



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

**Grado en Psicología**

**Curso 2021/2022**

Convocatoria de septiembre de 2022

**Modalidad:** Propuesta de intervención

**Título:** Propuesta de inserción laboral para internos de un hospital psiquiátrico: valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo

**Autora:** Laura María Cases Aldeguer

**Tutor:** Ángel Solanes Puchol

## Índice

Resumen.....	3
Marco teórico.....	4
1. Introducción.....	4
Propuesta y Objetivos.....	6
Marco Empírico .....	7
2. Metodología. ....	7
2.1 Descripción de la Intervención.....	7
2.2 Participantes.....	7
2.3 Variables e instrumentos.....	8
2.4 Procedimiento. ....	14
3. Resultados. ....	17
4. Discusión y Conclusiones.....	18
5. Limitaciones del estudio.....	18
6. Prospectiva de investigación.....	19
7. Referencias.....	19

## **Resumen**

El colectivo internado en los diferentes Hospitales Psiquiátricos del país, se encuentra ante una problemática que debería importarnos a todos. Nos referimos a la baja tasa de reinserción laboral que presentan los reclusos a la hora de terminar su “condena”. Actualmente, no existen grandes proyectos ni talleres que los apoyen en esa difícil transición de vuelta al mundo laboral, de esta falta surge la idea de esta propuesta de intervención, así como de su finalidad máxima, que es el hecho de enseñarle y ayudarles a la hora de reinsertarse en el mundo laboral, así como de adaptar los futuros puestos de trabajo, a las necesidades de cada uno de ellos y de la futura empresa donde trabajen. Para ello, en esta propuesta de intervención, propondremos diferentes talleres, donde los participantes aprenderán y mejorarán en habilidades en situaciones del mundo laboral, y plantaremos una adaptación y según los requerimientos de puestos de trabajo con los métodos MERCAL y ERTOMIS.

**Palabras clave:** MERCAL, ERTOMIS, talleres, reinserción, Hospital, psiquiátrico.



## **Abstract**

The people in the different psychiatric hospital in the country are facing a problema thah should be of concern to all of us: the low rate of reinsertion into the labour market at the end of their “sentence”. Currently, there are no major projects or workshops to support them in this difficult transition back into the world of work, it’s from this lack that the idea of this intervention proposal arises, as well as it’s ultimate aim, which is to teach them and help them to reintegrate into the labour market, as well as adaptating future Jobs to the needs of each of them and of the future company where they will work. For this, we will first carry out different workshops, where the participants will learn and improve in skills and situations of the labour market; stopping in a second part, to the adaptation and job’s requeriments, with thhe MERCAL and ERTOMIS methods.

**Keywords:** MERCAL, ERTOMIS, workshop, reintegration, Hospital, psychiatric

## Marco teórico

### 1. Introducción.

El centro penitenciario de Foncalent, comienza su actividad como centro penitenciario en 1957, en el municipio con el mismo nombre, dentro de la provincia de Alicante. En 1984, dentro de las instalaciones de dicho centro, se construye el Hospital Psiquiátrico penitenciario (el cual cuenta con 432 camas disponibles), uno de los únicos dos que podemos encontrar en España, junto con el de Sevilla. En él, el psicólogo/a lleva a cabo la denominada psicología penitenciaria, pero bien, ¿a qué se dedica esta rama de la Psicología? Y, por otro lado, también es interesante preguntarse, **¿qué características tienen que darse para la inclusión de las personas en dicho Hospital Psiquiátrico? ¿En qué régimen y condiciones se encuentran estos presos?**

Primeramente, empezaremos explicando las funciones y objetivos que tiene un psicólogo Penitenciario, y no es otro que aquel que observa, evalúa y trata a los reclusos, con el objetivo de que el preso obtenga una futura reintegración social. El psicólogo/a en este caso, se encargará, entre otras cosas, de la creación y ejecución de programas preventivos, de necesidades educativas, de tratamiento y de inserción o reinserción en el mundo laboral.

Con esto, llegamos a la siguiente pregunta que nos incumbe, **¿qué características debe cumplir una persona para ingresar en este tipo de institución?** Tenemos 3 casos en los que se lleva a cabo este ingreso, los cuales están incluidos en el capítulo VII, artículo 184 del RD 190/1996 por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario:

1. Los detenidos o presos que presenten patología psiquiátrica, cuando la autoridad judicial decida el ingreso para observación, durante el tiempo que se requiera y hasta la emisión del consiguiente informe.
2. Las personas a las que, por aplicación de las circunstancias eximentes establecidas en el Código Penal les haya sido aplicada una medida de seguridad de internamiento en centro psiquiátrico penitenciario.
3. Penados a los que, por enfermedad mental sobrevenida, se les haya impuesto una medida de seguridad por el Tribunal sentenciador en aplicación de lo dispuesto en el Código Penal y en la Ley de Enjuiciamiento Criminal que deba ser cumplida en un Establecimiento o Unidad psiquiátrica penitenciaria.

Debemos tener en cuenta que, debido a la discapacidad psíquica o enfermedad mental que padecen las personas internas en el Hospital Psiquiátrico Penitenciario se les considera eximidos de culpa y responsabilidad de sus conductas, por lo que no existe ningún tipo de

régimen disciplinario que deban cumplir. Debido a esto, no existe la diferenciación en grados como con los presos del resto de completo penitenciario, sino que se separará a los internos en diferentes Unidades, en función de las necesidades asistenciales de cada paciente. Una vez determinados como inimputables debido a su enfermedad mental, se les manda a dichos centros para ser custodiados hasta su recuperación, pero teniendo como tiempo máximo de ingreso, el tiempo que le hubiera correspondido como pena, en caso de no haber sido declarado como "inimputable". Por último, cabe volver a mencionar que tan solo existen dos Hospitales Psiquiátricos Penitenciarios en España, uno en Sevilla y otro en la Comunidad Valenciana, concretamente en Alicante, que es el único que cuenta con un módulo psiquiátrico exclusivo para mujeres.

Cuando una persona entra interna en este tipo de instituciones, está supervisada por un equipo multidisciplinar que incluye a psiquiatras, psicólogos, médicos, enfermeros y trabajadores sociales, entre otros. En cuanto a las relaciones que puede tener el interno con el exterior, se encontrarán incluidas y especificadas en el programa de rehabilitación de cada uno de sus pacientes y estarán programados en base a sus necesidades. Mientras dura la estancia de estas personas en el cuadro de la Institución, deberán de someterse a un tratamiento rehabilitador que le permite reinsertarse de nuevo en la vida, tanto social como laboral.

Como podemos deducir, el ingreso en un centro penitenciario con todo lo que ello conlleva, causa un impacto importante en la vida de las personas que lo sufren, así como en su forma de ver su futuro. Dicho paso, dificulta enormemente la reinserción laboral en cualquiera de sus ámbitos, pero ahora bien **¿qué se considera como reinserción laboral?** Consiste en lograr que una persona pueda volver a conseguir un trabajo, mediante programas de integración, que englobaran diferentes talleres y habilidades que les ayuden a volver a integrarse en el mercado laboral.

En el caso de los presos, una investigación en Cataluña sobre de la reinserción de estos entre 2009 y 2010, acerca de aquellos presos que terminaron su condena entre 2004 y 2007, manifiesta que solo el 43,6% de los reclusos obtuvieron algún tipo de trabajo al salir de prisión, del cual solo un 22,2% acaba manteniendo dicho trabajo. En su mayoría, se observó que eran muy pocos los que conseguían tener una estabilidad en dicha reinserción, ya que un 22,1% tiene una duración inferior a un mes y tan solo el 12,5% es de duración superior a 9 meses, siendo la mayoría de trabajos manuales, poco cualificados y durante pocos meses. Se observó también que aquellos más afectados por la falta de trabajo eran mujeres, personas que habían estado presas más de 3 años, aquellos con pocos estudios y

reclusos que habían terminado su condena en la edad adulta (Esteban, Alós, Jódar & Miguélez, 2014).

Teniendo en cuenta estos datos, comprobamos lo difícil que es para un exrecluso, encontrar con un trabajo estable, que le proporcione un ancla estable al entorno social. Si esto, lo juntamos con la baja tasa de empleo de personas con enfermedades mentales que, en España, rondaba tan solo el 17,1%, podemos hacernos a la idea de lo necesario que son los programas de tratamiento, rehabilitación e inserción, no solo con los presos en general, sino con los internos en el Hospital Psiquiátrico. Por ello, se ha planteado una estrategia para ayudar a estas personas a encontrar un trabajo apto y parejo a las habilidades que cada uno de ellos posee.

Como ya hemos comentados, tan solo existen 2 Hospital Psiquiátricos en Centros Penitenciarios, por lo que esto dificulta enormemente el que existan programa de intervención, así como talleres o cualquier otra actividad, encaminada a ayudar a este tipo de reclusos. Concretamente, en el Centro Psiquiátrico Penitenciario (C.P.P.) de Foncalent, los únicos talleres llevados a cabo, vienen de la mano de la Obra Social "La Caixa", pero no son específicos para los internos del Centro Psiquiátrico, sino que están orientados a los reclusos presentes en su Centro Penitenciario. Por tanto, por esta falta de ayudas hacia los internos a la hora de encontrar trabajo y el aumento de dificultad que tiene una persona con alguna enfermedad mental para encontrar trabajo, se crea una necesidad desde el C.P.P. de Foncalent, de crear un proyecto para ayudar a todas estas personas a reinsertarse en el mundo laboral. Por ello, procederemos a explicar qué partes compone este taller y cuál será la línea de acción a seguir para que este proyecto pueda ser aceptado e introducido en dicho centro.

### **Propuesta y Objetivos.**

Con todo esto, los objetivos concretos del trabajo:

- Inculcar, enseñar y transferir a los internos habilidades y herramientas para que puedan tener una mejor reinsertación laboral.
- Mejorar el proceso de inserción laboral, a través de una mejor adaptación de los puestos de trabajo de las personas que serán los futuros trabajadoras y trabajadores.
- Apoyar en la reinsertación laboral de una población con alto riesgo de exclusión social.
- Desarrollo y validación de una herramienta de adaptación de puestos de trabajo (se considera plantear hacer una prueba piloto en el entorno del C. P. P. de Foncalent con las metodologías ERMOTIS y MERCAL)

## **Marco Empírico**

### **2. Metodología.**

#### **2.1 Descripción de la Intervención.**

Con esta propuesta de intervención tendremos dos partes importantes y diferenciadas, pero bastante similares entre ambas. En la primera parte, nos centraremos en la adaptación de los puestos de trabajo, donde tendremos dos métodos de elección. La segunda parte se basará en diferentes talleres de reinserción laboral en el C. P. P. de Foncalent, a través de los cuales se intentará que los participantes adquieran una serie de habilidades para saber desarrollarse dentro del mercado laboral con éxito, así como para que aprendan a moverse dentro de este ámbito.

Aunque existan diversas metodologías para valorar las diferentes capacidades que pueda tener una persona y poder adaptar así los puestos de trabajo, en este trabajo utilizaremos los métodos ERTOMIS y MERCAL, los cuales explicaremos a fondo más adelante. El uso de dichas herramientas, son una buena base para desarrollar una nueva metodología que permita a los técnicos de RR.HH., prevención de riesgos y de salud laboral, para que puedan desarrollar su trabajo de manera eficiente y completa. El proceso general de adaptación de puestos de trabajo, cuenta con 5 puntos clave:

- Perfil de requerimientos.
- Perfil de capacidades.
- Cruce de los perfiles de requerimientos y capacidades.
- Propuesta de candidato.
- Adaptación del puesto de trabajo.

Como consecuencia de estos métodos de valoración, se produce la siguiente intervención mediante los talleres de inserción laboral, por lo que, en la segunda parte de la intervención, llevaremos a cabo los diferentes talleres de reinserción laboral con los reclusos presentes en el Centro Psiquiátrico, que cumplan una serie de requisitos. Entre los diferentes talleres que podemos encontrar, estaría una charla acerca de los diferentes potenciales de una persona, un taller acerca de cómo hacer un CV y una carta de presentación; otro acerca de cómo comportarse, qué hacer, cómo vestir y cómo hacer una buena entrevista de trabajo; seguido de un taller acerca de los portales más actuales y usados a la hora de buscar empleo, etc.

#### **2.2 Participantes.**

Los participantes de este programa, serán los internos del C. P. P. de Foncalent que estén cerca a terminar su estancia en dicho centro, para aumentar sus probabilidades de encontrar un trabajo acorde a sus capacidades. Mientras que los diferentes talleres de

reinserción labores, irán dirigidos a los presos de la cárcel de Foncalent que estén cumpliendo su parte final de la condena, entre otras características.

### 2.3 Variables e instrumentos.

Como ya hemos mencionado, las herramientas a utilizar para el emparejamiento de las capacidades de las personas participantes, con las capacidades necesarias para el puesto de trabajo son:

#### a) ERTOMIS.

Este método sirve para valorar si una persona posee las capacidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo en concreto, y fue creada por la fundación Ertomis en Wuppertal, Alemania (Jochheim et al, 1993). Dichas capacidades se cruzarán o compararán con los requerimientos necesarios que conlleve dicho puesto de trabajo. Por lo tanto, tendremos dos plantillas de trabajo, ambas compuestas por 64 ítems que estarán escritas de la misma forma. En ambas se evaluará mediante una serie de criterios, recogidos en una escala de valoración. En la primera escala, de capacidades, a mayor puntuación, existirá más limitación; mientras que, en la segunda, de requerimientos, a mayor puntuación, el requerimiento será menor.

Ante todo, esto no es un método de exclusión, sino de adaptación a los diferentes puestos de trabajo que puedan surgir, así como para el emparejamiento de personas y puestos de trabajo, sin necesidad de adaptación. Para esto, a la hora de comparar ambas plantillas y observar que la puntuación en requerimientos es mayor que la de capacidad laboral, consideraríamos que la persona es apta para adaptarse al puesto sin problemas. Por otro lado, en el caso contrario, donde algún ítem de la capacidad laboral fuera mayor que el del perfil de requerimientos, significaría que la persona no sería "apta" como tal para ese trabajo, debido a alguna limitación cognitiva, física, de lenguaje o funcionales y se procedería a adaptar dicho puesto de trabajo. El cruce de ambos perfiles puede hacerse de forma manual o mediante un programa informático, siendo esta opción la más recomendada cuando hay una gran carga de trabajo.

Tabla 1. Puntuaciones requerimientos y capacidades.

Capacidades	Puntuación	Requerimientos
Capacidad normal completa	0	Completos
Ligeramente reducida	1	Ligeramente reducida
Moderada/reducida	1,5	Moderadamente reducida
Severamente reducida	2	Severamente reducida
Capacidad nula	3	No requerimientos



Tabla 2. Perfil de requerimientos para el puesto de trabajo y Perfil de capacidades.

Perfil de requerimientos			
Criterios	Valorac.	Criterios	Valorac.
Movimientos dedos unilateral		Gustar	
Movimientos dedos bilateral		Palpar unilateral	
Movimientos mano unilateral		Palpar bilateral	
Movimientos mano bilateral		Sentido del equilibrio	
Movimientos antebrazo unilateral			
Movimientos antebrazo bilateral		Iniciativa	
Movimientos brazo unilateral		Disposición de rendimiento	
Movimientos brazo bilateral		Atención	
Movimientos pie unilateral		Comprensión	
Movimientos pie bilateral		Concentración	
Movimientos pierna unilateral		Aprender/Notar	
Movimientos pierna bilateral		Representación	
Movimientos muslos unilateral		Independencia	
Movimientos muslos bilateral		Ideación/Resolución	
Movimientos cabeza		Trabajo en equipo	
Movimientos tronco		Control crítico	
Coordinación movimientos EESS		Responsabilidad	
Coordinación movimientos EEII		Estrés	
		Rendimiento	
Sedestación		Velocidad de reacción	
Bipedestación		Ritmo de trabajo	
Agachado/Arrodillado			
Posición forzada		Lenguaje	
Deambulación		Escritura	
Subida			
Elevación de pesos		Luz/iluminación	
Transporte de pesos		Clima	
Sobrecarga duradera		Ruido	
Agudeza visual		Gases/Vapores/Polvo	
Visión espacial		Humedad/Líquidos	
Distribución colores		Vibraciones	
Campo visual		Alteraciones de presión atmosférica	
Audición			
Procedencia de ruidos		Dirección [ ] Sí [ ] No	
Olfato			

---

**Perfil de capacidades laborales**

---

<b>Criterios</b>	<b>Valorac.</b>	<b>Criterios</b>	<b>Valorac.</b>
Movimientos dedos unilateral	.	Gustar	.
Movimientos dedos bilateral		Palpar unilateral	
Movimientos mano unilateral		Palpar bilateral	
Movimientos mano bilateral		Sentido del equilibrio	
Movimientos antebrazo unilateral			
Movimientos antebrazo bilateral		Iniciativa	
Movimientos brazo unilateral		Disposición de rendimiento	
Movimientos brazo bilateral		Atención	
Movimientos pie unilateral		Comprensión	
Movimientos pie bilateral		Concentración	
Movimientos pierna unilateral		Aprender/Notar	
Movimientos pierna bilateral		Representación	
Movimientos muslos unilateral		Independencia	
Movimientos muslos bilateral		Ideación/Resolución	
Movimientos cabeza		Trabajo en equipo	
Movimientos tronco		Control crítico	
Coordinación movimientos EESS		Responsabilidad	
Coordinación movimientos EEII		Estrés	
		Rendimiento	
Sedestación		Velocidad de reacción	
Bipedestación		Ritmo de trabajo	
Agachado/Arrodillado			
Posición forzada		Lenguaje	
Deambulación		Escritura	
Subida			
Elevación de pesos		Luz/iluminación	
Transporte de pesos		Clima	
Sobrecarga duradera		Ruido	
Agudeza visual		Gases/Vapores/Polvo	
Visión espacial		Humedad/Líquidos	
Distribución colores		Vibraciones	
Campo visual		Alteraciones de presión atmosférica	
Audición			
Procedencia de ruidos		Dirección [ ] Sí [ ] No	
Olfato			

---

b) MERCAL.

El MERCAL o el Manual de Evaluación de Requerimientos para la Valoración de la Capacidad Laboral, es un protocolo para la evaluación de la capacidad laboral. Este protocolo surgió gracias al convenio firmado entre el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos (COP) y la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con el objetivo de crear un protocolo único y especializado, el cual se utilizara para definir las condiciones y apartados que deben estudiarse “a la hora de llevar a cabo un Informe Profesional para su análisis por los Equipos de Valoración e Incapacidades (EVI’s), como complemento a la documentación que se aporta en los Informes Médicos de Síntesis”. (MERCAL, 2008)

Su objetivo principal, es oficializar el concepto global físico-psíquico de la persona en el ámbito del trabajo. Mientras que su objetivo práctico, es concretar y determinar, en grados de variables psicológicas, intervinientes en los requerimientos de las ocupaciones profesionales para completar el Informe de Antecedentes Profesionales (MERCAL, 2008).

En esta metodología se identifican tres grandes factores: Objetos/Físico; Datos/Mental; y Personas/Emocional. Dentro de ellas, se integrarán cada una de las dimensiones que mencionaremos más adelante. Por otra parte, se definen dos dimensiones transversales como los Riesgos y el Horario de trabajo. Cada dimensión ha sido dividida en 5 niveles y todas poseen su escala propia de valoración. De este modo, la graduación que se establece es la mostrada en la siguiente tabla.

Tabla 3. Niveles de las diferentes dimensiones en el método MERCAL.

<b>NIVELES DE LAS DIFERENTES DIMENSIONES</b>	
<b>1 – MUY BAJO</b>	Requerimiento al que puede hacer frente o posee cualquier persona de nuestra población. Se considera como actividad de autonomía personal diaria básica o fisiológica.
<b>2 – BAJO</b>	R/C al que puede hacer frente cualquier persona y se considera actividad cotidiana que requiere un adiestramiento, entrenamiento o captación básicos.
<b>3 – MEDIO</b>	R/C al que puede hacer frente cualquier persona con un grado de adiestramiento, entrenamiento o capacitación que le permita desarrollar su actividad laboral manteniendo un rendimiento habitual.
<b>4 – ALTO</b>	R/C al que puede hacer frente cualquier trabajador sano y con el adiestramiento, entrenamiento o capacitación necesarios. Se define como exigencia laboral intensa o cualificada.
<b>5 – MUY ALTO</b>	R/C al que solamente puede hacer frente una parte de la población laboral especialmente adiestrada, entrenada o capacitada. Se define como exigencia laboral especialmente intensa.

Junto a dicha escala, deberemos de tener en cuenta dos situaciones especiales de valoración:

- **ESENCIAL (E).** R/C indispensable para poder desempeñar una ocupación concreta. La calificación de Esencial se asignará independientemente de su nivel de exigencia o siempre que esté recogida legalmente.
- **NO SE APLICA (0).** Es un R/C prescindible en una ocupación concreta.

Para poder utilizar esta herramienta, deberemos de seguir las distintas fases marcadas dentro del protocolo:

- Fase 1. Evaluación de requerimientos.
- Fase 2. Evaluación de capacidades.
- Fase 3. Comparación de requerimientos y capacidades

Los requerimientos/capacidades que se evaluarán serán los mostrados a continuación.

Tabla 4. Requerimientos/Capacidades y relación con los 3 factores-dimensiones MERCAL.

Contacto con	DIMENSIONES	Dim. Transversales	Esfuerzo
<b>DATOS</b>	1. Atención.	19. Riesgos.	MENTAL
	2. Percepción.	20. Horario.	
	3. Comprensión oral y escrita.		
	4. Expresión oral y escrita.		
	5. Razonamiento.		
	6. Toma de decisiones.		
	7. Carga mental.		
<b>PERSONAS</b>	8. Control emocional.	19. Riesgos.	EMOCIONAL
	9. Relaciones psicosociales.	20. Horario.	
<b>OBJETOS</b>	10. Manipulación.	19. Riesgos.	FÍSICO
	11. Capacidad visual.	20. Horario.	
	12. Capacidad auditiva.		
	13. Marcha.		
	14. Ambiente de trabajo.		
	15. Carga física.		
	16. Manejo de manual de cargas.		
	17. Posturas de trabajo.		
	18. Movimientos repetitivos.		

En este caso, el psicólogo haría las valoraciones de las capacidades de Atención, Percepción, Carga mental y Capacidad Visual. MERCAL también tiene en cuenta los

posibles riesgos y circunstancias especiales que pueden llegar a suceder por causas externa a dicho puesto de trabajo, pero que podrían influir de forma negativa en el desarrollo de la actividad laboral.

Una vez hemos comentado y desarrollado los requerimientos/capacidades, es hora de observar los requerimientos profesionales, los cuales están organizados en cuatro grados.

Tabla 5. Grados de intensidad o exigencia.

<b>Grado 1</b>	Baja intensidad o exigencia.
<b>Grado 2</b>	Moderada intensidad o exigencia.
<b>Grado 3</b>	Media-alta intensidad o exigencia.
<b>Grado 4</b>	Muy alta intensidad o exigencia.

Tabla 6. Requerimientos profesionales en relación a los grados de intensidad/exigencia o dimensiones guía profesiones.

	REQUERIMIENTOS	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
<b>Carga física</b>					
<b>Carga biomecánica</b>	Columna Hombro Codo Mano Cadera Rodilla Tobillo/pie				
<b>Manejo de cargas</b>					
<b>Trabajo de precisión</b>					
<b>Sedestación</b>					
<b>Bipedestación</b>	Estática Dinámica				
<b>Marcha por terreno irregular</b>					
<b>Carga mental</b>	Comunicación Toma de decisiones Atención al público Atención/complejidad Apremio				
<b>Audición</b>					
<b>Visión</b>	Agudeza visual Campo visual				
<b>Otros órganos de los sentidos</b>					
<b>Dependencia (falta de autonomía)</b>					

## 2.4 Procedimiento.

Primeramente, procederemos a impartir los diferentes talleres que planeamos llevar a cabo durante aproximadamente en el transcurso de un mes y medio, en la cárcel con los “residentes” en el Centro Psiquiátrico de Foncalent. Estos talleres estarán abiertos para los reclusos que cumplan con una serie de requisitos: aquellos que estén al final de su tratamiento, que hayan cursado su etapa en el psiquiátrico con buena conducta y personas que estén realmente interesadas en reincorporarse al mundo laboral tras su etapa en prisión. Dependiendo del tipo de taller, se llevarán a cabo una vez (en caso de que el taller solo tenga una sesión) o dos veces por semana (en caso de que el taller tenga dos partes). En cuanto a dónde se llevarán a cabo, de eso se encargarán las personas trabajadoras del centro de Foncalent, que serán las encargadas de proporcionar una sala polivalente donde poder llevar a cabo todos los talleres de este programa. Al ser esta una propuesta nueva para dicho C. P. P., las plazas de los talleres serían limitadas para poder darles una buena atención a cada uno de los participantes, por lo que estos contarían con 20 plazas (285 en centro psiquiátrico en 2017). En la segunda parte, se utilizarán los métodos ERTOMIS y MERCAL, ya mencionados anteriormente, que nos servirán para una correcta unión entre las capacidades de las personas y los requerimientos del puesto de trabajo, para de esta forma, hay más posibilidades de que esa persona encaje correctamente y pueda permanecer ese puesto durante el mayor tiempo posible.

Tabla 7. Talleres incluidos en el proyecto de Inserción Laboral.

Taller	Nº Sesiones	Duración
1	Una	1 h y 15 minutos
2	Una	1 h y 30 minutos
3	Dos	1 h/sesión
4	Dos	40 minutos 1 h
5	Dos	1 /sesión
6	Una	50 minutos

### Taller 1: *Una mirada al potencial.*

- Duración: 1 h y 15 minutos.
- Material: Las personas que impartan el taller llevarán chapas identificativas al igual que los participantes, para que les sea más fácil comunicarse entre ellos sin equivocaciones.
- Lugar: sala polivalente que habilite la cárcel de Foncalent.

El objetivo de este primer taller, será una pequeña aproximación con las personas que asistan y así “asimilen” el valor que tienen como personas en la sociedad, tanto a nivel personal como laboral. Primeramente, se repartirán chapas identificativas a cada una de las personas participantes, para que así sean más fluidas las interacciones entre todos. Seguidamente, se hará una pequeña presentación tanto de las personas que imparten el taller, como de las personas que han asistido, para así empezar a crear una atmósfera de confianza y un buen ambiente de trabajo. Durante una pequeña charla de unos 30-40 minutos, se destacará la importancia de detectar el potencial y el talento personal y profesional de los asistentes, con el fin de potenciar sus mejores lados, por lo que los participantes irán comentando las experiencias que han tenido anteriormente en el mundo laboral, así como las aspiraciones que tienen acerca de salir de nuevo al mercado laboral.

**Taller 2:** *Charla de los sectores profesionales; ¿Hablamos sobre la fundación ADSIS?*

- Duración: 1 h y 30 minutos.
- Material: bolis y libretas que se le proporcionará a cada uno de los asistentes para que vayan apuntando todo lo interesante, las pautas y los consejos que vayan dándose a lo largo de todos los talleres.
- Invitados especiales: miembros de la fundación ADSIS y personas exreclusas que hayan pasado por su programa de forma exitosa.

En este taller, durante los primeros 30 minutos, se les hablará acerca de los grupos profesionales existentes, cuáles son los sectores profesionales donde más acaban trabajando los exreclusos (se pueden presentar algunos datos, hay estudios de Cataluña que los mencionan). Se les alentará a que participen en cursos formativos de la cárcel, a que conozcan la fundación ADSIS y su programa para personas privadas y exprivadas de libertad. Por último, los invitados especiales a este taller, harán una breve introducción acerca de qué es ADSIS, a qué se dedican, con qué colectivos suelen participar y, seguidamente, las personas exreclusas que han pasado por ADSIS, contarán sus experiencias con esta fundación.

**Taller 3:** *Curriculum Vitae: una buena presentación de cara al mundo laboral.*

- Sesiones 2.
- Duración: 1h cada una.
- Material: Bolis, libretas, plantillas de CV vacías, CV rellenos de forma incorrecta y correcta. Ordenador, proyector, pantalla.

*Primera sesión:* Comenzaremos este taller, comentando qué tiene que tener un buen CV para que sea destacable, cuáles son los fallos que más se suelen cometer, las cosas por las

que se suele descartar un CV, etc.; así como a crear una buena carta de presentación, la cual deberán utilizar para presentarse a las empresas postulantes de una forma más llamativa. Se procederá a enseñar plantillas de CV rellenas anteriormente por las personas que imparten el curso, con la peculiaridad de que estos CV estarán rellenos de forma incorrecta. La finalidad será que, en grupos de 2 y dejándoles 10 minutos para cada “caso”, descubran, expliquen y corrijan los fallos que puedan observar. Más tarde, se les irá preguntando y para acabar el ejercicio, se les mostrarán las plantillas de esos CV mejor hechos.

*Segunda sesión:* Al comienzo de dicha sesión, se les recordará lo que se comentó en la anterior, haciendo así un pequeño puente a la siguiente actividad. Esta no sería otra que la creación del propio CV. Se les facilitará una plantilla vacía de CV, la cual tendrán que ir relleno a continuación por libre (si se ven capacitados) o con la ayuda de las diferentes personas que imparten el curso.

**Taller 4:** *Los portales hacia el mundo laboral.*

- Sesiones 2.
- Primera sesión duración: 40 minutos.
- Segunda sesión duración: 1h.
- Material: Bolis, libretas. Ordenador, proyector, pantalla, pizarra, las diferentes direcciones de las webs de empleo.

*Primera:* Una vez que han aprendido a hacer un CV, el siguiente paso a seguir será adentrarlos en la web y en los diferentes portales de empleo. Primeramente, se les explicará qué es un portal de empleo, por qué es importante y la popularidad y el gran uso que tienen hoy en día. Se les mostrarán las gráficas de uso de estos y se les mencionarán las peculiaridades de cada uno de ellos.

*Segunda:* Comenzaremos con un pequeño recordatorio de la sesión anterior. Luego se les proporcionarán unas hojas, como si fueran hacer los perfiles profesionales en dichas páginas web (parecido al CV, para que vayan cogiendo soltura). ¿Podrían decir qué portales de empleo les han parecido más útiles? ¿Cuál les ha llamado más la atención? ¿Actividad interactiva después para emparejar portales de empleo con sus peculiaridades?

**Taller 5:** *¿Cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo?*

- Sesiones 2.
- Duración: 1h cada una.
- Materiales: Bolis y libretas.



*Primera sesión:* se les detallará qué es una entrevista de trabajo, en qué consiste, sus peculiaridades, la forma de comportarse, cuáles son las cosas en las que más suele fijarse un reclutador, cuáles son los comportamientos y respuesta que no tendrían que dar en una entrevista, etc. Tras esta pequeña introducción, se haría un role playing, siendo una de las personas que imparte el curso, la reclutadora y, en pequeños grupos de 3, hacer como que se enfrentan a una entrevista grupal.

*Segunda sesión:* en esta segunda sesión, se haría un breve recordatorio de la primera, para después volver a organizar diferentes grupos. Esta vez, la dinámica será un poco diferente, ya que se les presentarán diferentes hojas con posibles situaciones incómodas que se pueden presentar en las entrevistas, así como darles una base para salir de esos momentos, que pueden ser cruciales para salir airoso y completar una buena entrevista.

**Taller 6:** *Trabajando la autoestima frente a las diferentes situaciones laborales.*

- Sesiones: 1.
- Duración: 50 minutos.
- Materiales: bolis y libreta, proyector, ordenador.

Durante este trabajo, se trabajará el tema de la autoestima. Primeramente, se iniciará la sesión explicándole a los reclusos brevemente, lo que es la autoestima y por qué juega un papel fundamental a la hora de mantener nuestra motivación. Se les explicaría a los asistentes, que obtener rechazos no es ser un fracaso, que deben de coger ese rechazo y transformarlo en nuevas motivaciones para seguir adelante, lo que irá unido a un aumento de la autoestima y viceversa. Más tarde, se irá preguntando a los asistentes, uno por uno, cuáles creen que son sus puntos fuertes y por qué, ya que esos puntos son los que pueden y deben potenciar en el mercado laboral, porque son los que les darán más autoestima y mayor motivación a la hora de enfrentarse de nuevo al mercado laboral. Por último, tendríamos la despedida con los reclusos y se les entregaría un diploma como que han terminado dichos talleres con éxito.

### **3. Resultados.**

Al ser una propuesta de intervención, no contamos con resultados cuantitativos, sino que con los talleres mencionados anteriormente, se pretende aumentar la empleabilidad de los “presos” y “exreclusos”, de tal forma, que puedan insertarse laboralmente con mayor facilidad. Esta iniciativa viene dada, como bien se comentó anteriormente, por la falta de ayudas y programas orientados a este tipo de colectivo, haciendo así que su tasa de empleabilidad sea realmente baja. Con estos talleres no solo se pretende que encuentren

trabajo, sino que puedan perdurar y avanzar en él, enseñándoles y hablándoles acerca del mundo laboral, así como dándoles pequeños trucos para que puedan enfrentarse a futuros procesos selectivos.

Esto último nos lleva entonces a hablar de las herramientas ERTOMIS y MERCAL, los dos métodos utilizados y nombrados en este trabajo a la hora de adaptar los puestos de trabajo a este colectivo. Y bien, **¿por qué dos métodos?** Estos han sido los métodos de elección, de forma conjunta, ya que ambos son igualmente válidos y ambos son muy aceptados en el ámbito de la adaptación y valoración de puestos de trabajo para personas con necesidades especiales. Se pueden utilizar por separado. Aunque una valoración más completa integraría los elementos de ambos.

Una vez, se valore a los “pacientes” y “exreclusos”, con sus resultados acerca de las capacidades de estos, así como de los requerimientos puestos por la empresa, será cuando se planteen y tomen forma, unas intervenciones mucho más concretas, basándonos en cada una de las personas y centrándonos en sus necesidades especiales, siempre con la base de los talleres genéricos.

#### **4. Discusión y Conclusiones.**

En este trabajo planteamos una propuesta de intervención para la mejora de la inserción laboral de presos y exreclusos de C. P. P. dada la ausencia de programas al respecto y la necesidad existente. Al ser una propuesta de intervención, todavía no está validada ni se ha puesto a prueba. Dado que esta propuesta surge como consecuencia de una demanda por parte de los directivos de C.P.P., en este sentido, podemos esperar, por un lado, la aceptación inicial del mismo por parte de la dirección y esperamos que también por parte de los reclusos. Posteriormente, podremos ir observando cómo van evolucionando los participantes dentro de este proyecto, qué talleres tienen mayor aceptación, y cuáles no, qué cambios y mejoras se plantean, etc. Por tanto, la propuesta de intervención está sujeta a un proceso de constante mejora continua. Por último, la aplicación de los métodos de valoración las capacidades de los trabajadores y trabajadoras su comparación con los requerimientos solicitados por las organizaciones también nos permitirá un mejor ajuste individual así como, por un lado, una mejora de los diferentes talleres y, por otro, una intervención individualizada sobre los reclusos para la adquisición de competencias les permitan una inserción y permanencia en mercado laboral.

#### **5. Limitaciones del estudio.**

En primer lugar, una baja tasa poblacional con la que investigar, ya que solamente se contemplan dos Hospitales Psiquiátricos en España; concretamente, en Alicante, se encuentran internos cerca de unos 285 internos en dicha área, por lo que no se considera

que sea una población demasiado extensa y, por tanto, se reciben pocos medios y poca financiación para que estos tipos de intervenciones se creen y/o salgan adelante. Si a esto, le unimos la gran falta de profesionales que se manifiesta en el centro Psiquiátrico de Alicante, ya que no cuentan con psicomotristas, la falta de que exista la figura del psiquiatra durante 24 horas en el centro de Foncalent y la poca formación que parecen tener las otras personas que trabajan en esta área; juntándose todo para aseverar que existen deficiencias en la forma de organizar y contratar a los especialistas necesarios y que podrían ayudar de gran manera a estos talleres de intervención.

## **6. Prospectiva de investigación.**

Al ser esto una primera propuesta sobre papel, de un proyecto de intervención para ayudar a la reinserción laboral a los reclusos presentes en el Centro Psiquiátrico de Foncalent, el siguiente paso sería la aceptación de parte de dicho centro, de este borrador. Tras esto, la idea sería acudir a dicho recinto para poner en práctica toda la teoría ya redactada y comenzar a probar cada uno de los talleres, con el fin de probar su viabilidad y su posterior inserción en la vida cotidiana de dicho centro.

## **7. Referencias.**

- Arcia Milano, W. E. (2019). Entre la psicología criminal, la psicología forense y la psicología penitenciaria. *Ciencia Digital*, 3(11). Recuperado 1 de julio de 2022, de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/357/77>
- 5
- Barrios Flores, L. F. (2021). El internamiento psiquiátrico penal en España: situación actual y propuestas de futuro. *Norte de Salud Mental*, XVII(64), 25–38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7752318>
- Castro Martínez, A.M. (2020, 16 junio). *Cumplimiento de medidas de seguridad privativas de libertad en hospitales psiquiátricos penitenciarios*. Legal Today. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-penal/penitenciario/cumplimiento-de-medidas-de-seguridad-privativas-de-libertad-en-hospitales-psiquiatricos-penitenciarios-2014-10-14/>
- Comisiones Obreras - CC.OO. (s.f.). Informe salud mental en prisiones. Recuperado 1 de septiembre de 2022 <https://fsc.ccoo.es/f0ddfb9e9a1c1784b30d9d95ca976a164000050.pdf>
- Cerezo, A., & Díaz, D. (2016). El enfermo mental en el medio penitenciario español. *International e-Journal of Criminal Science*, 2(10). Recuperado 2 de julio de 2022, de <https://www.uma.es/instituto-andaluz-de->

[criminologia/navegador\\_de\\_ficheros/publicaciones-/descargar/El-enfermo-mental-en-el-medio-penitenciario-espanol.pdf](https://www.ingentaconnect.com/deliver/connect/cis/02105233/v127n1/s1.pdf?expires=1658959109&id=0000&titleid=72010582&checksum=481506213B690BA2A33C392C257BCAA4&host=https://www.ingentaconnect.com)

- De Alós Moner, R., Martín Artiles, A., Miguelez Lobo, F., & F.G.B. (2009). ¿Sirve el trabajo penitenciario para la reinserción? Un estudio a partir de las opiniones de los presos de las cárceles de Cataluña. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 127, 11–31. <https://docserver.ingentaconnect.com/deliver/connect/cis/02105233/v127n1/s1.pdf?expires=1658959109&id=0000&titleid=72010582&checksum=481506213B690BA2A33C392C257BCAA4&host=https://www.ingentaconnect.com>
- Esteban, F., Alós, R., Jódar, P., & Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa / «Ex-inmates» Job Placement. A Qualitative Approach. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.145.181>
- Fabra Fres, N., Gómez Serra, M., & Homs Ferret, O. (2016). La inserción laboral de los y las expresos. Una mirada desde la complejidad. *Revista de Educación Social*, 23, 100–117. [https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/colaboracion5\\_res\\_23.pdf](https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/colaboracion5_res_23.pdf)
- Fabra Fres, N., Heras Trias, P., & Fuertes Ledesma, S. (2016). La reinserción social postpenitenciaria: Un reto para la educación social. *Revista de Educación Social*, 22, 143–157. [https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/lareinsercionsocial\\_res\\_22.pdf](https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/lareinsercionsocial_res_22.pdf)
- Ferradás, B. (2020). *Los Psiquiátricos penitenciarios: orígenes, evolución y actualidad*. Trabajo Final de Máster, Universidad de Alcalá. [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/46244/TFM\\_Ferradas\\_Castro\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/46244/TFM_Ferradas_Castro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, R., Mayoral, F., Roig, A., & Díaz, M. E. (1987). Sobre el Sanatorio Psiquiátrico Penitenciario de Foncalent (Alicante). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, VII(23). Recuperado 1 de julio de 2022, de <https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/download/14970/14838>
- Gobierno de España. (2010). Formación e inserción laboral. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. Recuperado 28 de septiembre de 2022, de [http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es\\_ES#enlace4](http://oatpfe.es/seccion=1179&idioma=es_ES#enlace4)
- Gobierno de España & Obra Social «La Caixa». (2019). Plan de Inserción Laboral – Programa Reincorpora. [http://oatpfe.es/docs/repositorio/es\\_ES/formacion2019/reincorpora.xlsx](http://oatpfe.es/docs/repositorio/es_ES/formacion2019/reincorpora.xlsx)
- Jochheim, K. A., Koch, M., Kronauer, D., Mittelstein Scheid, E., Schian, H. M., & Weinmann, S. (1993). Ertomis Assessment Method: Introduction for users. EAM, Rehabilitation mbH, Siegen.
- Martinez Munuera, S. (2019). *Reinserción social en España: métodos utilizados en la actualidad y sus efectos sobre la reincidencia* [Trabajo Fin de Grado, Universidad

- Pontifica Comillas]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontifica Comillas [https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/30876/TFG\\_MartAnez%20Munuera%2C%20Sara.pdf?sequence=1](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/30876/TFG_MartAnez%20Munuera%2C%20Sara.pdf?sequence=1)
- Montero Pérez de Tudela, E. (2019). La reeducación y la reinserción social en prisión: El tratamiento en el medio penitenciario español. *Revista de estudios socioeducativos: RESED*, 7, 227–249. [https://doi.org/10.25267/rev\\_estud\\_socioeducativos.2019.i7.16](https://doi.org/10.25267/rev_estud_socioeducativos.2019.i7.16)
- Nieto Morales, C. (2012). *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas tecnologías*. Toledo: ACMS, 456 – 468. [https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/35.2012.Nieto\\_Tiempos.Alm\\_456\\_468.c.pdf](https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/35.2012.Nieto_Tiempos.Alm_456_468.c.pdf)
- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario. *Boletín Oficial del Estado*, 40, de 15 de Febrero de 1996. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1996/02/09/190/con>
- Runte-Geidel, A., Girela, E., López, Á., Ruiz, F., & Torres-González, F. (2014). Estudio de las medidas coercitivas en centros penitenciarios y hospitales psiquiátricos penitenciarios: opiniones de internos y profesionales. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 16, 3–10. [https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v16n1/es\\_02\\_original1.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v16n1/es_02_original1.pdf)
- Schian, H.M., & Kronauer D. (1991). The ERTOMIS1 Assessment Method EAM system--an aid in the rehabilitation of handicapped patients at work, *Rehabilitation*, 30(1), 14-7.
- Solanes Puchol, Á., & Martín del Río, B. (2021). Estudios de clima y adaptaciones de puestos de trabajo en las organizaciones. Alicante: ESATUR Formación S.L. <http://master-rrhh.umh.es/>
- Unir, V. (2021, 29 diciembre). *Psicólogo de prisiones: ¿cuáles son sus funciones y cómo optar a este puesto?* UNIR. <https://www.unir.net/salud/revista/psicologo-prisiones/#:%7E:text=El%20psic%C3%B3logo%20de%20prisiones%20se,internos%20en%20el%20centro%20penitenciario.>