

# Un modelo propuesta de capacitación para la inserción laboral de discapacitados.

Dr. Pedro Almirall Hernández.

## Resumen:

**Introducción.** La inserción del discapacitado en la esfera laboral es una necesidad económica y humana. **Desarrollo.** Se justifica el tema en el aspecto económico, científico y humano, proponiendo un modelo general para dicha acción y un curso para capacitar recursos humanos. **Conclusiones.** Se destaca la necesidad de emprender acciones científicamente justificadas para una inserción exitosa del discapacitado en el mundo del trabajo.

**Palabras claves:** Discapacitados, Análisis del Trabajo, Macroergonomía, Psicología Cognitiva, Salud y Seguridad.

## Summary:

**Introduction.** The insertion of the disabled in the workplace is an economic and human need. **Development.** The topic is justified in the economic, scientific and human aspects, proposing a general model for such action and a course to train human resources. **Conclusions** The need to undertake scientifically justified actions for a successful insertion of the disabled in the world of work is highlighted.

**Keywords:** Disabled, Work Analysis, Macroergonomy, Cognitive Psychology, Health and Safety

## Introducción

La tarea de formar especialistas capaces de diagnosticar y conformar puestos de trabajo y áreas protegidas dentro de la industria para ser desempeñadas por discapacitados amerita un esfuerzo en lo teórico, metodológico y práctico y no es una labor que pueda ser fruto de la improvisación. Una sociedad es tan humana tan humanamente trate a sus miembros menos favorecidos, así los discapacitados deben formar parte de la legión de trabajadores que aporta su esfuerzo para el desarrollo del país de que se trate.

No es suficiente determinar un porcentaje de puestos de trabajo que deben ser desempeñados por discapacitados como tiene algunas legislaciones laborales. El problema no es solo humano es también económico. Cuando esa población

no se ubica bajo premisas científicas se convierte en un problema para el empleador y para el propio sujeto pues pueden darse los siguientes impactos negativos:

- a) Las posibilidades de accidentes.
- b) Baja productividad.
- c) Pobre motivación del sujeto en la tarea.

Varias interrogantes asaltan a los que intentan transitar por este humano pero difícil camino de incorporar a la sociedad y hacer productiva a una población generalmente discriminada en nuestros países. Almirall y col (2017) ; (2016) ; OIT( 2014) OMS (2014).

¿Es posible la conformación de condiciones de trabajo para el desempeño de discapacitados?  
¿Cuáles son los conocimientos que deben tener los

encargados de servir como facilitadores en este intercambio entre la clínica y la industria?

A nuestro juicio el marco referencial donde deben adquirirse los conocimientos fundamentales para contribuir a la inserción laboral de los discapacitados, debe recorrer la capacitación en los campos de:

- La evaluación de capacidades cognitivas
- Los principios y métodos de Análisis del Trabajo y el enfoque de la Macroergonomía.
- El diseño científico de puestos de trabajo.

El tema preocupa con diferentes matices de humanismo a investigadores e instituciones de países desarrollados, así: Schulze y col (2001) recomiendan el uso de modelos para el análisis del trabajo con la intención de determinar las exigencias, físicas, cognitivas y ambientales en que se debe desarrollar las tareas de un puesto específico, incluye este análisis las herramientas o controles a manipular, lo que permitiría un reinserción laboral adecuada de los trabajadores con discapacidades temporales y lo más importante contar con una guía específica para las personas con discapacidades que permita recomendar puestos de trabajo o tareas concretas a ser desarrolladas por esta población.

En una experiencia Fillary y Pernice (2006) Estudiaron en Nueva Zelanda la actuación de trabajadores discapacitados con la intención de identificar aquellos factores que conspiraban contra el mejor desempeño de estos. Aplicaron una entrevista semiestructurada y concluyen que la cultura que se tenga sobre el puesto de trabajo o que se pueda inducir, es decisiva en la forma en que los otros trabajadores y decisores asimilen las potencialidades y la labor de los

discapacitados y estructuren mejor sus expectativas con relación a su productividad.

Baldwin y col (2006) Llamaron la atención sobre los problemas de aceptación que presentaban las personas discapacitadas mentalmente por parte de su colectivo y la importancia de resolver esa actitud en pro del discapacitado lo que nos obliga a pensar no solamente en el plano de la tecnología sino también en los aspectos de la sensibilidad humana

Franché y col (2005). Concluyeron a partir de un metanálisis sobre el tema de la incorporación de los discapacitados evaluando siete bases de datos en francés e inglés que tomaron en cuenta 4124 informes (desde enero del 1990 hasta diciembre del 2003) de investigación y concluyeron que la incorporación laboral de estos trabajadores tenía un alto impacto económico. No fueron concluyentes los resultados de las investigaciones sobre las recomendaciones para el diseño de puesto de trabajo ni la relación entre calidad de vida y trabajo en esta población Un dato interesante en esta investigación es que los autores reseñan el puesto del “return-to-work” (RTW) acreditándole una fuerte influencia sobre el diseño exitoso de las relaciones trabajador discapacitado - puesto de trabajo.

El Instituto de Biomecánica de Valencia (2005) Aborda el planteamiento general de la adaptación del trabajo al trabajador y la información necesaria para el análisis del sistema hombre-máquina, con énfasis en los conceptos y los procedimientos que pueden utilizarse para analizar el trabajo y la capacidad funcional de la persona, respectivamente. Se incluyen diferentes métodos para analizar y detectar el ajuste o desajuste entre las exigencias del trabajo y las premisas del trabajador, considerando las posibilidades de intervención en caso de desajuste entre la demanda del trabajo y la capacidad del trabajador, plantea esta institución algunas recomendaciones generales de diseño ergonómico aplicables a cual-

quier puesto de trabajo y otras consideraciones específicas teniendo en cuenta el tipo de discapacidad del sujeto

No encontramos referencias bibliográficas de investigadores o instituciones del tercer mundo en la literatura a nuestro alcance.

Con este trabajo queremos llamar la atención sobre este problema de la inserción en el mundo laboral de los discapacitados y la necesidad de calificar a los decisores para una óptima ubicación

### **Desarrollo.**

Mostramos a los interesados nuestras ideas de desarrollar un curso de capacitación acelerada con la intención de formar especialistas que contribuyan como facilitadores a la inserción de los discapacitados en el ámbito laboral partiendo de un modelo. Anexo 1.

Las razones que justifican esta propuesta pueden encontrarse en los siguientes argumentos:

**Humano.** Es necesaria la preocupación del estado por la protección de las personas afectadas en sus capacidades funcionales por causas adquiridas o heredadas. La reinserción laboral experiencia que puede y debe ser transmitida a cualquier país con intenciones similares de proteger a su población más vulnerable

**Económico.** Los discapacitados pueden realizar un número considerable de actividades laborales en las cuales están en la potencialidad de mantener normas convenientes de producción y productividad, lo que reportaría una ganancia personal para el trabajador discapacitado y para el estado o empleador.

Sin embargo no sería esta su máxima expresión de beneficio, la cual debe enmarcarse en la satisfacción del trabajador de sentirse miembro pleno de la comunidad y contribuir de forma

plena al desarrollo socioeconómico.

No menos importante, a nuestro juicio, es el tema del trabajo actual de los discapacitados, los cuales en un buen número se dedican al trabajo de comercio informal, que si bien es necesario, no contribuye a la producción de bienes materiales y de servicios sociales donde frecuentemente son víctimas de la explotación de personas inescrupulosas que lucran con estas circunstancias .

**Científico.** Contamos con especialistas que poseen experiencia en los campos de la Macroergonomía y la Psicología Cognitiva y otros , con posibilidades de coordinar y servir como profesores en un curso acelerado para la capacitación de recursos humanos adecuados.

El contar con estos facilitadores, representaría un adelanto en las ciencias del trabajo, su formación no está descrita en la curricula de las carreras que se relacionan con el trabajo y su mención es solo en países de primer mundo, lo que representaría un exponente más de la preocupación de la sociedad por estos miembros de la comunidad y una novedad pedagógica y de aplicación del conocimiento.

### **Propuesta del modelo**

Consideramos como fundamental el principio de la diversidad de potencialidades en los discapacitados y en las exigencias de diferentes tareas, por lo tanto siempre tenemos que recurrir a la creatividad del facilitador que trabajará como vínculo entre el discapacitado y la empresa.

El presente esquema intenta solo orientar al interesado en los aspectos teóricos y metodológicos, una guía para la instrumentación práctica de esta necesidad de inserción de los discapacitados en el ámbito laboral.

A nuestro criterio todo modelo de aplicación del conocimiento debe estar acompañado de la evi-

dencia y brindar un camino para la capacitación para su puesta en práctica. Las siguientes áreas son de obligatorio desarrollo para el tema que nos ocupa:

- 1- Diagnóstico.
- 2- Evaluación de demandas y premisas de rendimiento.
- 3- Entrenamiento y práctica sobre la temática.
- 4- Vigilancia

1- Todo el proceso de inserción debe comenzar por un diagnóstico pormenorizado de las capacidades potenciales del discapacitado lo que obliga a una evaluación del estado emocional y la conservación de capacidades cognitivas capaces de traducirse en acciones laborales.

Un resumen de esta evaluación debe considerar las siguientes áreas:

- Equilibrio emocional.
- Memoria a corto y mediano plazo.
- Atención.
- Reactividad psicomotora.
- Capacidad para procesar la información

Como puede observarse el listado propuesto es de carácter general y debe ser ampliado en función de los puestos concretos en que se proponga trabajar al discapacitado. Con este fin proponemos un curso emergente de diagnóstico y evaluación cognitiva

2- Evaluación de las exigencias y premisas del rendimiento.. Conformación ergonómica del trabajo

Se pone a consideración un programa el cual se adjunta con el objetivo que capacite a los pasantes en:

Evaluación de sistemas macroergonomicos

Diagnóstico de exigencias laborales.

Diseño de sistemas hombres- ambientes de trabajo.

Programas para la capacitación del discapacitado y la selección de perfiles de exigencias laborales.

Determinación de factores psicosociales laborales y en particular aquellos que pueden convertirse en riesgos de orden psicosociales

3- Entrenamiento y capacitación ad hoc.

Representa la parte práctica de los programas de capacitación. En particular debe hacer énfasis en el desarrollo instrumental

4- Vigilancia y supervisión. Búsqueda del equilibrio, modelo antropocéntrico. Evaluación de la eficiencia Marco legal.

Este acápite debe cumplirse con el manual datos generales para la vigilancia y supervisión de estos puestos de trabajo y las actuaciones de los trabajadores discapacitados. El manual debe tener las funciones de guía, instructivo y calificador de las acciones.

### **Propuesta de curso.**

En el anexo 2 se expone de forma abreviada una propuesta temática del curso que se inspira en el modelo citado en el anexo 1 y que proponemos realizar en instituciones autorizadas que cuenten con recursos humanos y materiales para su implementación.

### **Conclusiones.**

La capacitación es el camino más fructífero para lograr una buena relación: trabajador discapacitado.-diseño del puesto de trabajo. Dicha relación debe basarse en evidencias científicas y se exponen de forma resumida un modelo y la propuesta de un curso para su concreción práctica.

## Anexo 1 Expresión gráfica del modelo.

1-Clasificación de las capacidades potenciales -  
evaluadas científicamente

2-Evaluación de las exigencias de trabajo.  
Conformación ergonómica del trabajo  
(considera el clima sociopsicológico)

3-Entrenamiento y capacitación ad hoc

4-Supervisión. Búsqueda del equilibrio,  
modelo antropocéntrico. Evaluación de la  
eficiencia Exigencias legales

## Anexo 2. Propuesta de curso de capacitación.

Titulo. Un modelo para la selección de personal su aplicación en aspirantes discapacitados., exámenes preventivos.

Dirigido a: médicos, psicólogos, reclutadores, trabajadores sociales, personas afines con la Salud Ocupacional.

Duración 8 horas (mínimo)

Objetivos.

- 1- Elevar la cultura sobre los procesos de selección para discapacitados
- 2- Mostrar un modelo para estos fines.
- 3- Desarrollar un algoritmo médico- psicológico para la selección de personal en discapacitados.

Temática.

Tema 1. Breve historia de los métodos y finalidades de la selección de personal. Los iniciadores. Métodos empíricos para la Selección de personal en discapacitados.. Problemas con la trasdisciplinariedad y el enfoque en sistema. Aportes médico, antropológicos y psicológicos. Papel de la subjetividad. Determinación de premisas de rendimiento en el discapacitado.

Tema 2. Métodos centrados en el análisis de las exigencias de la tarea vs método centrados en el análisis de la morbilidad. Técnicas e instrumentos para el estudio y determinación de las exigencias. Diseño de puestos. Aportes de la Psicología cognitiva y social.

Tema 3. Concepto de modelos y algoritmo. Determinación de un algoritmo para la selección integral de personal. ¿Cómo se determina la idoneidad del aspirante al puesto?. Estudios medico. Antropológicos y psicológicos. Breve referencias al estudio de morbilidad oculta, análisis de la personalidad evaluación de los procesos básicos del psiquismo.

Tema 4. Impacto económico en la empresa de la selección de personal. Métodos para establecer los costos (Método ABC, Método de Costos directos e indirectos y Métodos para estimar los costos intangibles. Ejercicio práctico.

### **Bibliografía.**

Almirall P y col Análisis del Trabajo. Un enfoque Macroergonómico. Corporación VXENON , Caracas. 2014.

Almirall PJ, Hernández JS ; Psicología y salud ocupacional I. Un recorrido histórico por el trabajo en el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de La Habana. Vol 18 No 1 enero abril 2017: 57-67.

Almirall PJ, Almirall PM; Zabala CV. Análisis del Trabajo. Un enfoque macroergonómico. Corporación VXENON. Caracas. Venezuela. 2016

Baldwin ML, Marcus SC Perceived and measured stigma among workers with serious mental illness. *Psychiatr Serv.* 2006 Mar;57(3):388-92.

Fillary R, Pernice R. Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: implications for supported employment professionals. : *Int J Rehabil Res.* 2006 Mar;29(1):31-6

Franché RL, Cullen K, Clarke J, Irvin E, Sinclair S, Frank J; Workplace-based return-to-work interventions: a systematic review of the quantitative literature.: *J Occup Rehabil.* 2005 Dec;15(4):607-31..

Hough LM, Oswald FL. Personnel selection: looking toward the future--remembering the past. training criteria, rehabilitation, and return-to-work regimens. *Annu Rev Psychol.* 2000;51:631-64

Instituto de Biomecánica de Valencia Ergonomía y discapacidad Editorial del Instituto de Biomecánica de Valencia Valencia 2005

King PM, Fisher JC, Garg A. Evaluation of the impact of employee ergonomics training in industry *Appl Ergon.* 1997 Aug;28(4):249-56.

Organización Internacional del Trabajo ( OIT):La seguridad y salud en el trabajo un derecho fundamental Enero 2014. Disponible en : [http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/wold/products09/booklet\\_09-es.pdf](http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/wold/products09/booklet_09-es.pdf).

Organización Mundial de la salud. Seguridad y promoción de la seguridad L: aspectos conceptuales y operacionales 2014. Disponible en: <http://www.inspq.qc.ca/pdf.monographieEspagnol.pdf>.

Schulze LJ, Delclos GL, Pinglay N. Integrated job analysis: a technique to document job activities and to identify occupational risk factors and modes of remediation and accommodation. *Int J Occup Environ Health.* 2001 Jul-Sep;7(3):222-9.

Solomon RJ. Medical practice employee selection: application of recent research findings. *J Med Pract Manage.* 2003 Jan-Feb; 18(4):219-23