

Episodio 30: Una entrevista con el equipo de investigación de la Universidad de Boston sobre la divulgación

Palabras clave: personas, adaptaciones, divulgación, entrevista, discapacidades, trabajo, preguntas, condiciones de salud mental, compañeros de trabajo, investigación, discapacidades del desarrollo, divulgación, salud mental

Participantes: Alex Schiwal, Alix, Ariel Schwartz, Jenna, Jessa, Tatiana Perilla

Alex Schiwal 00:00

* Música * Hola, y bienvenido al podcast Mental Health Crossroads donde exploramos la intersección de la salud mental y las discapacidades del desarrollo. En este episodio, hablamos con el Grupo de Investigación de la Universidad de Boston. Hemos hablado con ellos en un episodio anterior que está vinculado a continuación si desea escucharlo. Queremos revisar alguna información antes de nuestro episodio de entrevista. Este es el último episodio de nuestra temporada del podcast MHDD Crossroads. Si está buscando algo nuevo para escuchar, queremos dirigirlo al enlace en nuestras notas del programa para el podcast de Developmental Disabilities Network Journal. Esté atento a este nuevo podcast que se publicará en los próximos seis meses. Esperamos que lo disfrutes mientras terminamos la segunda temporada del podcast MHDD Crossroads. *Música*

Tatiana Perilla 00:53

Hola a todos y gracias por escuchar el podcast Mental Health Crossroads. Hoy me acompaña un equipo encantador de la Universidad de Boston. Para empezar, ¿todos pueden ir y presentarse? Puedes hablar sobre trabajo, pasatiempos, intereses o lo que quieras compartir.

Alix 01:09

Hola, mi nombre es Alex y trabajo en un equipo en la Universidad de Boston ayudando a personas con discapacidades.

Tatiana Perilla 01:16

Gracias, Alix. Jesse, ¿quieres responder a continuación?

Jesse 01:19

Hola, mi nombre es Jessie Cory. Tengo 21 años y soy un individuo de la Universidad de Boston que ayuda a Ariel con un proyecto sobre personas con discapacidades.

Tatiana Perilla 01:34

Gracias, Jessie. Jenna?

Jenna 01:37

Hola, mi nombre es Jenna. Trabajé en este proyecto con Ariel y otros para ayudar a las personas con discapacidades, y soy estudiante de medio tiempo en Mass Bay.

Tatiana Perilla 01:50

Gracias. Ariel, ¿querías presentarte también y quizás dar una descripción general del proyecto?

Ariel Schwartz 01:55

Seguro. Soy Ariel Schwartz. Soy investigador de la Universidad de Boston. Tengo el placer de trabajar con Jenna, Alix y Jesse en un proyecto de investigación, en el que estamos tratando de aprender más sobre la divulgación para adultos jóvenes que tienen discapacidades intelectuales o del desarrollo y afecciones de salud mental concurrentes. Sabemos que la divulgación de discapacidades en el lugar de trabajo puede ayudar a las personas a obtener adaptaciones, pero también puede ser un proceso difícil que tal vez no todos quieran o no sepan cómo. Queríamos aprender más sobre cómo la gente habla sobre sus condiciones de salud mental, y escucharás más de Jesse, Jenna y Alix sobre cómo trabajamos en equipo para hacer eso y lo que aprendimos.

Tatiana Perilla 02:41

Gracias, voy a seguir adelante y empezar a hacer preguntas. En primer lugar, creo que Alix vas a responder a esta principalmente. ¿Puede darnos un resumen de cómo trabaja su equipo de investigación y por qué se utiliza este método de investigación?

Alix 02:55

Nos reuníamos cada dos semanas. Practicamos lo que le diríamos a la gente, revisamos las preguntas y lo organizamos. Hicimos las preguntas y luego analizamos los datos. Cuando analizamos los datos, incluimos los comentarios de todos sobre lo que era relevante e importante para los datos, provenientes de sus propias experiencias. Cada individuo tuvo algunas entrevistas con diferentes personas de todo Estados Unidos. Tuvimos discusiones en grupo y, en general, acordamos cómo organizar los datos.

Tatiana Perilla 03:32

Gracias. Voy a hacer la siguiente pregunta. Me pregunto, ¿por qué investigan en equipo? ¿Y por qué diría que es importante hacerlo de esa manera? Jesse, ¿quieres ayudar a responder esta pregunta?

Jesse 03:45

Trabajamos en equipo para descubrir qué ayuda a las personas con discapacidad y qué no. Es más fácil para las personas con discapacidades relacionarse entre sí. Buscamos similitudes y diferencias. Algunas personas se ponen nerviosas al trabajar con personas con discapacidades y las personas con discapacidades tienen fortalezas. Podríamos relacionarnos porque estamos pasando por esas mismas cosas en nuestras vidas. Pero las personas sin discapacidades no pueden relacionarse. Los miembros del equipo que tienen sus propias discapacidades y sus propias experiencias laborales aportan su experiencia para hacer las preguntas y ver los datos. Ayuda a entenderlo desde una perspectiva única. Aprendimos mucho al escuchar las historias de otras personas y pudimos relacionarnos con ellas.

Tatiana Perilla 04:35

Gracias. Solo voy a hacer una pregunta que me estaba preguntando. ¿Trabajaron en equipo para hacer las preguntas que querían hacer también?

Alix 04:46

Si lo hicimos. Nos reuniríamos cada dos semanas, creo.

Tatiana Perilla 04:52

Bien, entonces eras un equipo básicamente para casi todos los pasos del proyecto.

Alix 04:57

Si, estábamos.

Tatiana Perilla 04:59

Gracias. Jenna, ¿puedes decirnos cuál es el tema de investigación?

Jenna 05:04

Nuestro tema de investigación trata sobre la divulgación de condiciones de salud mental para el trabajo.

Tatiana Perilla 05:09

¿Y por qué eligieron este tema para estudiar?

Jenna 05:13

Elegimos estudiar este tema para saber quién revela y cómo lo hacen, y si les da miedo o no. Al hacerlo, estábamos aprendiendo qué sucede cuando las personas revelan en el proceso de entrevista y si las empresas y organizaciones están haciendo un seguimiento para ayudar a las personas. Descubrimos cuán familiarizadas o no están las empresas con las personas con discapacidad. También queríamos saber cómo las personas solicitan adaptaciones y las adaptaciones que obtienen. Queríamos escuchar los ejemplos que tenían estas personas cuando trabajaban. También queríamos saber cómo las empresas apoyaban a las personas con problemas de salud mental durante sus experiencias.

Ariel Schwartz 05:50

Pero, ¿por qué es este tema importante para ustedes, personalmente?

Jenna 05:54

Creo que las adaptaciones son muy beneficiosas para las personas con discapacidades o problemas de salud mental. Cuando estaba trabajando, tenía algunos que usé al principio y, a medida que me sentía más cómodo, descubrí que no necesitaba algunos y otros me quedé. Creo que es importante para todos tener una empresa que los respalde y pueda adaptarse a ellos para que puedan tener éxito en el lugar de trabajo.

Alix 06:21

Quería agregar que creo que es bueno prepararse para una entrevista de trabajo habiendo practicado preguntas y sabiendo si necesita una adaptación, para decírselo por adelantado. Porque entonces pueden mejorar el trabajo para ti en lugar de esperar seis meses y luego no tener el alojamiento.

Jesse 06:41

Elegí esto porque creo que es un tema importante, especialmente porque se ha debatido en Community Connections.

Tatiana Perilla 06:51

¿Puedo preguntarle qué es Community Connections?

Jesse 06:53

Es un programa de graduación posterior a la escuela secundaria para estudiantes en el Programa de Escuelas Públicas de Newton que tienen discapacidades y las personas en el programa no recibieron su diploma en la escuela secundaria. Las personas pueden permanecer en ese programa desde que se gradúan de la escuela secundaria hasta que cumplen 22 años.

Tatiana Perilla 07:22

OK gracias.

Jesse 07:24

De nada.

Tatiana Perilla 07:26

Esto es algo que me preguntaba cuando compartieron con nosotros el tema del que están hablando. ¿Puede dar algunos ejemplos de cómo la salud mental de una persona puede afectar su trabajo?

Alix 07:40

Algunas de las formas más comunes en que la salud mental afecta a las personas en el trabajo son afrontar cambios, como horarios de trabajo inconsistentes o cambiantes, y sobrecarga sensorial y de información. Varias personas nos dijeron que necesitaban tomarse muchos descansos o que les era difícil ir al trabajo debido a su salud mental. A veces era difícil ir al trabajo porque era muy difícil levantarse de la cama. Algunas personas lucharon por controlar sus emociones en el trabajo. Otras personas mencionaron problemas de comunicación. Hablamos con algunas personas que tenían TOC. Algunos de ellos tuvieron dificultades como lavarse mucho las manos. Pero algunas personas dijeron que había beneficios, como tener buenas habilidades de organización.

Tatiana Perilla 08:34

Me gusta que ustedes hayan hablado de cómo hay fortalezas y desafíos asociados con algunos de estos. Ha mencionado la sobrecarga sensorial y de información. ¿Alguien puede hablar más sobre eso y explicarlo? En caso de que alguien esté escuchando esto y no sepa lo que eso significa.

Jesse 08:49

Creo que la sobrecarga sensorial y de información significa recibir demasiadas instrucciones a la vez.

Ariel Schwartz 08:58

Ese es un gran ejemplo, Jesse. Ese podría ser un ejemplo de cuando las personas tienen demasiada información verbal y es abrumador. ¿Cuáles fueron algunos otros ejemplos de sobrecarga de información sensorial de algunas de las entrevistas?

Alix 09:13

Había demasiado ruido en el ambiente y necesitaban tomar un descanso, o necesitaban inquietarse o algo así.

Ariel Schwartz 09:21

Esos son excelentes ejemplos de la investigación. Sí.

Tatiana Perilla 09:23

Otro sobre el que quiero preguntar es el tema de la comunicación. Sé que hay muchas formas diferentes de ver de una persona a otra. ¿Recuerdan los ejemplos que escucharon?

Alix 09:35

Mucha gente nos dijo que se comunicaban con sus gerentes y supervisores, porque les decían desde el principio que tenían una discapacidad y eran muy, muy complacientes con ellos.

Ariel Schwartz 09:47

¿Cuáles fueron algunos de los desafíos con la comunicación que escuchamos de la gente?

Jenna 09:51

Creo que algunos ejemplos son compañeros de trabajo, a quienes no se lo han contado, y no comprenden cómo ayudar a las personas con alguna parte de sus discapacidades, como lavarse las manos mucho, necesitar descansos adicionales o tener instrucciones escritas. También hubo algunos que hablaron sobre su horario, a quién llamar si necesitaban llamar, con quién hablar cuando necesitaran cambios en su horario, cosas diferentes por el estilo.

Tatiana Perilla 10:29

Gracias, eso es lo que estaba pensando. Parece que puede aparecer de diferentes maneras, ya sea sin saber cómo comunicar algo, si hay algo con lo que necesita una adaptación, o simplemente sin saber a quién acudir. Creo que todas esas cosas afectan la comunicación. Jenna, ¿puedes contarme algunos ejemplos de adaptaciones de salud mental en el trabajo?

Jenna 10:55

Seguro. Estos fueron generalmente los más comunes que encontramos. Algunos de ellos tenían descansos con frecuencia, tenían un asesor laboral en el lugar de trabajo, tenían un horario de turno específico y asistencia flexible. Algunas personas necesitaban un horario específico o más flexible, pero otras personas necesitan menos horas de trabajo que sus compañeros de trabajo, tener tareas individualizadas, llegar a trabajar en un espacio preferido en el trabajo, tener un sistema de apoyo social que implica saber específicamente a quién contactar cuando surgen problemas. en el trabajo, creando un sistema de compañeros en el que tenga un compañero de trabajo con el que trabaje con más frecuencia o con quien pueda acudir en lugar de solo su gerente, y tenga una persona de apoyo fuera del trabajo. Algunos de los menos comunes que teníamos eran poder escuchar música o tener una referencia o una lista de verificación en el trabajo.

Tatiana Perilla 11:56

Para esas adaptaciones, ¿puede cambiar con el tiempo? ¿O tienen que pedirlos todos al principio? ¿Tiene sentido?

Jenna 12:05

Sí. Creo que si inicialmente está revelando, puede solicitar algunas adaptaciones que crea que funcionarían mejor. Luego, mientras haces el trabajo y aprendes y trabajas, puedes comunicarte con un gerente o tu jefe para obtener más combinaciones, o decir: 'No creo que necesite esta adaptación, pero esto el alojamiento funcionaría en su lugar.

Tatiana Perilla 12:30

De acuerdo, perfecto. Sé que a medida que se vaya conociendo a sí mismo con el tiempo, es posible que no siempre sepa qué funciona mejor para usted, y espero que haya algo de flexibilidad en el trabajo para poder cambiarlo a medida que pasa el tiempo. ¿Alguien más quiere agregar algo a esto?

Ariel Schwartz 12:47

Sé que uno de los que hablamos y que la gente estaba un poco sorprendida fue poder escuchar música. ¿Alguien quiere hablar sobre cuándo nos enteramos de eso y cómo ayuda a la gente?

Alix 13:01

Creo que cuando algunas personas llegan a escuchar música, como yo personalmente, escuchar música realmente me calma. Creo que realmente ayuda a la mayoría de la gente a escuchar una canción relajante o lo que sea que escuchen. Creo que es un alojamiento realmente bueno para alguien, si lo necesita.

Ariel Schwartz 13:19

Sí, algunas personas tenían permiso para sacar sus teléfonos, tal vez en trabajos en los que normalmente no se permitían los teléfonos. Creo que fue una adaptación sorprendente para algunos de nosotros.

Tatiana Perilla 13:30

Jesse, ¿puedes contarme sobre algunos de los beneficios de revelar las condiciones de salud mental en el trabajo?

Jesse 13:37

Algunos beneficios que involucran la revelación de condiciones de salud mental en el trabajo involucrados ... Obtener adaptaciones fue el resultado positivo más grande. Al obtener ayuda en el trabajo o fuera del trabajo, como el apoyo de un compañero de trabajo designado o de un supervisor, los empleados fueron más pacientes y comprensivos y fueron más respetuosos cuando surgió un problema.

Tatiana Perilla 14:07

¿Hubo también algunas desventajas al revelarlo? Alix, ¿puedes contarme algunas desventajas?

Alix 14:14

La principal desventaja era ser intimidado o discriminado. Esperamos que ninguna política de intimidación cambie eso. Algunas personas tenían miedo de ser despedidas.

Tatiana Perilla 14:28

¿Alguien habló de que sus trabajos no tienen políticas de intimidación?

Alix 14:32

Creo que todos los trabajos tienen una política de intimidación.

Tatiana Perilla 14:36

Bueno. Sí. Es una forma de discriminación. Sé que hay leyes que se supone que ayudan a proteger a las personas contra eso, pero sé que es difícil porque a veces la gente dice cosas sin

siquiera darse cuenta de que están siendo ofensivas con alguien, y creo que eso puede afectarte cuando estás en tu trabajo. Me gusta que hayan cubierto los beneficios y las desventajas.

Ariel Schwartz 15:02

¿Alguno de ustedes recuerda algunas de las historias que escuchamos sobre el acoso escolar? Porque a pesar de que se supone que la gente no debe hacerlo, en realidad escuchamos algunas historias al respecto. ¿Alguien recuerda alguno de ellos o quiere compartirlo?

Jenna 15:14

Una de las personas que entrevisté con Ariel, sufrieron acoso bastante significativo en su trabajo, y fue muy estresante. Esa persona descubrió que era un ambiente demasiado duro para que trabajara, y terminaron, creo, yéndose a pesar de que disfrutaban del trabajo.

Ariel Schwartz 15:37

¿Alguien se sorprendió por alguna de las ventajas o desventajas? ¿O alguien más quiere agregar algo?

Alix 15:45

Con las desventajas, creo que debido a que dice, 'esperamos que ninguna política de intimidación cambie eso', creo que en todos los trabajos no debería haber nada de intimidación. Creo que eso es correcto.

Ariel Schwartz 16:00

Jesse, Jenna, ¿querías agregar algo sobre las ventajas o desventajas?

Jenna 16:06

Yo diría que una de las ventajas es ... Creo que una cosa más común es ... Definitivamente decírselo a su jefe durante una entrevista o después de haber conseguido el trabajo. Pero no es tan común, al menos en las entrevistas de lo que estaba haciendo, revelar a tus compañeros de trabajo. Pero descubrí que en mi trabajo, fueron mucho más pacientes y comprensivos con algunas de las adaptaciones que tuve, así que creo que la divulgación puede ser algo realmente positivo. Si se siente lo suficientemente cómodo para hacer eso con sus compañeros de trabajo.

Tatiana Perilla 16:43

Gracias, creo que es un buen punto. Jesse, ¿hay algún ejemplo que quieras compartir?

Jesse 16:49

No. Gracias.

Tatiana Perilla 16:51

Bueno. Solo quería darte la oportunidad en caso de que la hubiera.

Ariel Schwartz 16:54

Creo que lo que Jenna estaba diciendo es realmente interesante, porque a veces hay recomendaciones que no se deben revelar a los compañeros de trabajo, pero realmente escuchamos que a veces fue útil. Quizás algunos de esos consejos que la gente nunca comparte con sus compañeros de trabajo quizás no sea el consejo del que se beneficiaron las personas de nuestro estudio.

Tatiana Perilla 17:18

Encontró que ... ¿Sabe la mayoría de las personas que pueden solicitar adaptaciones similares para problemas de salud mental?

Alix 17:27

La mayoría de las personas con las que hablamos lo han revelado. Solo entrevisté a un par de personas, no estoy seguro acerca de Jessie o Jenna. No sé si tuvieron a alguien que no lo reveló, pero la mayoría de la gente sí.

Jesse 17:42

Creo que tuve al menos tres entrevistas y tuve que cancelar una de ellas.

Ariel Schwartz 17:50

¿Alguien en las entrevistas que usted hizo, no reveló o no sabía que podía pedir adaptaciones?

Jenna 17:59

Creo que en una de las entrevistas que hice, creo que ella se lo había revelado mínimamente a su jefe, pero no se lo había revelado a ninguno de sus compañeros de trabajo. No creo que hubiera pedido adaptaciones, y realmente no sabía nada de las adaptaciones que podría haber pedido.

Tatiana Perilla 18:17

Gracias. Pude ver que es muy común que las personas no se den cuenta de que pueden pedir adaptaciones, o creo que la actitud general es que eso es algo de lo que no se habla, y que no se lo diría a nadie, y que se supone que debes sentirte avergonzado por eso. Considerando que, no creo que ese sea el caso y creo que deberíamos hablar más sobre eso para deshacernos de ese estigma. Pero puedo ver cómo eso afectaría mucho a las personas en sus trabajos, porque te preocupa que, al menos yo sé que he tenido mis propias experiencias, en las que piensas que te ves débil si terminas compartiendo esa información. Considerando que, no creo que ese sea el caso.

Ariel Schwartz 18:52

Sí, ¿alguien recuerda a alguien que haya compartido sobre eso? Por ejemplo, cómo se sentían acerca de ... Algunas personas hablaron sobre cómo revelar una afección de salud mental podría ser diferente de revelar el autismo u otra discapacidad. No sé si recuerdan las

diferencias de las que hablaba la gente. Recuerdo que me sorprendió que una o dos personas nos dijeran que sentían que había más estigma en torno a la salud mental que el autismo u otra discapacidad del desarrollo o discapacidad intelectual.

Tatiana Perilla 19:24

¿Cómo se ve la divulgación? ¿Qué puede hacer la gente para asegurarse de que salga bien? Tengo curiosidad, ¿hay pasos que se supone que alguien debe tomar cuando está revelando? ¿O puede verse diferente para todos? Lo siento, fueron muchas preguntas diferentes. Para empezar, Jesse, ¿puedes describir cómo se ve la divulgación?

Jesse 19:44

Revelar su condición de salud mental y / o discapacidad significa hablar sobre sus condiciones, esté o no feliz o reacio a hacerlo. Algunas personas hablaron de ser honestas y directas sobre su discapacidad al principio. Podría ser útil tener un giro positivo, por ejemplo, compartiendo su discapacidad, pero también hablando de sus puntos fuertes y sin sentirse avergonzado. Mucha gente se manifestó para ayudar en su desempeño laboral, por ejemplo, para conseguir adaptaciones. Al hacer la revelación en una entrevista, sea directo y solo discuta lo que afectará el desempeño laboral. Al informar a sus compañeros de trabajo, sea directo y no comparta demasiado su pasado.

Tatiana Perilla 20:31

Los dos últimos puntos que hizo, creo que son muy interesantes. Siento que lo estás compartiendo por una razón, así que me pregunto, ¿ha habido ejemplos de casos en los que regresó y de alguna manera afectó negativamente a alguien que compartió su pasado? O tal vez comparten cosas que no afectaron su desempeño laboral.

Alix 20:54

Sé que un par de personas en mis entrevistas dijeron que en el pasado no les gustaba su trabajo y estaban pensando en eso en el trabajo, y les fue un poco difícil volver a la normalidad.

Tatiana Perilla 21:07

¿Qué puede pasar si alguien no es directo y habla de cosas que no afectan su desempeño laboral?

Jesse 21:17

Si no son directos, es posible que les vaya mal durante el trabajo.

Ariel Schwartz 21:23

Jesse, ¿qué quieres decir con eso? ¿Qué quieres decir con hacer mal?

Jesse 21:27

Lo que creo que esto significa es que tienen más problemas, o tienen demasiados problemas, problemas innecesarios, que no tendrían si fueran directos con la revelación.

Tatiana Perilla 21:41

Eso tiene sentido, porque creo que si no es directo con su empleador o su jefe, es posible que ellos no sepan cómo pueden adaptarse a usted. Si no les está expresando eso claramente, ¿cómo lo sabrán ellos tampoco? ¿Hubo personas que no revelaron al principio, pero luego lo hicieron?

Alix 22:04

No a nadie a quien entrevisté, pero no sé acerca de Jesse o Jenna.

Jesse 22:10

Creo que durante al menos una de mis entrevistas, este fue el caso. Pero no lo recuerdo con seguridad.

Jenna 22:18

Yo creo en una persona. No revelaron mucho en su entrevista, y luego tuvieron algunos problemas con la comunicación con su gerente y sus compañeros de trabajo, y luego lo revelaron, pero estaban más reacios a hacerlo en ese momento.

Tatiana Perilla 22:39

¿Se recomienda revelar siempre durante la entrevista en lugar de esperar hasta que lo contraten?

Jenna 22:45

En algunos de los datos que analizamos, los asesores laborales normalmente lo recomendarían. En algunas de las entrevistas, creo que dijeron que sus entrenadores laborales u otros profesionales les habían dicho que esperaran. Pero creo que realmente depende de con qué se sienta cómoda la persona.

Jesse 23:08

Durante al menos una de mis entrevistas, descubrí que lo reveló de inmediato. Me pareció genial y lo recomendaría.

Tatiana Perilla 23:20

¿Cuáles son las ventajas de divulgarlo de inmediato? Jesse, dijiste que te gustaba. ¿Por qué crees que es una buena idea hacer eso desde el principio?

Jesse 23:29

Creo que es una buena idea hacerlo desde el principio, porque así tendrás la experiencia laboral más positiva disponible.

Tatiana Perilla 23:40

Creo que sería genial escuchar la siguiente pregunta de todos. Si está hablando con un adulto joven sobre la divulgación y tal vez tenga algunas dudas, ¿qué consejo le daría sobre la divulgación? Jessie, ¿quieres ir primero?

Jesse 23:57

Sea directo y honesto acerca de la información que divulgue.

Alix 24:04

Mi preferencia personal es decirle a la gente por adelantado, pero depende de ellos. Para mí, revelar información es útil para conseguir adaptaciones. He pasado por muchas capacitaciones laborales y lo único que practiqué mucho fueron las preguntas de la entrevista. Nunca pude entender por qué teníamos que seguir practicándolos, pero me ayudó cuando fui a una entrevista y respondí las preguntas. No se avergüence de decirle a alguien que tiene una discapacidad.

Jenna 24:35

Discuta lo que va a revelar con alguien de antemano, a través de un asesor laboral, su terapeuta, un padre o tutor, alguien en quien confíe y que pueda ayudarlo a comprender qué tendrá el impacto más positivo en su revelación. Y como dijo Alex, hacer entrevistas simuladas es realmente útil.

Tatiana Perilla 24:58

Creo que es demasiado. Hacer esas preguntas de práctica de la entrevista de antemano, ya sea que terminen o no realmente haciéndolo, siento que te ayuda a sentirte preparado y tal vez tengas un poco más de confianza cuando entras a la entrevista. ¿Aprendieron algo nuevo ustedes mismos mientras hacían esta investigación? Algo que podría ser útil y que quizás no hayas hecho antes.

Jesse 25:19

Creo que revelar algo de inmediato es algo nuevo que aprendí.

Alix 25:23

Aprendí que revelar es realmente importante. Porque si no revela que necesita una adaptación, no la obtendrá. Deberías ser realmente sincero con ellos. No es necesario que diga que tengo una discapacidad, pero puede decirlo de otras formas para que pueda obtener ayuda.

Tatiana Perilla 25:40

¿Te importaría hablar de eso un poco más? Cuando dices, decir de otras maneras ...

Alix 25:46

Dígalo de otras formas, por ejemplo, 'algunas cosas son más difíciles para mí'. Como 'escribir algo en una hoja de papel o leer algo podría ser un poco más difícil de entender para mí' y decirles que lo hagan de una manera diferente.

Tatiana Perilla 26:07

Bien, siento que ellos también apreciarían esa dirección. Porque siento que te beneficiará tanto a ti como a ellos, si saben lo que funciona mejor para ti. Una pregunta que me han hecho antes, y también le he hecho a la gente, es si puedes o no hacer preguntas si no entiendes algo, o si quieres hacer algo de una manera diferente, ¿te sientes cómodo? en hacérselo saber? De hecho, creo que se ve muy bien hablar de eso desde el principio, demuestra que tienes una buena comunicación. ¿Les sorprendió algo de lo que aprendieron de los datos?

Alix 26:43

Me sorprendió que a muchas personas en las entrevistas les sucedieran cosas similares que también me sucedieron a mí. Por ejemplo, cuando alguien dijo que reveló que tenía una discapacidad en su entrevista, yo podría identificarme con eso porque tuve que hacer eso en muchas de mis entrevistas. O si tuvieran un entrenador laboral, podría identificarme. También tuve un entrenador laboral.

Tatiana Perilla 27:09

¿Tenían las mismas preocupaciones o quizás algún temor que tú también sentiste?

Alix 27:15

Algo de eso era lo mismo, como si a veces tuvieran problemas para ir a trabajar. Podría relacionarme con la parte de salud mental, así que sí y no. Estoy un poco en el medio, como si pudiera relacionarme un poco con algunos y otros no.

Tatiana Perilla 27:32

Gracias. Jenna, ¿hubo algo que te sorprendió?

Jenna 27:38

Pensé que era bastante sorprendente saber que la gente podía acomodarse a una programación flexible. Antes de mi trabajo, incluso durante el mismo, no sabía que podías conseguir ese alojamiento. Siempre pensé que te decían que fueras a trabajar, y cuando se suponía que debías, y luego estabas allí y luego te ibas a casa.

Tatiana Perilla 27:56

Sí, aprecio cuando los trabajos también tienen esa opción. Jesse, ¿y tú?

Jesse 28:02

Me sorprende que algunas personas puedan tener muchos descansos durante sus días de trabajo.

Tatiana Perilla 28:07

¿Les resultó útil o no poder relacionarse con las personas con las que estaban hablando?

Alix 28:14

Fue muy útil hablar con personas que pudieran identificarse con nosotros, porque sentí que eran los adultos jóvenes que realmente podían entender de dónde veníamos y nosotros podíamos ayudarlos. Podrían ayudarnos a aprender nuevas habilidades o cosas nuevas que decirle a la gente.

Jenna 28:29

Creo que fue útil encontrar a alguien más con quien puedas identificarte, para cualquiera de los dos. Muchas de las personas que entrevistamos tenían menos de 20 o 30 años. Sé que en el futuro tendré que ir a hacer otra entrevista y encontrar otro trabajo y escuchar que otras personas pasaron por experiencias similares a las que yo tuve durante mi primer trabajo me hace sentir un poco más preparado que con suerte. Encontraré otro lugar de trabajo de apoyo.

Tatiana Perilla 29:03

¿Hubo ocasiones en las que la gente habló, desde el principio no se sintió apoyada cuando lo reveló? ¿La gente les respondió negativamente?

Alix 29:14

Mucha de la gente que entrevisté fue positiva. Realmente no hubo ninguna negatividad en ninguna de mis entrevistas.

Tatiana Perilla 29:23

Siento que es realmente reconfortante escucharlo, porque siento que existe ese miedo. Pero saber que otras personas han hecho esto antes y que salió bien y terminó beneficiándolos, puede hacer que las personas se sientan más propensas a querer hacerlo por sí mismas. Les agradezco que ustedes también hayan hablado un poco sobre algunas de sus propias experiencias.

Ariel Schwartz 29:43

Jenna y Jesse, la mayoría de las personas dijeron que tuvieron experiencias bastante buenas, pero también tuvimos algunos ejemplos de algunas experiencias no tan buenas. No sé si, Jesse o Jenna, querías compartir algo que recuerdes de las entrevistas que hiciste.

Jenna 30:02

Creo que tuve una persona que, cuando revelaron a quien se lo estaban revelando en la entrevista, realmente no lo manejó de manera muy profesional. Se sentían un poco incómodos o un poco ... No es degradante, pero en realidad no sabían cómo decir: '¿Qué adaptaciones necesitas? Entonces, en algunas de las entrevistas, creo que esta persona terminó sintiendo

que el lugar de trabajo no la apoyaría, por lo que no continuó con la solicitud de empleo, o simplemente no se le pidió que regresara.

Ariel Schwartz 30:50

Algo que realmente me encantó escuchar fue a personas, como ese joven adulto específico, que básicamente decían: 'Si el lugar de trabajo no es de apoyo, no tienes que quedarte con ellos. Mereces estar en algún lugar donde te apoyen, te respeten y te valoren, pase lo que pase'. Y me gusta que escuché a algunos adultos jóvenes sentirse así y sentirse empoderados para tomar ese tipo de decisiones.

Tatiana Perilla 31:18

Cuando dijiste eso, Ariel, me hizo pensar en cómo ... Hablamos sobre cómo nuestra salud mental puede afectar nuestros trabajos, pero es importante tener ese entorno de apoyo porque puede funcionar en ambos sentidos. Es posible que desee aguantar algo en un trabajo en el que cree que puede superarlo si no lo apoyan, pero con el tiempo, creo que lo afectará. Como he tenido mis propios casos en los que tienes mala comunicación o luchas en el trabajo y termina afectando tu salud mental. Puedes dejar el trabajo e irte a casa y todavía te afecta

Ariel Schwartz 31:51

Jesse, si fueras a hacer esta investigación nuevamente, ¿hay algo que harías de manera diferente?

Jesse 31:58

Incluiría personas de diferentes países para hacer esta investigación, aunque podría ser difícil para ellos usar Zoom, pero podríamos intentarlo. Me gustaría que dos de nosotros hiciéramos entrevistas en lugar de uno para que podamos incorporar la perspectiva de más personas al hacer preguntas.

Ariel Schwartz 32:23

Jesse, ¿quieres explicar eso de nuevo? Porque creo que todos sintieron que sería mejor si fueran dos como Jesse y Alex, o Jenna y Jesse, haciendo la entrevista en lugar de solo uno de ustedes y uno de mí.

Jesse 32:36

Sí, así que dos de nosotros, Alex y / o Jenna para hacer las entrevistas. Para incorporar las perspectivas de más personas al hacer preguntas. Si pudiera hacer la investigación nuevamente, me gustaría hacer una encuesta con más personas sobre los temas que estudiamos. Por ejemplo, pedir a las empresas que entreguen la encuesta a sus empleados, para que podamos aprender de más personas.

Tatiana Perilla 33:10

¿Sabes con cuántas personas hablaron en total?

Ariel Schwartz 33:14

Hablamos con 12 personas. También otro componente de la investigación del que no hemos hablado mucho, y no es necesario que lo incluya, es que hice grupos focales con 17 especialistas en transición, personas de rehabilitación vocacional, y les hice preguntas similares sobre los consejos que recibieron. Luego, este grupo también analizó esos datos, por lo que pudieron ver los datos de 29 personas.

Tatiana Perilla 33:40

Estabas haciendo esa investigación que supongo en persona, y esta fue en línea. ¿Cuáles fueron algunos de los desafíos que enfrentó porque todo esto se hizo en línea?

Alix 33:52

En realidad, no podíamos entrevistar a las personas cara a cara. Quiero decir que lo hicimos, quiero decir, en persona. Sería bueno conocerlos, pero en realidad no llegamos a gustarnos conocerlos en persona.

Tatiana Perilla 34:06

Por curiosidad, ¿fue difícil encontrar personas para el estudio, contratarlas para hacerles preguntas?

Jenna 34:14

Puedo decir que Ariel revisó muchos correos electrónicos y esas cosas. Envió algunos carteles digitales, se puso en contacto con diferentes colegas y estaba tratando de difundir el mensaje. Pasaba por momentos en los que recibía muchos correos electrónicos preguntando al respecto, y luego muchos momentos en los que no era así, por lo que era un poco difícil conseguir que la gente la entrevistara.

Tatiana Perilla 34:40

Alix, parecía que te estabas riendo. ¿Hay alguna razón por la que?

Alix 34:44

La única razón por la que me reía un poco es porque estaba tratando de ayudar a Ariel a encontrar personas para entrevistar y no estaba funcionando. Me tomó un tiempo encontrar gente, por eso comencé a reír. Recuerdo que un día estaba haciendo Zoom con Ariel, y ella comenzó a enviar correos electrónicos a cientos y cientos de personas. No cientos, pero como mucha gente y fue divertido.

Tatiana Perilla 35:08

Es difícil. Tuve una lucha similar antes de tratar de encontrar personas, lo cual es interesante porque ... Es difícil encontrar personas para entrevistar para obtener información, pero otro desafío es que tienes toda esta información realmente buena. Ahora, ¿cómo sacarlo para que

más personas lo aprendan? Lo que lleva un poco a mi siguiente pregunta, ¿cómo puede la gente aprender más sobre su investigación?

Alix 35:32

Tenemos una página de Facebook, olvido cómo se llama. Ariel, ¿cómo se llama?

Ariel Schwartz 35:36

Se llama Investigación sobre discapacidad y hemos reclutado mucho personal.

Tatiana Perilla 35:41

Para conocer su investigación y los datos de este estudio, podemos ir a Facebook y ver el equipo de investigación sobre discapacidad, y ¿está disponible en la página?

Ariel Schwartz 35:50

No hemos publicado ninguna información sobre la investigación en esta página web, pero probablemente publicaremos el hipervínculo a este podcast cuando estemos listos. Escribimos un artículo y lo enviamos a Disability and Rehabilitation, que es una revista de investigación. Todos en el equipo trabajaron para asegurarse de que estuviéramos de acuerdo con todo en el documento, y luego dieron su opinión. Entonces Jesse y Alex decidieron que querían escribir un poco y sus voces también están en el periódico. Compartiremos ese documento cuando se publique, y tal vez podamos pensar en equipo si queremos publicar algo en esta página sobre lo que aprendimos.

Tatiana Perilla 36:34

Les agradezco que hayan hablado conmigo hoy.

Alex Schiwal 36:40

* Música * Gracias por escuchar este episodio del podcast MHDD Crossroads. Esperamos que lo hayas disfrutado. Visite nuestro sitio web en mhddcenter.org o síganos en las redes sociales @MHDD center. Gracias por escuchar nuestro podcast. *Música*