

Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: Un análisis exploratorio

An occupational assessment of disabled people in Colombia: an exploratory analysis of ongoing practice

Andrea Cárdenas-Jiménez, Marisol Moreno-Angarita y
Diana L. Álvarez-Montaña

Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. acardenasj@unal.edu.co; dlalvarezm@unal.edu.co
mmorenoa@unal.edu.co

Recibido 15 Noviembre 2012/Enviado para Modificación 08 Enero 2013/Aceptado 10 Febrero 2013

RESUMEN

Objetivo Este artículo presenta un análisis del estado actual de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad, reportado por 14 instituciones públicas y privadas dedicadas a la promoción de la inclusión laboral de esta población. El propósito fue mostrar las definiciones, procesos, instrumentos, profesionales, etapas del proceso, apoyos incluidos dentro del proceso de acompañamiento a la inclusión laboral.

Metodología La estrategia metodológica usada consistió en una mesa de trabajo de expertos a partir de un formulario cuantitativo y cualitativo en el que se obtuvo la información relacionada, se analizaron las tendencias y se precisaron los resultados. Participaron las 14 instituciones colombianas con mayor trayectoria en el tema, la más antigua con 40 años de experiencia y la más reciente con 8 años.

Resultados Los resultados indican que existe una amplia heterogeneidad en cuanto a los componentes de valoración ocupacional explorados. Se encontró principalmente que los objetivos propuestos para cada proceso difieren dependiendo de la filosofía, las características de los modelos, los equipos interprofesionales y la estructura de cada institución; igualmente se destaca el amplio repertorio de instrumentos y duración de los subprocesos que oscila entre 1 y 180 días y se emplean como insumos para la aplicación de la valoración ocupacional.

Conclusiones Estos hallazgos se constituyen en un elemento de base para fundamentar, construir y operacionalizar la construcción del Manual de Valoración Ocupacional de las Personas con Discapacidad en Colombia, reconociendo el capital cognitivo, social y profesional acumulado.

Palabras Clave: Evaluación de la capacidad de trabajo, personas con discapacidad, evaluación de discapacidad (*fuentes: DeCS, BIREME*).

ABSTRACT

Objective This paper analyses a study of the current state of occupational assessment of disabled people; it took place in 14 public and private institutions involved in promoting the inclusion of this population in the workforce. The study was aimed at providing definitions, demonstrating the pertinent processes, instruments, professionals, stages of the process and support involved in helping disabled people to become included in the workforce.

Methodology The study involved a group of experts adopting a methodology which designed, implemented and analysed a data collection instrument seeking qualitative and quantitative data concerning target populations, assessment purposes, the instruments used, timing and other relevant factors for programmes aimed at disabled people becoming included in the workforce. The 14 Colombian institutions having most experience regarding this topic participated in the study (the oldest having 40 years' experience and the most recent 8 years in this field).

Results The results indicated widespread heterogeneity regarding the occupational assessment components explored. It was found that the objectives proposed for each process differed, depending on each institution's philosophy and structure, the model's characteristics and those of the intraprofessional teams. They also highlighted the broad range of instruments and timing (i.e. 1 to 180 days) of sub-processes used as tools for occupational assessment (of the disabled).

Conclusions These findings constitute a foundation justifying the compilation of a Manual for the Occupational Assessment of Disabled People in Colombia, recognising accumulated cognitive, social and professional capital (i.e. established tradition in this field).

Key Words: Work capacity evaluation, disabled people, needs assessment (source: *MeSH, NLM*).

En el mundo, existen aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, una proporción equivalente al 15 % de la población mundial (1). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que cerca de 750 millones de personas con discapacidad -PcD- están en edad de trabajar (3) y de ellas el 60 % en América Latina se encuentran desempleadas (4). Según el Informe Mundial de Discapacidad (1) cuando las personas con discapacidad logran acceder al empleo, generalmente devengan menores ingresos en comparación con la población sin discapacidad que realiza el mismo trabajo, y frecuentemente desarrollan actividades como trabajadores informales (5).

En Colombia, el 6,3 % de la población total presenta discapacidad; entre ellos 92,4 % está en edad de trabajar, y el 80 % no trabaja ni busca trabajo. De las personas que se encuentran trabajando el 66,5 % son hombres y solo el 33,5 % son mujeres (6). De acuerdo con la OIT estos niveles de

exclusión de las PcD del ámbito laboral pueden tener costos sociales y económicos debidos al desaprovechamiento del potencial productivo de esta población, al impacto que la exclusión tiene sobre sus familias y, en los países donde los hay, a la sobrecarga que deben enfrentar los sistemas de compensación para las personas con discapacidad. Costos que pueden llevar a que los países pierdan entre el uno y el siete por ciento de su Producto Interno Bruto (7,3).

Frente a esta crítica situación, Colombia ha avanzado en el campo normativo en materia de inclusión laboral, encontrándose que existen normas específicas que buscan garantizar el derecho al trabajo y el empleo de las PcD. Es de destacar que el instrumento normativo más reciente es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en el país por medio de la Ley 1346 de 2009, cuyo Artículo 27 resalta el compromiso del Estado para garantizar condiciones de igualdad y equidad para la vinculación laboral de las personas con discapacidad, y para la implementación de políticas y estrategias que cobijen los sectores públicos y privados que incentiven la inclusión de las personas con discapacidad al mundo del trabajo en condiciones justas y dignas.

Para la OIT (2), la inclusión de las personas con discapacidad es la promoción y garantía de su participación en la educación, la formación, el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como la provisión de apoyos necesarios y ajustes razonables para permitir su plena participación. Podría decirse que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como proceso orientado a la eliminación de barreras en la selección, contratación y empleo para esta población, busca aumentar sus posibilidades de participación en el mercado laboral, constituyéndose en un elemento fundamental para el logro de su desarrollo individual y sus aportes al desarrollo de sus comunidades (8). Todos estos esfuerzos encuentran diversas barreras siendo las más significativas aquellas relacionadas con las percepciones negativas de la sociedad y en particular de los empleadores.

Una primera etapa en el proceso de inclusión laboral de las PcD es la identificación de sus niveles de funcionamiento, sus capacidades y sus competencias, de manera que el levantamiento de este perfil laboral permita a la persona con discapacidad y a los empleadores: i) dar cuenta de las potencialidades que posee (trascendiendo la atención tradicionalmente puesta sobre el déficit) y ii) identificar el puesto de trabajo más apropiado para favorecer la aplicación de sus capacidades,

su desempeño y su desarrollo personal. Paralelamente al surgimiento de los modelos explicativos de la discapacidad se han venido construyendo desde disciplinas como la medicina, la fisioterapia y la terapia ocupacional (9,10) procesos específicos que permiten determinar la funcionalidad y capacidades de la persona en esta condición, las adaptaciones o apoyos necesarios para optimizar el desempeño ocupacional, y, las posibilidades en términos de habilitación, rehabilitación, formación e inclusión en diversos contextos. Dichos procesos cuentan con procedimientos específicos y estandarizados, que brindan información de la persona con discapacidad en sus componentes individual, personal y contextual (participación), pudiendo ésta ser utilizada para fines de la inclusión laboral y/o acceso a servicios. Estos procedimientos, que persiguen este objetivo se le ha denominado Procesos de Valoración Ocupacional.

En Colombia, existe un amplio número instituciones dedicadas a la promoción de la inclusión laboral de las PcD, así como Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que cuentan entre sus objetivos la ejecución de procesos de intermediación laboral, buscando favorecer el diálogo entre los empleadores y las PcD y, de este modo, el acceso al empleo para esta población. Con el objetivo de identificar los procesos de Valoración Ocupacional adelantados en dichas instituciones, se desarrolló el presente análisis exploratorio en el marco de la construcción de la herramienta de Valoración Ocupacional de las Personas con Discapacidad, proceso adelantado por el Ministerio de Salud y Protección Social en convenio de cooperación con la Universidad Nacional de Colombia.

MATERIALES Y MÉTODOS

Participantes

Se desarrolló un análisis exploratorio en el cual se incluyeron 14 instituciones dedicadas a la inclusión o intermediación laboral de PcD. De ellas el 71 % se encuentra localizadas en la ciudad de Bogotá, dos en Medellín, una en Cartagena y una en la ciudad de Cali. El 71 % de estas son de naturaleza privada y se definieron a sí mismas como ONGs. El 29 % restante son entidades públicas dedicadas a la prestación de servicios de rehabilitación, educación y/o protección de población con y sin discapacidad (Figura 1).

Instrumentos

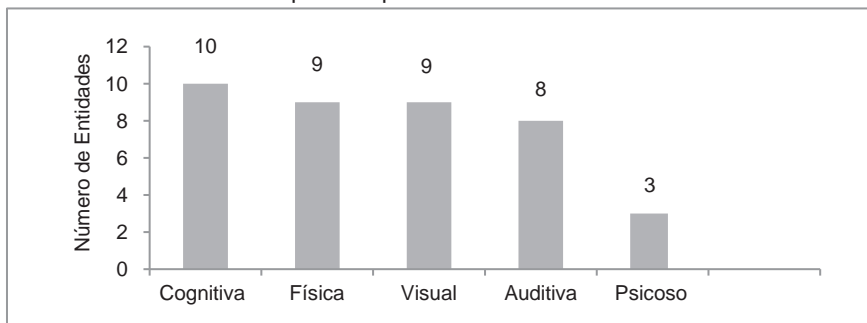
La recolección de información se realizó mediante un instrumento cualitativo, que comprendió dos secciones, una relacionada con la

caracterización de cada entidad, y la otra dedicada a los procesos de valoración ocupacional, tales como sus objetivos, los instrumentos utilizados y la duración del proceso de aplicación.

Procedimiento

Una vez contactadas las entidades, el instrumento de recolección de información fue diligenciado por la persona delegada por cada entidad como el agente con mayor conocimiento acerca del proceso de valoración ocupacional. El formato diligenciado se devolvió al grupo de investigación, se procedió a compilar la información en una matriz de Excel que permitió hacer el análisis de frecuencias en las preguntas cerradas y la identificación de tendencias y particularidades en las preguntas abiertas.

Figura 1. Relación de poblaciones atendidas, según tipo de discapacidad por número de entidades



RESULTADOS

Se evidenció que existe una amplia heterogeneidad en cuanto a los diferentes elementos de los procesos de valoración ocupacional explorados a través del estudio. Se encontró que los objetivos propuestos para cada proceso difieren dependiendo de las características de cada proceso y de cada institución, con un amplio repertorio de instrumentos que se emplean como insumos para la aplicación de los procesos de valoración ocupacional. Dicha heterogeneidad también se constató en la duración de los procesos, que oscila entre 1 y 180 días.

Objetivos de los procesos de valoración ocupacional

Entre las entidades participantes el 83 % desarrolla procesos de valoración ocupacional observándose heterogeneidad en cuanto a los objetivos para los cuales se implementa. Estos recogen el qué se hace, el cómo y el para qué

de los procesos de valoración ocupacional. El “qué se hace” más frecuente de los procesos de valoración ocupacional es la identificación de aspectos positivos de la persona tales como sus habilidades, capacidades, fortalezas e intereses. Sin embargo, otras entidades focalizan este proceso en la identificación de dificultades y necesidades de apoyo, mientras que existe un tercer grupo que define el objetivo como la aplicación de una valoración integral, lo cual podría entenderse como una identificación tanto de las fortalezas como de los retos que enfrentan las personas con discapacidad.

De especial mención es el hecho de que dos entidades busquen determinar las competencias presentes en las personas a través de sus procesos de valoración ocupacional, lo cual da cuenta del fundamento conceptual que sustenta sus actividades acorde con el lenguaje que en la actualidad orientan los procesos educativos y de formación para el trabajo, y los procesos de selección de recursos humanos a nivel global. Otros de los “qué se hace” de los procesos de valoración ocupacional son la determinación del nivel de independencia, el levantamiento de perfiles ocupacionales y la determinación de la capacidad laboral/ocupacional.

Tabla 1. Listado de instrumentos utilizados en los procesos de valoración ocupacional, según el número de entidades que los reportan

| Instrumento | No. Entidades |
|---|---------------|
| Instrumento propio | 6 |
| MIEO | 4 |
| Formato perfil ocupacional | 3 |
| Entrevistas | 3 |
| CIF | 2 |
| Simulación de trabajo | 2 |
| Análisis de puesto de trabajo | 1 |
| Evacuación de talleres formativos | 1 |
| Historia ocupacional | 1 |
| Perfil de competencias emocionales | 1 |
| Vistas domiciliarias | 1 |
| WAIS | 1 |
| Historia Clínica | 1 |
| Dictamen pérdida capacidad laboral | 1 |
| Wartegg y Machover | 1 |
| CAQ | 1 |
| Pruebas de desempeño | 1 |
| Tamizaje comunicativo | 1 |
| Evaluación ergonómica (RULA, REBA, NIOSH, OWAS) | 1 |
| JAMAR | 1 |
| Observación | 1 |

En relación con el “cómo se hace” presentado en los objetivos de los procesos de valoración ocupacional, se reporta que se hace midiendo el perfil ocupacional, las competencias laborales y personales, las actividades de la vida diaria y las habilidades adaptativas a partir de la historia ocupacional.

Al igual que con los anteriores componentes, en el “para qué se hacen” se encuentra heterogeneidad; dentro de los ítems más citados se encuentran la definición del plan de rehabilitación, de las alternativas ocupacionales y de los apoyos requeridos por la persona valorada. Igualmente, las entidades participantes consideran que la valoración ocupacional resulta útil para concatenar las capacidades de la persona con la plaza laboral, para establecer la capacidad laboral/ocupacional y como insumo para acceder al mercado laboral.

Instrumentos utilizados en los procesos de valoración ocupacional: Existe un amplio repertorio de instrumentos, estandarizados y no estandarizados que son aplicados en distintas combinaciones, de acuerdo con las características de cada programa, siendo el tipo más frecuentemente reportado los instrumentos propios diseñados e implementados por cada entidad.

Procedimientos que componen los procesos de valoración ocupacional
De acuerdo con el reporte diligenciado, se encuentra que los procesos de valoración ocupacional siguen una serie de secuencias en su implementación que pueden variar tanto en su complejidad como en el número de pasos que la componen. En la Figura 2 se presenta la secuencia que podría construirse con base en los reportes de todas las entidades participantes, indicando cuantas de ellas desarrollan cada paso.

Duración de la implementación de los procesos de valoración ocupacional: Se evidenció que la duración es igualmente heterogénea en las diferentes entidades participantes, encontrándose un rango entre 1 y 180 días, siendo la más frecuente entre dos y tres días.

Equipo profesional que participa en los procesos de valoración ocupacional: En este último ítem se encontró que los equipos profesionales encargados de la aplicación de los procesos de valoración ocupacional están conformados por profesionales de las áreas de rehabilitación (terapia ocupacional, fisioterapia y fonoaudiología), de las ciencias humanas (psicología y trabajo social) y algunas especialidades médicas. Las profesiones más frecuentemente

referenciadas, fueron la psicología y la terapia ocupacional. El ejercicio reveló que 11 instituciones realizan valoraciones interdisciplinarias y dos instituciones realizan valoraciones por parte de un solo profesional. En la Figura 3, se presentan las frecuencias con que participan los profesionales en estos procesos, según número de entidades.

Figura 2. Secuencia de pasos que conforman el proceso de implementación de los procesos de valoración ocupacional, según número de entidades

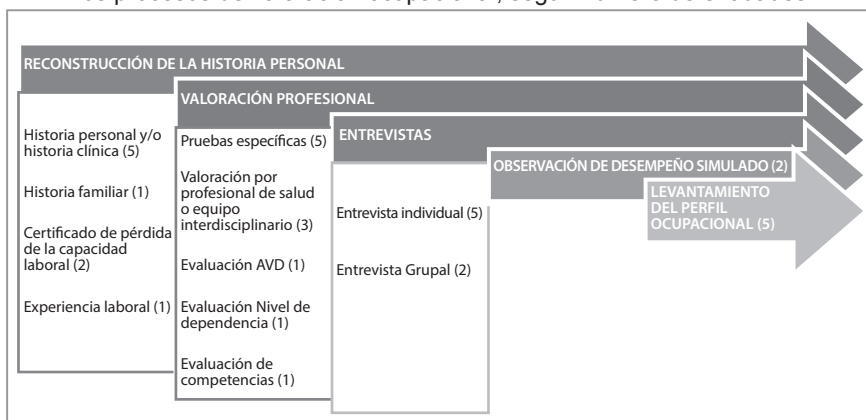
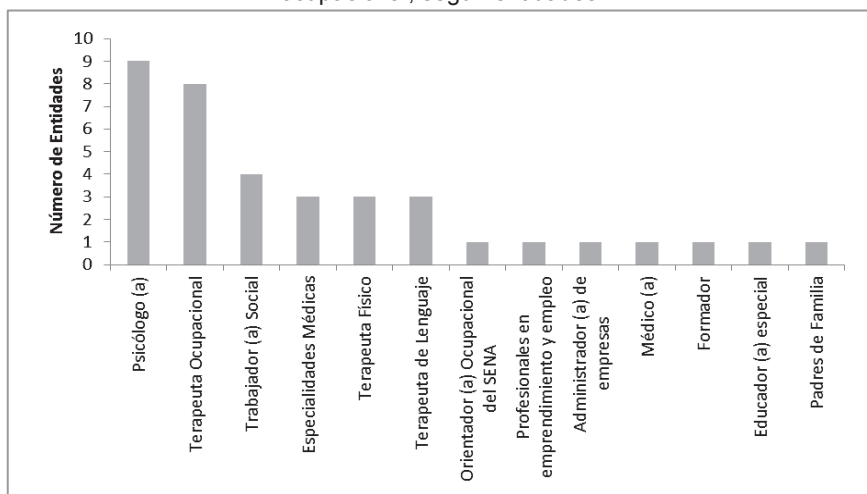


Figura 3. Profesionales que participan en los procesos de valoración ocupacional, según entidades



DISCUSIÓN

El análisis realizado permitió identificar el estado actual de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en un grupo significativo de entidades dedicadas a promover la inclusión laboral en Colombia. El común denominador en los resultados de los diferentes aspectos considerados es la heterogeneidad encontrada entre los procesos de valoración ocupacional analizados, lo cual puede ser considerado como el resultado lógico de la diversidad existente al interior de la población con discapacidad atendida por estas entidades, pero también de la diversidad existente en los objetivos macro de cada entidad, en la conformación de los equipos interdisciplinarios dedicados a los procesos de valoración ocupacional y en los rasgos distintivos de cada programa de inclusión laboral. Este hallazgo viene a ratificar lo planteado por King (9) y Chen (10) quienes afirman que múltiples corrientes teóricas y disciplinares se han interesado en los procesos de valoración ocupacional, de allí la heterogeneidad de instrumentos, procedimientos y profesionales que intervienen en ellos. En este sentido, aún cuando los hallazgos son significativos y sugestivos, no son generalizables al grueso de entidades a nivel nacional, razón por la cual se requieren análisis que permitan la comparabilidad entre los procesos realizados por entidades que atienden similares poblaciones y buscan objetivos afines.

Partiendo también de la diversidad y heterogeneidad presente en el conjunto de procesos de valoración ocupacional, los cuales, a su vez generan resultados diversos, los hallazgos de este análisis harían parte de la justificación para la construcción de un instrumento que sirva de puente de comunicación para apoyar la efectividad de los procesos de valoración ocupacional que se adelantan actualmente (11). Este instrumento se materializa en la herramienta denominada Manual de Valoración Ocupacional de las Personas con Discapacidad.

El desarrollo de procesos de valoración ocupacional en un alto porcentaje de las entidades participantes en este análisis da cuenta, de la cada vez mayor importancia que cobra en el país el compromiso con la inclusión social y laboral de las PcD (1,11,13,14). Esta necesidad de implementar y optimizar dichos procesos nace tanto desde las instituciones del Estado como desde las instituciones privadas, lo cual se constituye en un importante soporte para impulsar la incorporación de los procesos de valoración ocupacional dentro de las actuales políticas públicas de inclusión social y laboral que

puedan favorecer efectivamente la garantía del derecho al trabajo y el empleo de las PcD (12-15). Al igual que en el punto anterior, sería deseable contar con análisis que contrasten los procesos de valoración ocupacional adelantados en entidades públicas y privadas, de manera que la evidencia resultante permita nutrir los procesos para toda la población (13).

Una de las grandes preguntas que surgen tras el desarrollo de este análisis gira en torno a la forma como los resultados de los procesos de valoración ocupacional son percibidos por los empleadores y cómo contribuyen en la comunicación de las capacidades y competencias presentes en las personas con discapacidad (13). Todo esto se suma a la necesidad de conocer si las personas con discapacidad que han atravesado por los procesos de valoración ocupacional llegan a tener mayores probabilidades de acceder al mercado laboral que aquellas que no los han vivido. Los hallazgos de estudios orientados por dichas preguntas de investigación se convertirían en evidencias que vendrían a fortalecer la difusión y mayor disponibilidad de este tipo de procesos en instituciones tanto públicas como privadas.

Aún cuando la muestra de participantes en el presente análisis es muy pequeña, lo cual impide la generalización de sus hallazgos o el planteamiento de conclusiones, su desarrollo ha permitido plantear nuevas preguntas y problemas de investigación alrededor de los procesos de valoración ocupacional en Colombia y se constituyen en un aporte investigativo pertinente ♦

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud y Grupo Branco Mundial. (2011). Informe Mundial de Discapacidad. [Internet]. Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html. Consultado Junio del 2012.
2. Oficina Internacional del Trabajo. Inclusión de la Discapacidad. Consejo de Administración 316ª reunión, Ginebra, 1.º-16 de noviembre de 2012. [Internet]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_191382.pdf. Consultado noviembre 2012.
3. Murray B. Empleo para la justicia social y una globalización equitativa. Un breve perfil - Personas con discapacidad. 2012. [Internet]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_141381.pdf. Consultado noviembre de 2012.
4. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Santiago de Chile. [Internet]. Disponible en: <http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/CEPAL.-Las-pcd-en-Aml.-Del-reconocimiento-juridico-a-la-desigualdad-real.pdf>. Consultado junio de 2012.

5. Organización de Naciones Unidas. (2011). Disability and the Millennium Development Goals, A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts. [Internet]. Disponible en: http://www.un.org/disabilities/documents/review_of_disability_and_the_mdgs.pdf. Consultado junio de 2012.
6. Gómez J, González C. Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano. Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá; 2008.
7. Buckup S. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work (Geneva, ILO, Employment Sector Working Paper No. 43); 2009.
8. Massiah E. Discapacidad e inclusión: datos, educación, desarrollo urbano y transporte. En: Buvinic M, Mazza J, Pungiluppi J, Deutsch, R. (Eds.) Inclusión social y desarrollo económico en América Latina. Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo; 2004
9. King P, Tuckwell N, Barrett T. A Critical Review of Functional Capacity Evaluations Am J Phys Ther Assoc. 1998;85:2-66. [Internet]. Disponible en: <http://ptjournal.apta.org/content/78/8/852> Consultado noviembre 2012.
10. Chen J. Functional Capacity Evaluation & Disability. Iowa Orthop J. 2007;121-7. [Internet] Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2150654/pdf/iowa0027-0121.pdf>. Consultado noviembre 2012.
11. Organización Naciones Unidas. Convención Internacional de los Derechos de las personas con Discapacidad; 2008.
12. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Tratados y declaraciones. Documento digital: OIT. Disponible en <http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp> 1983. Consultado noviembre 2012.
13. Organización Internacional del Trabajo. Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Montevideo: Cinterfor. 1997. Disponible en http://www.oei.es/etp/formacion_basada_competencia_laboral.pdf. Consultado abril 2013.