes que permiten delinear pasos para un proceso de mejora en la inclusión de personas con discapacidad. El primer paso consiste en realizar una evaluación individualizada para identificar las necesidades específicas de estas personas. Posteriormente, es fundamental desarrollar programas de capacitación que estén alineados con dichas necesidades. Además, se deben implementar cambios físicos en el lugar de trabajo para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad. Para fomentar un ambiente inclusivo y sensibilizar a todo el personal, se recomienda ofrecer talleres y sesiones de sensibilización dirigidos a todos los empleados.

Por último, es crucial establecer un sistema de seguimiento que permita evaluar el proceso de reincorporación y realizar ajustes cuando sea necesario, asegurando así una integración efectiva y sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización mundial de la salud [OMS]. (2023). Discapacidad. Informe mundial sobre la discapacidad 2023.https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health

Martínez-Alvarez L, Galarza-Iglesias A, Zapata-Albán M. (2024). Percepción de trabajadores reincorporados sobre la integración laboral. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, *42*. https://www.proquest.com/openview/8e2c228a644f04152df5b11b1e87b595/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1806344

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América

Latina. *Saúde e Sociedade*, *29*, e190724. https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrmN6pRxCKfqjD/?format=html

Alvaro, M.(2024). La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú. *Revista Llapanchikpaq: Justicia*, *6*(8), 21-55. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/lj/article/view/971

Pardo, V., & Manuel, J. (2016). Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas. *Medicina y seguridad del trabajo*, *62*(242), 49-65. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s0465-546x2016000100006&script=sci_arttext

Peñaranda, A., Chaparro, M., Reyes, J., & Vargas, M. (2021). Programas de reincorporación laboral y efectos en el desempeño ocupacional. Cuidado y ocupación humana, 10(1), 47-57. file:///C:/Users/User/Downloads/admin,+PROGRAMAS+DE+REINCORPORACI%C3%93N+LABORAL%20(1).pdf

Gastelo, P. (2017). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (49), 39-49 https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792336

Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747

Legarreta, R. y Gutiérrez, D. (2014). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. Revista Española de Discapacidad, 2 (1): 7-32. http://riberdis.cedid.es/handle/11181/4236

Benavides, F., Plana, M., Serra, C., Domínguez, R., Despuig, M., Aguirre, S., Soria, M., Sampere, M., & Gimeno, D. (2007). Reincorporación al trabajo después de un episodio de incapacidad temporal por contingencia común: Papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la comunidad autónoma. *Revista Espanola de Salud Publica*, *81*(2), 183-190. https://scholars.uthscsa.edu/en/publications/reincorporaci%25C3%25B3n-al-trabajo-despu%25C3%25A9s-de-un-episodio-de-incapacidad-

Iglesias, A. (2021). Reincorporación laboral y análisis de la ley 776 de 2002 de riesgo laborales en Colombia, a la luz del modelo ecológico. (2021). *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, *11*(1), e 7094.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7094

Pacheco, A., & Correa, J. (2024). Rehabilitación integral y reincorporación laboral: estudio de caso de un trabajador de la industria manufacturera. *Gestión de la seguridad y la Salud en el Trabajo*, *6*(1), 85-94. file:///C:/Users/User/Downloads/7.+Art_27_Julietha+Oviedo_Angelica+Fonseca_Publicar.pdf

Ahumada Tello, J., & Toffoletto, M. (2021). Resultados y características de intervenciones en la reinserción laboral de trabajadores en baja médica por enfermedades musculoesqueléticas y de salud mental: revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *30*(4), 505-519. https://www.aeemt.org/Revista_AEEMT/VOL_30_N04_2021_DIC/Medicina%20del%20Trabajo%20VOL%2030%20N4%20DICIEMBRE%202021.pdf#page=125

Mas, L., Calderón, M., Casique, C., Díaz, Y., Monteza, A., & Hurtado, N. (2023). Los derechos de las personas con discapacidad motriz en el Perú: avances y desafíos= The rights of people with motor disabilities in Peru: progress and challenges. *Revista de Derecho de las Minorías*, (6), 105-138. https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/RM/article/view/5582

Cantor-Barona, G., & Bergonzoli, G. (2020). Efectividad de los enfoques de rehabilitación según pérdida de capacidad laboral en Santiago de Cali, Colombia. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, *2*(2), e122-e122. http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/122e

Iglesias, A. (2020). Estrategia de búsqueda de información científica aplicada al reintegro laboral de personas con discapacidad. *Universidad y Salud*, *22*(2), 186-197. https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/download/4453/6286?inline=1

Rodríguez, B., Moreno, D., Chica, L., & Rueda-Mahecha, Y. (2022). Análisis de la aplicabilidad del programa de rehabilitación integral, reincorporación laboral y ocupacional en cuatro empresas colombianas entre los años 2021 y 2022. *Sociedad, cultura y creatividad*, *1*(1), 111-116. https://revistas.poligran.edu.co/index.php/scc/article/view/3549

Villegas, D., Amaro, H., & Chávez, E. (2014). Reincorporación laboral de las personas con discapacidad. *Revista Mexicana de Medicina Física y Rehabilitación*, *26*(1), 12-17. https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=51677

Giraldo, J. (2021). Reintegro y reubicación laboral: una revisión. *Trabajo de grado para optar al grado de Especialista en Psicologia Ocupacional y Organizacional. Bogotá, Colombia: Universidad del Bosque*. https://repositorio.unbosque.edu.co/items/40a1ea0c-1925-4aa2-ae17-1362a819dd11

Toffoletto, M., & Ahumada, J. (2022). Acciones con el trabajador, con el empleador y en el lugar de trabajo asociadas a enfermedades musculoesqueléticas y de salud mental en trabajadores con licencia laboral: una revisión sistemática cualitativa. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, *20*(4), 659-669. https://www.rbmt.org.br/details/1750/pt-BR/acciones-con-el-trabajador--con-el-empleador-y-en-el-lugar-de-trabajo-asociadas-a-enfermedades-musculoesqueleticas-y-de-salud-mental-en-trabajadores-c

Tapia, F., Castro, W., & Aguilera, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud mental*, *36*(2), 159-165. https://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2013/sam132i.pdf

Reyes, R., & Torres,R. (2019). Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23895

Rosales, S., & Torres, M. (2018). Hacia la inclusión socio-laboral: Estudio de revisión de programas inclusivos. In *Liderando investigación y prácticas inclusivas* (pp. 975-982). Editorial Universidad de Granada. https://www.researchgate.net/publication/358581791_Hacia_la_inclusion_socio-laboral_Estudio_de_revision_de_programas_inclusivos

Domínguez, A. (2023). Socio-ocupacional. Programa socio-ocupacional health & life ips. https://healthlifeips.com/wp-content/uploads/2024/02/PG-RHB-06-PROGRAMA-DE-INCLUSION-SOCIO-OCUPACIONAL.pdf

Velásquez Murcia, A. (2020). Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención. https://repositorio.unbosque.edu.co/items/f6d921a6-4086-455d-abc7-efd026fbe60c