Aspectos Laborales de la Discapacidad Intelectual

OCCUPATIONAL ASPECTS OF INTELLECTUAL DISABILITY

Jobair Ubiratan Aurélio da Silva[1], Marcelo Vitoriano[2], Marcelo Scarabeli[3], Silvia Adriana Coelho Ratsbone[4]

1. Médico. Medicina del Trabajo, Coordinador del Servicio de Apoyo a la Inclusión y Asesor de la Inclusión Profesional de la Asociación para Valorización de Personas con Discapacidad (AVAPE), São Paulo, Brasil.
2. Psicólogo. Gerente de Inclusión y Capacitación de la AVAPE, Brasil.
3. Psicólogo de la AVAPE, Brasil.
4. Psicóloga de la AVAPE, Brasil

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo levantar datos de una muestra de personas con discapacidad intelectual, que pasaron por el Programa de Rehabilitación Profesional de la Asociación para Valorización de Personas con Discapacidad (AVAPE), y que fueron insertados en el mercado de trabajo entre los años 1999 y 2006.

Se comparó distintas evaluaciones realizadas antes de una capacitación profesional y después de una inserción en el mercado del trabajo. Las personas fueron evaluadas con los siguientes instrumentos: Primera medición: WAIS: Escala de Inteligencia Wechsler para Adultos-III, 1997 y Hábitos, Actitudes y Comportamientos (Protocolo desarrollado por el equipo de AVAPE). Segunda medición: WAIS: Escala de Inteligencia Wechsler para Adultos-III, y Hábitos, Actitudes y Comportamientos.

Los datos encontrados en este estudio indican que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual, después de la capacitación y respectiva inserción en el mercado de trabajo, presentaron una mejora en las habilidades sensoperceptomotoras y ganancia en el desempeño verbal. Parte de la población presentó disminución y mantenimiento en las habilidades de ejecución. Se destaca que las funciones que más absorbieron la población de la muestra son las de servicios generales y operacionales, con baja tecnología.

Como conclusión, se indicó la necesidad de capacitación de las personas con discapacidad intelectual de la manera más completa posible, teniendo en vista su inserción en el mercado de trabajo y la mejora de calidad de vida.

(Ubiratan J, Vitoriano M, Scarabeli M, Coelho S. 2009. Aspectos Laborales de la Discapacidad Intelectual. Cienc Trab. Jul-Sep; 11 (33): 135-137).

Descriptores: EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, CAPACITACIÓN PROFESIONAL, RECURSOS HUMANOS, PSICOLOGÍA SOCIAL, BRASIL.

ABSTRACT

The objective of this paper is to compile data from a sample of people with intellectual disability that went through the Professional Rehabilitation Program of the Association for the Valorization of Persons with Disability (AVAPE), who were inserted in the labour market between 1999 and 2006.

Different evaluations made before a professional training and after insertion in the labour market were compared. People were evaluated with the following instruments: First measurement: WAIS: Wechsler Adult Intelligence Scale-III, 1997 and Habits, Attitudes and Behaviors (Protocol developed by the AVAPE team). Second measurement: WAIS: Wechsler Adult Intelligence Scale-III, and Habits, Attitudes and Behaviors.

Data found in this study indicate that most of people with intellectual disability, after training and corresponding insertion in the labour market, showed an improvement in senso-perceptive-motor abilities and a gain in verbal performance. Part of the population showed a decrease and maintenance in execution abilities. It is worth noting that the functions that most absorbed the sample population are those of general and operational services, with low technology.

As a conclusion, the need was indicated for training of people with intellectual disability in the most complete way possible, taking into account their insertion in the labour market and the improvement in life quality.

Descriptors: COMPETENCY-BASED EDUCATION; PROFESSIONAL TRAINING; HUMAN RESOURCES; PSYCHOLOGY, SOCIAL; BRAZIL.

INTRODUCCIÓN

La Asociación para Valorización de Personas con Discapacidad (AVAPE en adelante), es una de las entidades brasileñas dedicadas a la asistencia de personas con discapacidad. Fundada en 1982 por funcionarios de la Volkswagen de Brasil, tiene como principal función atender a las personas con todos los tipos de discapacidad, en las áreas de rehabilitación clínica, rehabilitación y capacitación profesional e inclusión profesional y económica, habiendo insertado exitosamente en el mercado de trabajo a más de 12 mil personas.

En 1994, la AVAPE inició sus actividades en el ámbito de capacitación y apoyo a la inclusión, teniendo en vista garantizar la calidad en la inserción de personas con discapacidad en el

Correspondencia / *Correspondence*
Marcelo Vitoriano
Programa de Rehabilitación Profesional.
Asociación para Valorización de Personas con Discapacidad (AVAPE).
Av. Higienópolis 415.
Santo André/São Paulo – 09190- 360 Brasil.
Teléfono.: 55 (11) 4993-9200 • Fax: 55 (11) 4993-9202
e-mail: marcelo.vitoriano@avape.org.br
Recibido: 4 de agosto de 2009 / Aceptado: 14 de septiembre de 2009

mercado formal de trabajo, proporcionando a las empresas procesos de sensibilización, visitas técnicas, análisis de ambientes y puestos de trabajo.
Actualmente la organización trabaja con dos grandes programas de preparación para el mercado de trabajo. Un programa de rehabilitación profesional que tiene como objetivo el desarrollo de hábitos y comportamientos básicos para el mercado de trabajo. Este programa es destinado a personas con discapacidad que no tuvieron experiencias profesionales anteriores y que presentan grandes lagunas en su capacidad para acceder al empleo. El otro se trata de un programa de capacitación profesional que, a través de cursos de formación profesional, busca desarrollar la adquisición de competencias específicas que exige el actual mercado de trabajo.
El objetivo de este estudio fue levantar datos objetivos de una muestra de personas con discapacidad intelectual, que pasaron por el Programa de Rehabilitación Profesional (PRP en adelante) de la AVAPE, y que fueron insertadas en el mercado de trabajo entre 1999 y 2006.

METODOLOGÍA

Participantes

La muestra de estudio está compuesta por 30 personas, de ambos sexos (en su mayoría de hombres adultos, 80%), con edades que fluctúan entre 20 y 46 años (20 y 29 años, 74%), inicialmente insertadas en el Programa de Rehabilitación Profesional y actualmente están cumpliendo funciones en puestos selectivos del mercado de trabajo.

Instrumento

Las personas con discapacidad fueron evaluadas con los siguientes instrumentos:
1ª medición: Evaluación Psicológica Inicial para el Programa de Rehabilitación Profesional.
- WAIS: Escala de Inteligencia Wechsler para Adultos-III (Wechsler Adult Intelligence Scale-III).
- Hábitos, actitudes y comportamientos (evaluación a través de protocolo desarrollado por el equipo técnico del PRP/AVAPE).

2ª medición del sujeto en puesto selectivo del mercado de trabajo.
- WAIS: Escala de Inteligencia Wechsler para Adultos-III (Wechsler 2002); Adaptación y estandarización de una muestra Brasilera (Nascimento y Figueiredo 2004).
- Hábitos, actitudes y comportamientos (evaluación a través de protocolo respondido por la familia y el empleador).

Procedimiento

Investigación y comparación de datos de los sujetos de la muestra, en dos momentos distintos:

1. Mientras fueron capacitados por el Programa de Rehabilitación Profesional:
- Factores socio-adaptativos para el trabajo.
- Potencialidades.
- Dificultades.

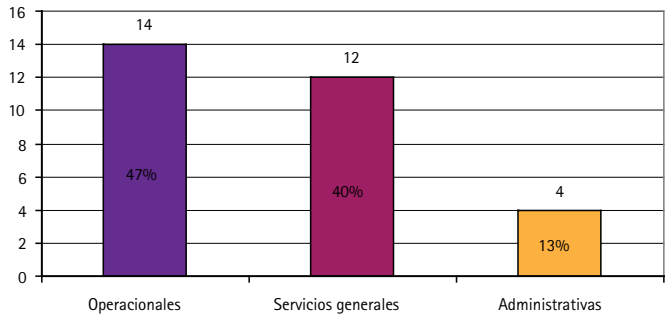
2. Mientras estuvieron empleados:
- Desarrollo personal, social y profesional.
- Nivel de satisfacción de la familia.

RESULTADOS

Funciones compatibles

Las funciones que más absorbieron la población de la muestra son las de servicios generales y operacionales con baja tecnología (87%). Aunque estén incluidas actividades administrativas simples y compatibles –datos de acuerdo con el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2000) (Gráfico 1).

Gráfico 1.
Muestra dividida por Función.



Desarrollo global

El levantamiento constató que después del entrenamiento en el PRP y la respectiva inserción en el mercado de trabajo, 64% de la muestra presentó ganancias en las habilidades sensoperceptomotoras y 53% presentó ganancias en el rendimiento verbal.
36% presentó disminución y mantenimiento en las habilidades de ejecución, sugiriendo la interferencia de otros factores, como: edad cronológica, cuadros clínicos adquiridos y asociados, disminución de las actividades sociales y culturales (Gráfico 2).
47% presentó declive y mantenimiento en las habilidades verbales, sugiriendo la interferencia de la naturaleza de las actividades ejercidas (Gráfico 3).

DISCUSIÓN

De acuerdo con los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), y de la Oficina Ministerial Regional del Trabajo de São Paulo, en relación al grupo de personas con discapacidad los casos de personas con discapacidad mental tienen la mayor representatividad numérica y la menor inserción en el mercado de trabajo.
A partir de los datos observados en el análisis conclusivo verificamos que, después de los procesos de capacitación y la efectiva inclusión profesional, la mayoría de las personas presentó significativa mejora en las distintas habilidades sociales observadas. De esta forma, este trabajo indica la importancia de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual como principal factor desencadenante del desarrollo biopsicosocial; facilitador, entre otras cosas, de la autoestima y autoimagen, influyendo decisivamente en la inserción social.
Destacamos que debemos preparar a las personas con discapacidad de la manera más completa posible, no solamente para la ejecución de distintas actividades sino también para reflexionar sobre estas actividades. En esta preparación deben ser incluidos temas tales como: cuál es la importancia del trabajo, cuál es la importancia y qué hacer con el sueldo; cómo organizar sus prio-

Gráfico 2.
Cambio en las habilidades de ejecución luego del entrenamiento en el PRP.

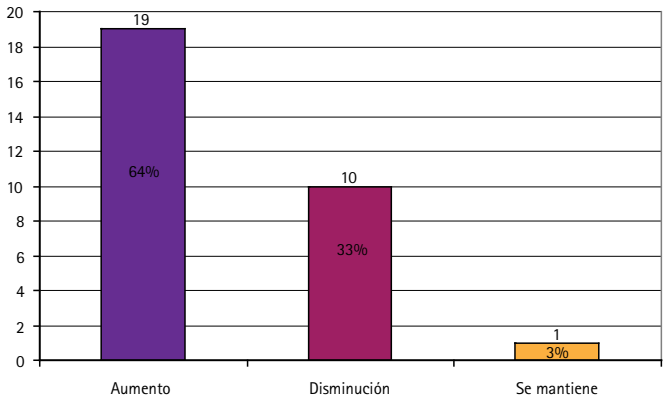
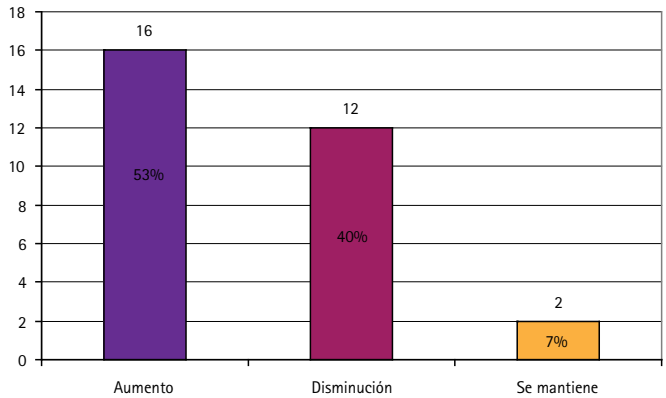


Gráfico 3.
Cambio en las habilidades verbales luego del entrenamiento en el PRP.



ridades entre familia, trabajo y ocio: cómo reconocer que ya es la hora de cambiar de trabajo; cómo invertir en su carrera; cómo lidiar con las frustraciones del nuevo trabajo; cómo trabajar con salud; cómo mantener una actitud responsable, etc. En esta capacitación debemos siempre buscar el empoderamiento de las personas asistidas por las organizaciones para que, como consecuencia, éstas vivan una real inclusión.

Nada mejor que concluir este trabajo con la frase de una persona que entendía sobre discapacidad y que convivía con la misma en su propio ser. Helen Adams Keller (1880-1968), escritora, conferencista y activista social americana, ciega y sorda desde el nacimiento: "Una persona que esté severamente comprometida no conoce su fuerza interior hasta que sea tratada como un ser humano normal y alentada a dar forma a la propia vida".

REFERENCIAS

American Association on Mental Retardation (USA). 2002. Retraso Mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo. España: Alianza.

Brasil. Senado Federal. Constituçao da Republica Federativa du Brasil. Disponible en: www.senado.gov.br/sf/legislacao/const. [Consultado en marzo 2009]

CIE-10 Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. Disponible en: http://apps.who.int/classifications/apps/icd/icd10online/ [Consultado en julio 2008]

Instituto Brasileño de Geografía y Estadística-IBGE. 2000. Censo demográfico, Brasil.

Kuhn T. 1962. La estructura de las revoluciones científicas. São Paulo: Perspectiva.

Lopez MA (org). 1987. Evaluación de la Inteligencia: la naturaleza del concepto de inteligencia. São Paulo: EPU.

Nascimento E do, Figueiredo VLM de. 2002. WISC-III e WAIS-III: alterações nas versões originais americanas decorrentes das adaptações para uso no Brasil. Psicol. Reflex. Crit. [en línea] [Consultado en octubre de 2008]; 15(3):603-612. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a14v15n3.pdf

Wechsler D. 2002. WAIS-III. Escala de Inteligencia para Adultos de Wechsler. 3a ed. Buenos Aires: Paidos.