

# Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral- IDEAL

**Vocational work orientation program me for disabled people from  
the IDEAL foundation (a Colombian occupational guidance/work  
adaptation entity)**

Juan M. Arango-Soler<sup>1</sup>, Johann M. Santander<sup>2</sup> y Yerson A. Correa-Moreno<sup>3</sup>

1 Universidad Manuela Beltrán. Bogotá, Colombia. juanarso8@yahoo.com.

2 Secretaria Distrital de Salud. Hospital Vista Hermosa. Bogotá, Colombia. jmsantander0@unal.edu.co.

3 Secretaría Distrital de Integración Social. Bogotá, Colombia. amza74@hotmail.com.

Recibido 7 Junio 2011/Enviado para Modificación 13 Julio 2012/Aceptado 21 Julio 2012

## RESUMEN

**Objetivo** Optimizar el programa de Orientación Vocacional de la Fundación IDEAL dirigido a los beneficiarios en condición de discapacidad con el fin de favorecer un desempeño satisfactorio en la labor productiva del taller institucional y en el cotidiano de sus vidas para una futura reinserción laboral.

**Material y Métodos** Estudio de tipo descriptivo transversal. Se seleccionaron a conveniencia 20 personas del proceso de orientación vocacional-laboral de la Fundación que desarrollaban una actividad laboral en el taller productivo. Se efectuó la caracterización de esta muestra mediante la batería basada en el formato institucional de *Habilidades y Destrezas*, se analizaron los puestos laborales de los talleres y se realizó la evaluación ocupacional de estos trabajadores adoptando las categorías propuestas por la Metodología Integral de Evaluación Ocupacional (MIEO). Partiendo de las categorías del formato institucional se establece una comparación entre las habilidades individuales de los beneficiarios y las demandas de su puesto laboral.

**Resultados** La metodología de evaluación derivada del formato institucional de *Habilidades y Destrezas* ostenta limitaciones en su implementación. La mayoría de los beneficiarios despliegan buen rendimiento laboral en las actividades del taller, respondiendo a los requerimientos de percepción sensorial, motricidad y procesos mentales pero asumen malas prácticas de cuidado de la salud.

**Discusión** Se debe favorecer la diversificación de actividades a las que tienen acceso los beneficiarios, prevaleciendo la realización individual con opciones que trasciendan lo laboral. Las consideraciones de orden productivo han llevado a los

usuarios de la Fundación a adoptar prácticas que ponen en riesgo su salud y bienestar.

**Palabras Clave:** Personas con discapacidad, trabajo, orientación vocacional (*fuentes: DeCS, BIREME*).

## ABSTRACT

**Objective** Optimizing the IDEAL foundation's vocational guidance program for its disabled beneficiaries to promote their satisfactory performance in the institutional workshop and in their daily lives, aimed at their future re insertion into the labor market.

**Methods** This was a cross-sectional descriptive study involving 20 handicapped people from the IDEAL foundation's vocational guidance program who had been assigned a workshop activity. This sample was characterized by using a battery of tests based on IDEAL's institutional format called Abilities and Skills. Workplace in IDEAL's workshop and occupational evaluation of the workers was analyzed using the integral occupational evaluation methodology (MIEO) categories proposed by the Latin-American Professional Rehabilitation Group (GLARP) as part of their Handicapped Disabled People's Standardized Integration Project. Users' individual abilities were compared to the requirements of their workplaces, based on the institutional format's categories.

**Results** The evaluation methodology based on the institutional Abilities and Skills format had limitations, thereby hampering its implementation. Most users performed well regarding their assigned work shop activities, responding well to sensory-perception, motor function and mental processing requirements; however, they engaged in poor healthcare habits.

**Discussion** Diversification of the activities to which the users/beneficiaries have access should be encouraged, promoting individual performance by providing options offering a wider scope than just that of the labor market/workplace. Production-related considerations have led the workshop's users to adopt practices endangering their health and putting their welfare at risk.

**Key Words:** Disabled people, work, vocational guidance (*source: MeSH, NLM*).

**E**l estudio de la discapacidad y sus dimensiones asociadas va adquiriendo una mayor presencia y trascendencia en el discurso no sólo de la comunidad médica y científica, sino de las masas, convirtiéndose en tema de interés público que merece la atención de las instancias gubernamentales y de un profundo cambio estructural en la manera como entendemos la sociedad (1,2). Considerando que la discapacidad afecta los componentes físicos, psicológicos, emocionales, sociales y espirituales del individuo en un contexto que muchas veces no favorece el desarrollo de las realizaciones en el ámbito personal, se trata de una situación que implica

un accionar articulado de dominios y sectores tan diversos como el educativo, salud, trabajo, planeación, transporte, cultura, etc. (3), quienes deben permitir que la persona pueda ejercer todos sus derechos en un marco de igualdad de oportunidades. En sintonía con lo anterior, Hann (4) señala que: “...la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad.”

El papel colectivo de la sociedad es esencial en la equiparación de oportunidades lo que debe ir de la mano con una actitud proactiva de las personas con discapacidad en relación con el aprovechamiento de tales derechos sociales (1). Garantías y facultades que promueven la plena integración de este ser humano a su entorno social y que va asociada a la realización que como individuo pueda lograr la persona en condición de discapacidad, convirtiéndose el escenario comunitario en promotor o factor de restricción para que las alternativas sociales sean usufructuadas por el sujeto (5). No obstante, actitudes como el ensimismamiento, la autocompasión y todas las posiciones negativas frente a esta población impiden el acceso y utilización oportuna de estas oportunidades (Organización de redes de servicios para la integración – Cinterfor) (6).

El trabajo es una actividad trascendental para el sujeto porque favorece la satisfacción de las necesidades esenciales obteniendo lo necesario para vivir, promueve la identificación personal y social, fomenta el desarrollo de las diferentes potencialidades y se convierte en instrumento de autorrealización, dignificando la condición de ser humano y visibilizando su aporte al grupo social (7). Esta conceptualización se extiende más allá que una simple tarea o medio para obtener una remuneración sino que se incrusta en el entendimiento de todas aquellas dinámicas productivas, remuneradas o no, que involucran el cumplimiento de unos tiempos y estándares determinados y que contribuyen a la subsistencia de quien lo ejecuta, de otros seres humanos y al progreso social (8,9).

Partiendo de la trascendencia del trabajo, se convierte en un reto relevante la promoción del acceso de las personas en condición de discapacidad al mundo laboral para que sean capaces de enaltecerse como individuos y encontrar calidad de vida para sí mismo y los suyos. Sin embargo, se presentan limitaciones en el ingreso al sector laboral por parte de esta población, refiriéndose como causas el imaginario de que las personas con alguna limitación no tienen el potencial de valerse por sí mismas en el desempeño,

tanto de las actividades laborales como de las tareas de cuidado personal, requiriendo del apoyo permanente de sus cuidadores (concepción proteccionista) (10,11). Estos procesos de sobreprotección no permiten que la persona en condición de discapacidad pueda desplegar toda su capacidad, pues no asume actividades que le traigan consigo un desafío (12).

Teniendo en cuenta lo anterior, la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral surge como una necesidad prioritaria no sólo para esta población sino para la sociedad, permitiéndoles la adquisición de un empleo remunerado, en condiciones óptimas, independientemente de sus limitaciones estructurales y funcionales y en el cual se superen obstáculos como la falta de reglamentación al respecto, el poco compromiso de las empresas a colaborar con esta causa y los imaginarios sociales que configuran la exclusión social de este grupo.

Generalmente, los procesos de rehabilitación integral e inclusión laboral de personas en esta condición se han determinado por enfoques de tipo médico, resaltando las concepciones e imaginarios negativos en torno a la discapacidad con la necesidad de proveer servicios de orientación, capacitación, formación e inclusión como medio para lograr un desempeño significativo en el ámbito productivo. Esto ha generado la segregación de esta población (13).

En este sentido, surgen los centros, fundaciones y/o instituciones de orientación laboral como la Institución de Adaptación Laboral Fundación IDEAL, como instancias en las que se les brinda a las personas los servicios de apoyo necesarios para que desplieguen todas sus capacidades con el propósito de que sean efectivos en la ejecución de las actividades de la vida diaria, juego/esparcimiento y trabajo así como puedan valerse por sí mismas y guiar su vida teniendo en cuenta sus preferencias personales. En correspondencia con el pensamiento de la Organización Internacional del Trabajo (10), se transforman en escenarios en los que se busca la incorporación de las personas en condición de discapacidad a la fuerza laboral de manera que puedan efectuar una actividad productiva que favorezca la calidad de vida y la inclusión social de estos sujetos.

## METODOLOGÍA

Se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal, con un muestreo bajo criterios de conveniencia y saturación de la información. Entre los crite-

rios de inclusión se estipuló que fueran personas en edad económicamente productiva y que tuvieran un nivel cognitivo funcional, seleccionando 20 personas que desarrollaban una actividad laboral en el taller productivo. Como instrumento de recolección de la información se utilizó el formato de Habilidades y Destrezas de la Fundación IDEAL, instrumento que valora el nivel de las habilidades del individuo en áreas como procesos mentales, percepción sensorial, motricidad fina y gruesa, desempeño dentro del taller y gustos e intereses. Se analizaron los puestos laborales de los talleres y se realizó la evaluación ocupacional de estos trabajadores adoptando las categorías propuestas por la Metodología Integral de Evaluación Ocupacional (MIEO). Partiendo de las categorías del formato institucional se establece una comparación entre las habilidades individuales de los beneficiarios y las demandas de su puesto laboral.

## RESULTADOS

Implementación del formato de habilidades y destrezas a la población seleccionada. Contacto inicial con la población y explicación del propósito de la valoración

Se consuma la introducción del programa a los beneficiarios, la presentación de los responsables y se explicó el propósito de la valoración. Se concluye que esta metodología de evaluación no es idónea para efectuar el contacto inicial; se plantea la formulación de otro tipo de instrumentos para favorecer el establecimiento de una relación terapéutica empática como una Entrevista Inicial o una Historia Ocupacional.

Implementación de pruebas específicas de la batería

La herramienta evaluativa no contempla grados medios para valorar el nivel de cada una de las destrezas sino que determina si una habilidad está presente en el individuo o no. En múltiples ocasiones, el evaluador debía acudir a criterios subjetivos para definir si el comportamiento evidenciado era funcional o no. Instituir una escala de evaluación permitiría obtener datos fidedignos acerca del desempeño del usuario y facilitaría la labor de quien registra la información.

Observación inicial en el puesto de trabajo y reporte de la supervisora del taller del desempeño del trabajador

Se produjo el primer acercamiento al puesto de trabajo con el fin de observar cómo era el desempeño de la persona en el puesto de trabajo y advertir el concepto que la supervisora tenía de su desempeño.

#### Análisis de puestos de trabajo de los talleres rehabilitadores

Se formalizó un acercamiento más profundo a los puestos de trabajo del taller institucional para determinar las funciones puntuales que debía ejecutar el trabajador, las demandas de tipo motor, sensorceptual, mental, social, emocional, evidenciadas en la ejecución de estas labores y las condiciones medioambientales en las que se desenvolvían.

Se hace referencia a dos puestos; el de empacador y sellador de paquetes de cucharas y el de contador de cucharas para apoyar la labor de quienes arman los paquetes. El segundo puesto de trabajo descrito reviste una complejidad menor ya que no exige el manejo de maquinaria, es de un paso, procesos automatizados, no emergen situaciones imprevistas, no demanda desplazamientos o cambios de posición constantes, no implica el uso de fuerza física y la habilidad manual requerida es media; por esta razón, este tipo de labor la ejecutan las personas con un nivel cognitivo más bajo, por lo que son muy pocos los individuos que llevan a cabo esta tarea.

Para este análisis, se empleó el formato de evaluación ocupacional de la Metodología Integral de Evaluación Ocupacional (MIEO) como base para acordar los rasgos de un trabajador en cualquier puesto de trabajo. La idea no era aplicar todas las pruebas sino guiarse por las categorías que el MIEO ha definido para observar el desempeño laboral.

#### Administración del formato de análisis de puesto trabajo basado en el MIEO

Se procedió a la observación directa en los puestos del desempeño laboral y se diligenció el formato de evaluación del MIEO. Se evidencia que las categorías contenidas en el formato MIEO se definen de manera clara y precisa lo cual facilita el manejo del evaluador. Se percibe que la mayoría de los beneficiarios ostentan buen rendimiento en las actividades del taller, que el nivel de sus habilidades de percepción sensorial y motricidad, tanto gruesa como fina, superan las demandas del puesto en el que laboran, el grado de los procesos mentales requeridos en la ejecución de las actividades no es significativo.

### Plan individual según resultados arrojados

Se interpreta individualmente y se articulan los datos obtenidos en el formato de evaluación IDEAL de Habilidades y Destrezas con el de Evaluación Ocupacional del MIEO, con lo que se construye el concepto ocupacional y un informe que incluía las necesidades de los beneficiarios, las áreas prioritarias de intervención, los potenciales para desenvolverse en otros espacios y las recomendaciones para promover un mejor desempeño tanto en el taller, la institución y el ámbito domiciliario.

### Ejecución de acciones de intervención

Se desplegaron acciones correctivas en el puesto de trabajo, la observación y seguimiento de la implementación por parte de los beneficiarios de tales modificaciones así como la determinación de las recomendaciones que la supervisora del taller y la terapeuta ocupacional debían seguir para garantizar el éxito de la intervención.

La idea era que la persona se hiciera consciente de la dificultad, se llevara a cabo la demostración de la estrategia, comprendiera su naturaleza y tratara de incorporarla a su desempeño laboral cotidiano. Después, el grupo de terapeutas corroboraba si efectivamente el individuo había asumido estas recomendaciones y, de no ser así, se reforzaba hasta hacerla parte integral de su desempeño.

Entre las necesidades sentidas de los trabajadores seleccionados se hablaban la falta de hábitos saludables de trabajo con la adopción de posturas incorrectas, inadecuada disposición de elementos de trabajo, dificultad para implementar normas de seguridad, etc. Igualmente, se presentaban inconvenientes en la técnica de los trabajadores para efectuar la labor, la ubicación del puesto en el área del taller productivo y condiciones medioambientales adversas.

Al implementar las acciones de intervención se observó que los individuos no tienen conciencia de que la manera cómo efectúan las actividades del taller puede traerles complicaciones en su salud. En primera instancia, se pensó que se debía a su falta de conocimiento de hábitos de trabajo saludable pero se constata que, a pesar de las recomendaciones del caso, los usuarios siguen incurriendo en prácticas poco ortodoxas y que ponen en riesgo su salud.

## DISCUSIÓN

Al retomar la acepción que de vocacional ofrece la Fundación, se nota que la definición hace un énfasis marcado hacia el ámbito productivo-laboral ya que se instaura la necesidad de los beneficiarios de aprender un arte u oficio como opción de empleo. Esta disposición es importante ya que dentro de IDEAL existen personas que no podrán desempeñarse en el mercado de trabajo formal, por lo que la formulación de opciones alternativas de trabajo tiene el potencial de favorecer la estabilidad económica de aquellos que no accedan al sistema de empleo regular.

No obstante, al referirse al proyecto de vida de un individuo se está hablando de toda una serie de dimensiones que trascienden las actividades productivas remuneradas y que se dirigen a la realización y el crecimiento personal. En esta perspectiva se hallan dinámicas como las de utilización del tiempo libre, las de tipo instrumental, aquellas de carácter educativo y las actividades de la vida diaria que podrían ocupar un papel más visible en la dinámica institucional. Este planteamiento se halla en sintonía con la noción que la integración social es posible si la persona se involucra en actividades alternas a las productivas como las de tiempo libre, las cuales pueden suplir las necesidades que típicamente ha satisfecho el trabajo (14).

Del mismo modo, se considera que en la institución IDEAL se está dejando de lado el aspecto del interés personal. Esta hipótesis se sustenta en el hecho que los usuarios son ubicados de acuerdo al concepto que los profesionales calificados determinan de sus habilidades, potenciales, debilidades y desempeño, más que en el gusto o interés de la persona. Otra situación que concuerda con lo anterior es el reducido espacio que da el formato institucional de Habilidades y Destrezas al componente de gustos e intereses; en este apartado se incluye sólo una lista de tareas generales y estereotipadas en las que el individuo debe marcar si le llaman la atención o no. Esta precisamente es una advertencia de la Organización Internacional del Trabajo (10) que hace la invitación que en los procesos de rehabilitación profesional se rescate a la persona como protagonista de tal dinámica, siendo que muchas veces las instituciones marginan y no consideran la opinión de a quien supuestamente van dirigidas las acciones.

Es evidente que las instituciones presentan grandes inconvenientes para responder de manera completa a las expectativas de sus beneficiarios y ofrecer un abanico de opciones vocacionales y laborales que se ajusten al perfil de



los individuos. Sin embargo, es una tarea esencial consultar la opinión de la persona para determinar si la actividad es de su interés o no, si las tareas desplegadas en dicho puesto promueven su motivación, ponen en juego todas las habilidades y potenciales que posee, la considera como una opción a futuro para su proyecto vital, etc.

Se pudo determinar que no existían análisis de los puestos de trabajo que se estipulaban como opciones laborales en el espacio de los talleres productivos lo cual favorecería la identificación de las demandas en el ámbito físico, mental, emocional, social, etc. que la actividad laboral requiere de un trabajador. En esa medida, la institución no había instaurado los resultados funcionales esperados e indicadores de logro que se supone que un individuo preparado en el taller debe poseer para egresar de dicha modalidad y estar listo para obtener un empleo en el mercado laboral. Este punto es un eje central del programa propuesto pues todo proceso de rehabilitación tiene que poseer unos objetivos claramente definidos y, de acuerdo a éstos, una duración determinada (3).

IDEAL contaba con un formato de valoración de Habilidades y Destrezas para construir un perfil de lo que el individuo puede y no puede efectuar desde el punto de vista laboral. Empero, no se había implantado una metodología de evaluación estándar que permitiera valorar los aspectos contenidos en dicho formato lo cual dejaría una gran parte del proceso evaluativo a la estimación subjetiva del profesional encargado.

Partiendo de tales limitaciones, el grupo de trabajo formuló el programa rescatando el instrumento de evaluación de habilidades y destrezas de la Fundación y buscando articular dicha estructura con nociones novedosas como las que contempla la Metodología Integral de Evaluación Ocupacional. Se destaca la riqueza de llevar al espacio de los talleres rehabilitadores la intervención siendo que en estos escenarios las personas despliegan sus habilidades de tipo ocupacional, laboral y social, simulando un escenario real de trabajo, experiencia interesante y creativa frente a los tradicionales procesos de atención profesional-beneficiario.

Por ejemplo, dentro del espacio de los talleres rehabilitadores se observó que estos individuos incurren en conductas que no son las más recomendadas ya que pueden traer implicaciones negativas a su salud tales como la adopción de posturas no funcionales, la dificultad al utilizar los medios de protección, la realización de sobreesfuerzos al llevar a cabo alcances, etc. Al efectuarse las recomendaciones del caso, algunos de ellos manifestaron su inconformidad

en cuanto el método propuesto pues supuestamente tendría repercusiones en su nivel productivo y preferían continuar de la forma en que venían trabajando. Esto hace creer que no se ha favorecido una conciencia del cuidado de su cuerpo, aspecto fundamental que antecede los logros en el aspecto de eficacia y eficiencia al efectuar una actividad laboral. Otra consideración es que el éxito de las acciones propuestas en los planes individuales de orientación vocacional depende en gran medida de que sean puestas en práctica, además del ambiente institucional, en los contextos de la cotidianidad •

**Agradecimientos:** A la Fundación IDEAL por facilitar la realización de la experiencia presentada en las siguientes líneas que sirve de fundamento para el escrito propuesto.

## REFERENCIAS

1. Cruz I. La salud colectiva y la inclusión social de las personas con discapacidad. *Rev. Investigación y Educación en Enfermería*. 2005; 23(1): p. 92-101.
2. Moreno M, Rodríguez M, Gutiérrez M, Ramírez L, Barrera O. ¿Qué significa la discapacidad? *Rev. Aquichan*. Feb 2006; 6(1): 78-91.
3. Ministerio de la Protección Social. Manual guía sobre procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2004.
4. Hann A. Exclusión social en la política y la investigación: operacionalización del concepto. In: Corredor C, editor(s). *Pobreza y desigualdad. Reflexiones conceptuales y de medición*. Bogotá: Ed. Universidad Nacional de Colombia; 1999; p. 24-28.
5. Molina R. La discapacidad y su inclusión social. *Revista de la Facultad de Medicina Universidad Nacional*. Oct.-dic 2005; 53(4): p. 259-261.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Organización de redes de servicios para la integración [Internet]. Primera. Montevideo: 1998. Available from: [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/7.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/7.pdf). Consultado Junio de 2011.
7. Calderón B. With Acción RSE. Integración laboral de personas con discapacidad: Guía práctica para empresas [Internet]. Santiago de Chile: Ograma; 2005. Available from: [http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia\\_integracion\\_laboral\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_AccionRSE.pdf](http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia_integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad_AccionRSE.pdf). [Consultado 27 de Junio de 2011].
8. Peñas O. La rehabilitación profesional, fundamentos y procesos desde la Terapia Ocupacional. *Rev. Fac. Med.Univ. Nal*. 2003; 51(3): 164-169.
9. Trujillo, A. *Terapia Ocupacional, Conocimiento y Práctica en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. Primera Edición. Bogotá: Colección Sede, 2002.
10. Samaniego P. Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Primera Edición. Madrid: Gráficas Alvani, 2006. p. 312-327.
11. Rodríguez C, Alvarado A, Moreno M. Construcción participativa de un modelo socioecológico de inclusión social para personas en situación de discapacidad. *Acta Colombiana de Psicología*. 2007; 10(2): 181-189.
12. Díez M. De la discapacidad como elección personal. Una manera de superarla y trascenderla. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*; 2005; 23(1): 120-124.
13. Aristizabal M. La integración laboral de las personas con discapacidad, una deuda pendiente. En: Cuervo C, Vargas D, Mena B, Pérez L (Eds). *Discapacidad e inclusión social: reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá: Banco de Ideas Publicitarias; 2005; p. 357- 366.
14. Peñas O. Trabajo y productividad en el escenario de la inclusión/exclusión social. En: Universidad Nacional (Editor). *Discapacidad y Universidad*. Bogotá: Unibiblos; 2005; p. 13.