

Formación para el trabajo en personas con condición de discapacidad, una vivencia desde la práctica de campo de la Facultad de Terapia Ocupacional de la ECR

Esperanza Rodríguez Ferro*

Resumen

Este artículo describe la experiencia en el programa de Práctica Laboral de la Facultad de Terapia Ocupacional de la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación, llevado a cabo en la Fundación Granahorrar en relación con una de las principales fases del proceso de rehabilitación profesional identificada como formación profesional. Esta fase se ha convertido en el mayor reto para las instituciones que desarrollan acciones de formación profesional, o como es conocida hoy en día una formación para el trabajo, ya que de acuerdo con los programas establecidos se establecerá un futuro exitoso en el proceso real de inclusión socio-laboral de personas en condición de discapacidad en un mercado competitivo, donde de base estas personas puedan contar con los hábitos y rutinas necesarias para desempeñarse en un medio laboral real y en las mismas condiciones de una persona llamada "normal"; asimismo, la temática presentada se correlaciona en la actualidad con el tema propuesto desde la investigación docente, el cual busca determinar cómo se hacen realidad los procesos de formación profesional propuestos y desarrollados en Bogotá.

Palabras clave: terapia ocupacional, formación profesional, preparación para el trabajo, equipo interdisciplinario, ergonomía

"Ser hombre es precisamente ser responsable. Es conocer la vergüenza frente a una miseria que no parecía depender de uno. Es estar orgulloso de una victoria lograda por los compañeros. Es sentir, poniendo su piedra, que uno contribuye a construir el mundo".

Antonie de Saint-Exupéry
(Tierra de Hombres)

Introducción

Los procesos básicos de la rehabilitación profesional o habilitación como también se han

identificado, implican la utilización de todos los recursos disponibles como un todo o un sistema. En este sentido, cada una de las fases del proceso se convierte en un medio que será aplicado con las personas en condición de discapacidad, según sus necesidades individuales, en un

* Rodríguez Ferro Esperanza. Terapeuta ocupacional, especialista en Administración en Salud Ocupacional. Docente coordinadora de la práctica laboral de la Escuela Colombiana de Rehabilitación.

accionar que junto con el entorno posibilita la participación activa de la persona. A fin de entender la implementación real de este proceso se hace necesario conocer el trabajo generado y proyectado desde este programa de práctica, en la misión y visión de una institución que decide asumir este proyecto con compromiso y responsabilidad social.

Una rehabilitación profesional implica en orden consecutivo: la evaluación, la orientación profesional, la adaptación de la persona, la formación profesional o preparación para el trabajo, la colocación o ubicación selectiva y su respectivo seguimiento, el cual no es un proceso fácil. No obstante, a pesar de las dificultades, este programa se ha convertido en un reto para estudiantes y docentes asistentes al programa de Práctica Laboral de la Facultad de Terapia Ocupacional de la Institución Universitaria Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación ECR, llevado a cabo desde hace dos años en la Fundación Granahorrar.

Este artículo presenta la experiencia adquirida en esta institución donde la intervención no sólo se ha centrado en la persona en condición de discapacidad, sino en su familia y entorno socio-laboral. Para tal efecto el programa de práctica coordina sus acciones acorde al programa propuesto y contemplado por la institución de práctica denominado Programa de Intervención Social Institucional (PISI), el cual fue estructurado por la Fundación Granahorrar en el año 2004 con base en la experiencia, la teoría y las últimas tendencias internacionales sobre atención a poblaciones vulnerables de difícil empleabilidad y teniendo en cuenta las actuales circunstancias de desempleo y violencia que viven las poblaciones vulnerables en el país. Es así como esta Fundación diseñó e implementó el Programa de Intervención Social que ofrece posibilidades de participación a grupos rotativos y genera oportunidades de ocupación productiva y rentable a los beneficiarios involucrados en el proceso y a sus familias.

El programa precisa unos objetivos que desde la perspectiva del programa de práctica deben ser conocidos y asumidos como parte del proceso de formación, puesto que el actuar conjunto de docente y estudiantes no puede apartarse de lo contemplado institucionalmente; de ahí que cuando se decide que una práctica se desarrolle en determinada institución, académicamente se adquiere el compromiso de que las acciones y proyectos trazados desde la misma contribuyan al proceso de formación humana, personal y profesional del talento humano en proceso de formación.

Objetivos y principios teóricos del programa de intervención social institucional (PISI)

El programa PISI básicamente propone impartir formación integral para la productividad y el trabajo y generar oportunidades ocupacionales productivas para las diferentes poblaciones vulnerables atendidas, orientándolas hacia la creación de formas asociativas de trabajo o facilitando su posible vinculación al sector productivo nacional, contribuyendo de esta manera a su desarrollo personal, familiar, social, laboral y comunitario.

La formación técnica y humanística de los beneficiarios del programa PISI es ofrecida por profesionales de diferentes disciplinas. La formación teórica se imparte en Unidades Básicas de Formación y la formación práctica a través de Unidades Productivas de Trabajo que desarrollan procesos reales con base en las necesidades de las empresas y siguiendo las tendencias del mercado; esto como fundamento de una formación para el trabajo en poblaciones vulnerables, incluidas las personas en condición de discapacidad.

Los principios teóricos en los cuales se enmarca el programa PISI son los siguientes:

1. Todo ser humano es productivo por naturaleza.

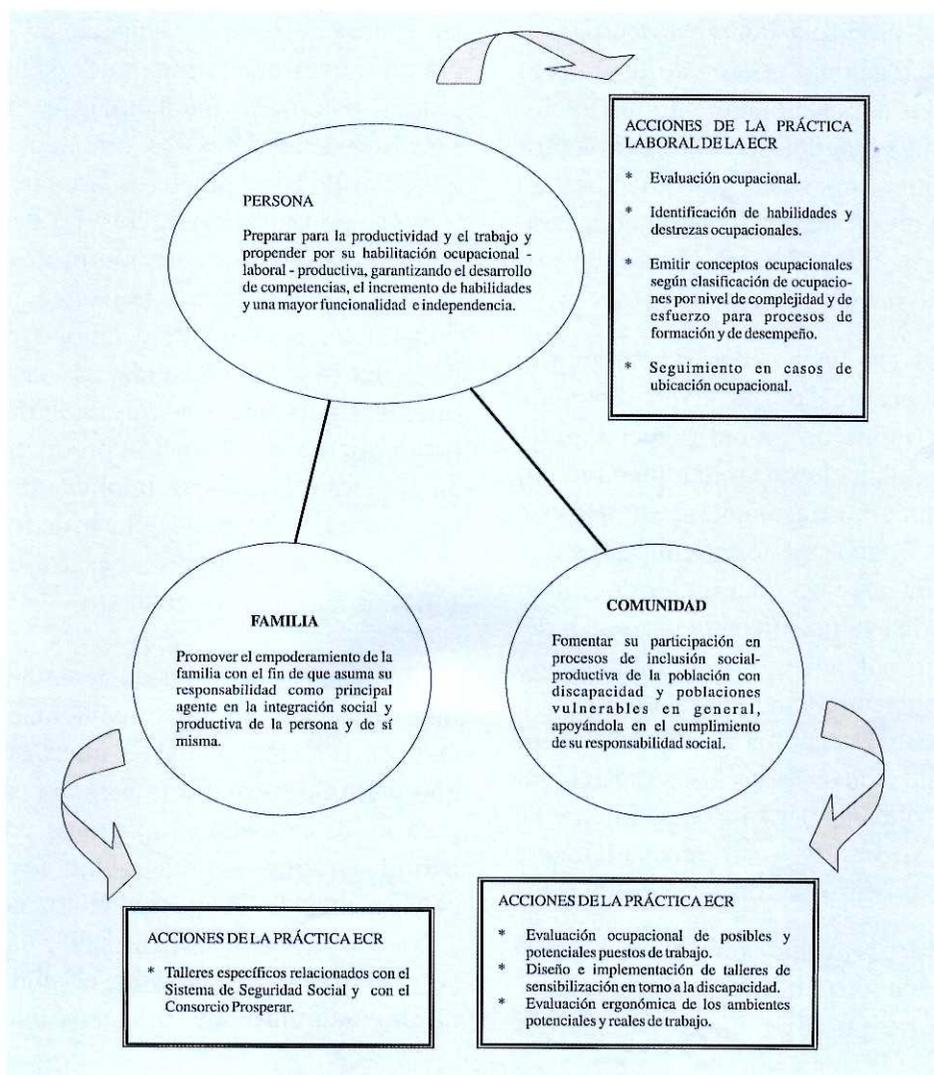
2. Todo ser humano tiene derecho a ser productivo.
3. No existe rehabilitación real, si la persona no se siente productiva.
4. A pesar de las limitaciones (discapacidad), todo ser humano es capaz de aportar productivamente.

Estos principios analizados a la luz de la Terapia Ocupacional, permiten apreciar la proyección y aplicación que para la profesión han sido históricamente reconocidos e implementados en todas las áreas y campos de intervención. En este sentido, para la práctica laboral ha sido importante aproximar principios propios de la profesión relacionados con que todo ser humano es

activo por naturaleza y que la ocupación es el medio facilitador para todo proceso de realización humana.

Componentes del programa e identificación de las acciones de práctica académica

Para lograr un resultado de impacto y una rehabilitación real es necesario conceptualizar al ser humano de manera integral; por ello, el esquema propuesto institucionalmente no ha resultado ajeno a la concepción de hombre que maneja la Terapia Ocupacional orientado en los términos de persona, familia y entorno o medio. El siguiente esquema representa la relación entre estos conceptos:



Con base en dicho esquema, las acciones de práctica se han enfocado a realizar directamente la tarea inicial de esta fase relacionada con la evaluación ocupacional de las personas en condición de discapacidad, mediante el uso de herramientas generadas por Terapeutas Ocupacionales como son: El Modelo Integral de Evaluación Ocupacional MIEO y la JPSA (Jacobs Prevocational Skills Assessment) prueba dirigida a la población preadolescente y adolescente con dishabilidades en el aprendizaje. Estos mismos instrumentos han sido complementados con otro tipo de estrategias basadas en diferentes métodos de recolección de información como la observación, encuestas, cuestionarios y entrevistas, entre otros, que a lo largo de este tiempo se han convertido no sólo en una exigencia sino en una habilidad con la que deben contar los Terapeutas Ocupacionales en proceso de formación que lideran los procesos de evaluación ocupacional, ya que desde un programa de práctica su posicionamiento institucional debe partir, incluso, del tipo de instrumentos y evaluaciones que se consideren pertinentes para la población atendida, teniendo en cuenta también un proceso de retroalimentación con la institución donde se lleve a cabo la práctica.

Para tal efecto, se hace necesario retomar el planteamiento conceptual de que la rehabilitación profesional como última fase del proceso de rehabilitación integral, incluye la rehabilitación funcional socio-familiar profesional, puesto que esta última está constituida por fases enlazadas que hacen parte de un proceso continuo y coordinado. Por lo tanto, la evaluación de la persona y del puesto de trabajo potencial, es importante, dado el número de población beneficiaria, pues contar con una adecuada y estructurada evaluación conlleva un desarrollo exitoso de las fases subsiguientes en la medida que una persona en condición de discapacidad y su familia sean adecuadamente orientadas en el proceso de formación sugerido.

En este sentido, la evaluación y la orientación constituyen un eslabón con las fases de la rehabilitación integral y el punto de partida para definir

la conducta a seguir dentro de un proceso integral, cuando el usuario demanda los servicios por primera vez. En conclusión las fases de evaluación y orientación de ninguna manera pueden suprimirse en el proceso de rehabilitación profesional y los datos que en éstas se obtengan servirán como punto de apoyo en la definición del plan de rehabilitación, y más aún, de formación para el trabajo y de ubicación o colocación que se desarrollen junto con la persona en condición de discapacidad. En gran medida las acciones y la efectividad de las mismas en estos dos pasos o acciones iniciales permitirán lograr una ubicación ocupacional-productiva de la persona.

La orientación, desde una perspectiva amplia, es una forma de ayuda sistemática prestada por un profesional o equipo calificado a una persona. En el área de Terapia Ocupacional se enfoca hacia un mayor conocimiento de las posibilidades físicas, psíquicas, intelectuales y psicosociales, así como de los intereses, orientado a definir con más claridad los objetivos o metas próximas y remotas en todas las esferas del desempeño. En consecuencia, la orientación profesional en este contexto debe guiar a la persona en la elección y preparación para un oficio, labor o profesión, esto de acuerdo a las capacidades, características e intereses personales y en concordancia con las posibilidades de ubicación productiva existentes en el medio; asimismo, implica orientar a la institución sobre el tipo de talleres de formación para el trabajo o de acciones a desarrollar con la persona, su familia y su contexto.

En cuanto a la fase de adaptación ha resultado interesante ver cómo ha evolucionado la institución de práctica de forma interdisciplinaria, ya que parte de formar a la persona en lo esencial, para un desempeño ocupacional competitivo en hábitos y rutinas para el trabajo, los cuales según el Modelo de la Ocupación Humana (Kielhofner, 1988 citado por Spakman, 1998) hacen parte del subsistema de habituación, el cual se compone de dos conjuntos de imágenes que sirven para

mantener el comportamiento ocupacional. En este sentido, los roles y hábitos organizan, regulan y mantienen el comportamiento para ayudar a la persona a satisfacer los estándares aprobados socialmente y que le permitan adaptarse al ambiente. Los roles son imágenes que la persona tiene acerca de las posiciones en distintos grupos sociales y de las obligaciones que acompañan a estas posiciones, para lo cual se asocian a un componente interno y uno externo. El interno se refiere a la manera en la cual la persona percibe y actúa sus roles, y el externo se refiere a las expectativas que la sociedad identifica con el rol. Los hábitos son entonces imágenes que provocan rutinas automáticas que organizan los comportamientos de acuerdo a normas sociales, siendo entonces objetivo principal del Terapeuta Ocupacional capacitar a las personas, más aún cuando presentan algún tipo de limitación para organizar sus comportamientos ocupacionales, a fin de que los ciclos adaptativos sean aprendidos y restaurados.

Lo anterior se acompaña de un proceso de formación profesional basado en hábitos y rutinas para el trabajo como eslabón para el posterior aprendizaje bajo simulaciones reales de procesos de selección de personal, con elaboración de hojas de vida y presentación de entrevistas, así como de diferentes pruebas, que si bien cuentan con unas condiciones especiales, le implican a la persona en condición de discapacidad enfrentarse a lo que viven a diario miles de colombianos que buscan un empleo. En tales acciones el programa de práctica ha posibilitado un resurgir institucional, llevando el programa a ser un recurso no sólo académico, sino científico y operativo dentro de la gran variedad de talento humano y acciones con las cuales se cuenta hoy, procurando desarrollar un proceso de rehabilitación profesional basado en dos fases fundamentales: una acertada evaluación y una adecuada formación profesional o para el trabajo, a través de diferentes modalidades de inclusión al mercado laboral.

La importancia de este proceso, acertado desde su planeación e implementación, reside en la

fase de formación profesional, puesto que como lo menciona el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional GLARP (1991) es fundamental para una persona quien no ha sido previamente formada para desempeñar una ocupación específica o cuando en razón de su limitación ha perdido las posibilidades, ubicarse productivamente en su ocupación anterior o en otra conexas a ella; esto también se aplica para las personas que adquieren la condición de discapacidad por un evento de origen profesional.

Según el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional GLARP, la formación profesional es una iniciación al mundo del trabajo, donde se provee a las personas de las herramientas necesarias para que puedan desempeñar una ocupación a diferentes niveles de calificación y dentro de las condiciones existentes a nivel nacional en el mundo del trabajo. Dicha formación no sólo desarrolla las habilidades, las destrezas y los conocimientos técnicos requeridos para desempeñar un puesto de trabajo, sino que debe propender por una formación integral de la persona. La formación se convierte así en un medio para que la persona alcance su pleno desarrollo social, cultural y económico, y participe eficaz y concientemente en el proceso de desarrollo del país a través de un trabajo productivo y remunerado. En este sentido, se esperaría que las instituciones que lleven a cabo dicho proceso propendan porque sus usuarios alcancen, en la medida de lo posible, tales metas, pero para ello se hace necesario contar con talleres de formación contextualizados, ofertas y demandas actuales, donde los niveles de calificación pasen de ser "no calificados" a "semi o calificados". Esta ha sido una propuesta desde el Programa de Práctica de la ECR y frente a lo cual se ha contado con el aval de la Fundación Granahorrar, generando diversas acciones profesionales que han integrado al Terapeuta Ocupacional como miembro de un equipo de mercadeo ocupacional, acción que está fortaleciendo este profesional mediante las herramientas y habilidades de autogestión, manejo de conceptos legales, alta capacidad de tolerancia a la

frustración y adaptabilidad, las cuales rompen con esquemas mentales tradicionales y diferentes al manejo clínico de una persona.

La formación profesional según el GLARP (1996) se ha venido enfrentando a nuevas tendencias universales que implican un amplio conocimiento del sector socioeconómico del trabajo, por ejemplo, la formación profesional, la cual tiende a ser de mayor nivel tecnológico, permanente, polifuncional y en especialidades tecnológicas transversales, es decir, tiende al acceso de áreas que permiten el entrenamiento ágil en puestos de trabajo de distintas ramas de actividad económica con igual base tecnológica, de forma continua y cambiante, y donde se deberían desarrollar centros de rehabilitación profesional sólo en los casos en que la severidad de la desventaja laboral impida la incorporación de la persona a centros regulares usados por la población general. Estas apreciaciones son de gran valor práctico, más aún, cuando la economía nacional ha presentado durante la última década cambios abruptos, que de no ser identificados como barrera o facilitador por las diversas instituciones, podrían continuar siendo, muy probablemente, lugares donde se recluyen las personas sin un proyecto de vida estructurado, no sólo para ellos mismos sino para sus familias.

Sin embargo, no puede desconocerse que de acuerdo al nivel de gravedad de las diferentes discapacidades, algún porcentaje de los usuarios de los diversos servicios ameritan condiciones especiales y posiblemente no podrán integrarse a un mercado laboral real y competitivo. Este último aspecto se ha convertido en un reto y en una vivencia más al interior de la práctica, pues a pesar de ser profesionales orientados aún por un modelo biomédico, el aprendizaje y contextualización ante variables económicas y laborales se constituyen en planteamientos reales de planes de intervención terapéutica.

Es tal la importancia de la formación profesional para el trabajo que la Primera Jornada Eu-

ropea sobre la Recuperación Profesional de las Personas con Discapacidad Física (2003) planteó que la Formación Ocupacional, llamada así en Europa, constituye uno de los instrumentos principales sobre el que se debe intervenir para mejorar la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad. Lograr la recuperación profesional de este colectivo, implica contar dentro de sus elementos de trabajo con un servicio de capacitación profesional con el objetivo de impartir diferentes actividades formativas, entre las que se encuentran la formación ocupacional; para tal caso contemplan a manera de ejemplo la experiencia vivida en Salamanca (España) donde dicho proceso ha sido el resultado de un desarrollo progresivo de estrategias de enseñanza, metodologías de trabajo y recursos de aprendizaje, que han evolucionado en paralelo con los avances en el ámbito general de la discapacidad y con los del ámbito tecnológico en particular, contando siempre con el consenso de sus agentes implicados: alumnos, profesores, coordinadores de formación y empresas privadas dedicadas a la formación, sin olvidar que estas actividades son impulsadas y financiadas por la Unión Europea a través del Fondo Social Europeo.

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo OIT, a través del Cinterfor (2003) presenta en su página Web el rol de las instituciones y de los procesos de formación profesional, destacando que varias de las acciones que realizan regularmente las instituciones de formación profesional pueden ser aprovechadas en el proceso de orientación de las personas con discapacidad, especialmente en lo referente a recepción de información sobre métodos y estrategias para determinar exigencias del mercado laboral y análisis de perfiles ocupacionales. Estas actividades son fuente básica en la preparación para la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad. Con base en estudios sobre prioridades y posibilidades de empleo la institución de formación puede facilitar la identifi-

cación de alternativas laborales viables para alumnos ya integrados, según las áreas de formación que hayan elegido. Por otra parte, la propia formación debe promover habilidades requeridas para la conservación y promoción en el empleo en los campos de la comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, disciplina y aprendizaje.

La formación para el trabajo es uno de los pilares de la rehabilitación profesional, donde la Terapia Ocupacional como disciplina líder en este tipo de acciones a nivel institucional con diferentes tipos de poblaciones y con diferentes tipos de discapacidad, tiene el reto de evaluar y orientar los respectivos puestos de trabajo haciendo uso de las herramientas de la ergonomía y haciendo parte del equipo interdisciplinario de profesionales en las fases de adaptación, colocación y seguimiento.

El proyecto de formación profesional representa diariamente una valiosa vivencia no sólo personal sino profesional, ya que los resultados obtenidos a diferencia de otras áreas no pueden ser inmediatos, además el hecho de lograr enfrentar a la persona en condición de discapacidad a una oportunidad laboral real se convierte en un logro institucional y de trabajo en equipo. Esta experiencia es muy valiosa pues dada la situación actual un logro como éstos, a nivel de ocupación laboral de personas con discapacidad, es una experiencia maravillosa y de identidad profesional. Los mismos actores de este proyecto presentan la experiencia diaria como una oportunidad de vida, ya que esta población con trastorno mental severo, a través de la puesta en marcha en el 2002 del Programa de Rehabilitación Laboral, (Fundación Granahorrar) gestionado por la Asociación de Padres y Familiares de Enfermos Mentales de Cáceres (Apafenes) ha logrado recuperar, adquirir y/o potenciar conocimientos y habilidades en personas con trastorno mental severo, para acceder y manejarse en el mundo laboral. Para tal efecto, las áreas de intervención consideradas han sido: orientación vocacional, habi-

lidades para la búsqueda de empleo, seguimiento y apoyo a la formación en el puesto de trabajo y apoyo a las familias y ajuste laboral, hábitos y habilidades comunes a cualquier trabajo (puntualidad, relaciones, manejo de material) reproducidos en un contexto real mediante talleres rehabilitadores, donde el Terapeuta Ocupacional cobra gran importancia evaluando las aptitudes y destrezas.

Los proyectos en este campo contemplan la fase de formación profesional como un objetivo fundamental del proceso de formación académica de los estudiantes de práctica, ya que está ligado a acciones fruto del trabajo en otras asignaturas; en este sentido y como se mencionaba anteriormente, la formación no sólo puede darse en talleres simulados de trabajo, sino en puestos de trabajo reales, razón por la cual el uso de la ergonomía aplicada al concepto de discapacidad se ha convertido en una vivencia básica en la que el estudiante se ve enfrentado a proyectar, adaptar y modificar lo aprendido en condiciones de normalidad, para ser aplicado en situaciones donde existe una limitación tanto en el trabajador como en el entorno. En esta conceptualización se ha hecho necesario considerar aspectos que tienen que ver con conocimientos, habilidades y necesidades de la discapacidad. Se consideran también aspectos relativos a la secuencia de los trabajos o actividades, así como influencias externas o del medio, y el tipo de proceso manejado al interior de las distintas empresas conocidas.

Este aspecto de la ergonomía o ergonometría, el cual hace parte de la salud ocupacional, permite reglamentar conceptos relacionados con la seguridad e higiene laboral. La seguridad laboral no sólo tiene que ver con la prevención de accidentes, sino que comprende aspectos que deben servir a la protección y conservación de la salud del trabajador, a través de disposiciones adecuadas de las condiciones de trabajo o laborales las cuales podrán prevenir accidentes, enfermedades profesionales u otras agresiones que afecten la

salud del trabajador. Al analizar la disposición de lugar de trabajo bajo la óptica de la ergonomía se tiene en cuenta en este análisis dos componentes: adecuación del hombre al trabajo y adecuación del trabajo al hombre.

En un amplio contexto como el de la discapacidad y tal como lo refiere Canelón (1995) el proceso de reintegración al trabajo comienza con la determinación del potencial de rehabilitación del cliente para retornar al trabajo, teniendo como premisa la relación del análisis del sitio de trabajo, con la aplicación de la ergonomía, la eficacia de la rehabilitación integral y el costo del contenido. Este costo se da a nivel personal, familiar y socio-laboral, tanto por parte de la entidad que forma para el trabajo, como de la empresa que decide facilitar este tipo de oportunidad para una persona en condición de discapacidad. Cada uno de estos elementos implica un nuevo aprendizaje para los estudiantes y el docente, así como una vivencia fundamental para el actuar profesional.

Por el momento las acciones de práctica continúan y se proyecta consolidar más el proceso de evaluación, no sólo con el uso de las herramientas inicialmente enunciadas, sino con la implementación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF 2001), así como el fortalecimiento de los talleres de sensibilización basados en análisis de actividad propios de los terapeutas y de la Terapia Ocupacional, sin desconocer los aportes y retroalimentaciones constantes por parte de la institución tanto de formación académica como de práctica, con miras a construir cada día mejores procesos.

Referencias

ANTONIE DE SAINT EXUPÉRY. *Tierra de hombres*. 2000. Edición Panamericana, 5.

CANELÓN, MARIO F. 1995. Facilidades del sitio de trabajo para la reintegración laboral. *The Journal of Occupational Therapy*, 49, 5.

CIF. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. 2001. Editores Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. (IMSERSO). Madrid, España.

Cinterfor (actualizado en 2004) MD [http://www.cinterfor.or.uy/public/spanish/region/ampro: formación profesional](http://www.cinterfor.or.uy/public/spanish/region/ampro:formación%20profesional).

FRANCO DE MACHADO, C. 1997. *Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional*. Montevideo: Cinterfor, 90-100.

Fundación Granahorrar. 2004. *Documento de presentación institucional*. Bogotá, 4-6

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. 1996. Actualización del marco conceptual de la rehabilitación profesional en el GLARP. Bogotá: GLARP, 25-30.

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. 1991. *Manual básico en rehabilitación profesional*. Bogotá: GLARP, 135-40.

ILO (actualizado en 2004) MD [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro: formación para el trabajo](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro:formación%20para%20el%20trabajo).

IMSERSO (actualizado en 2004) MD [http://www.imserso.org.es: formación para el trabajo](http://www.imserso.org.es:formación%20para%20el%20trabajo).

Organización de Estados Americanos OEA (actualizado en 2004) MD [http://www.iin.oea.org: formación para el trabajo/discapacidad](http://www.iin.oea.org:formación%20para%20el%20trabajo/discapacidad).

WILLARD/SPAKMAN. 1998. *Terapia ocupacional*. Ed. Médica Panamericana. España, 78-80.

KIGMOFNER, HELIN D. SMITH. Editorial Médica Panamericana. 1988. España, 78-80.