



Aplicación del Método Estrella para valoración y orientación profesional en personas con discapacidad en el servicio de rehabilitación laboral y educativa del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra

Application of the Star Method for assessment and professional guidance in people with disabilities in the labor and educational rehabilitation service of the national rehabilitation institute Luis Guillermo Ibarra Ibarra

Dr. Leonardo Daniel Farías-Evangelista,^{*,‡} Dr. Jorge Hernández-Wence,^{*,§}
Dr. Jorge Peralta Valverde^{*,¶}

Palabras clave:

discapacidad, perfil profesional, inclusión laboral, Método Estrella.

Keywords:

disability, professional profile, workplace inclusion, Star Method.

RESUMEN

Introducción: el perfil profesional que forma parte del Método Estrella tiene su bases en la *Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CIF-IA)*, diseñada para registrar los problemas de las funciones y estructuras corporales, limitaciones de las actividades y restricciones en la participación, y se fundamenta en el análisis de recursos (afectivos, cognoscitivos y operativos) de personas con discapacidad, de sus capacidades, conocimientos y hábitos y de recursos sociales (familia, trabajo, ambiente). El objetivo de este estudio fue conocer el perfil profesional de las personas con discapacidad que acuden a rehabilitación laboral. **Material y métodos:** se realizó un estudio transversal, prospectivo y descriptivo de casos consecutivos en el periodo de marzo a octubre de 2016 en el servicio de rehabilitación laboral. Se obtuvieron medidas de resumen, frecuencias relativas y valores absolutos en relación a las variables. **Resultados:** se aplicaron 36 cuestionarios, 64% correspondió al sexo masculino y 36% al sexo femenino. El predominio de la discapacidad fue la motora, seguida de la sensorial, 70% de los usuarios en algún momento de su vida había realizado alguna actividad laboral. **Conclusiones:** la aplicación del cuestionario del perfil básico fue fácil, entendible y dirigido a los usuarios, y nos permitió identificar aspectos como: capacidades, destrezas, conocimientos personales y sociales; también posibles riesgos ocupacionales inherentes a la persona y que conjuntamente posibiliten su acceso, la búsqueda y obtención de un empleo acorde a su perfil.

ABSTRACT

Introduction: the professional profile that is part of the Star Method is based on the International Classification of Disability Functioning and Health of Children and Adolescents (ICF-IA), designed to record problems with body functions and structures, limitations of activities and restrictions in participation, and is based on the analysis of resources (affective, cognitive and operational) of people with disabilities, their abilities, knowledge and habits and social resources (family, work, environment). The objective of this study was to know the professional profile of people with disabilities who attend work rehabilitation. **Material and methods:** a cross-sectional, prospective and descriptive study of consecutive cases was carried out between March and October of 2016 in the Professional Rehabilitation Service. Summary measures, relative frequencies and absolute values were obtained in relation to the variables. **Results:** 36 tests were applied, 64% were male and 36% were female. The predominance of the disability was the motor, followed by the sensory. In 70% of the users at some point in their life they had carried out some work activity. **Conclusions:** applying the basic profile test was easy, understandable and addressed to users, allowed us to identify aspects such as: skills, knowledge, personal and social; also possible occupational risks inherent to the person and that jointly enable them to access, search and obtain employment according to their profile.

* Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra. Ciudad de México, México.
‡ Exmédico residente del Curso de Posgrado de Alta Especialidad Médica en Rehabilitación Laboral.
§ Encargado de la División de Rehabilitación Integral.
¶ Médico adscrito al Servicio de Rehabilitación.

Recibido:
noviembre, 2024.
Aceptado:
junio, 2025.

Citar como: Farías-Evangelista LD, Hernández-Wence J, Peralta VJ. Aplicación del Método Estrella para valoración y orientación profesional en personas con discapacidad en el servicio de rehabilitación laboral y educativa del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra. Rev Mex Med Fis Rehab. 2025; 37 (1-2): 12-20. <https://dx.doi.org/10.35366/121233>



Abreviaturas:

INR = Instituto Nacional de Rehabilitación
OIT = Organización Internacional del Trabajo
SNE = Servicio Nacional de Empleo

INTRODUCCIÓN

La rehabilitación laboral, para el trabajo o profesional, es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1955, a través de la Recomendación 99 y modificada por la misma conferencia en 1983, en la Recomendación 168 como: «el proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para que la persona con discapacidad pueda obtener y conservar un empleo adecuado, y que progrese en el mismo y así se promueva la integración o reintegración de la persona a la sociedad».¹

Para efecto del proceso de rehabilitación para el trabajo consideramos que una persona con discapacidad está relacionada con «una deficiencia física, sensorial, mental o intelectual, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que pueda ser causada o agravada por el entorno económico o social».² Por lo que se debe tener claro que la persona con discapacidad es el principal actor en este proceso y nuestra función es brindarle la información y orientación necesaria para que ejerza su capacidad de decisión y, sobre todo, que asuma una participación proactiva en la búsqueda de alternativas para el logro de los objetivos (empoderamiento).²

De acuerdo con los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020, para el 15 de marzo de 2020 en México residían 126'014,024 personas; la prevalencia de discapacidad junto con las personas que tienen algún problema o condición mental a nivel nacional es de 5.69% (7'168,178). De éstas, 5'577,595 (78%) tienen únicamente discapacidad; 723,770 (10%) tienen algún problema o condición mental; 602,295 (8%) además de algún problema o condición mental tienen discapacidad y 264,518 (4%) reportan tener algún problema o condición mental y una limitación.³

Según la Organización Internacional del Trabajo, de los mil millones de personas con discapacidad en el mundo, es decir, 15% de la población actual, al menos 785 millones están en edad de trabajar. Cuando se dispone de estadísticas fiables, éstas demuestran que los índices de desempleo de las personas con discapacidad son más elevados y, lo que resulta aún más significativo, que sus

índices de participación en el mercado laboral son muy inferiores a los de las personas sin discapacidad, ya que, a menudo, las personas con discapacidad ni siquiera están buscando empleo.

La OIT en 2007 señaló que en el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad y que con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, están segregados del mercado primario del trabajo o que muchos están subempleados, por lo cual se ve afectada su autoestima y muchas de estas personas se resignan y deciden abandonar sus intentos de trabajar. Sin embargo, cita que la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo. La misma OIT en 2009 señaló que «una fuente importante de exclusión o desventaja para las personas con discapacidad es que se consideran improductivas, incapaces de efectuar un trabajo y demasiado costosas para el emprendedor, pero que, sin embargo, algunas empresas han comprobado que los costos de adaptación no tienen por qué ser elevados».

En el ámbito social, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.⁴

La inclusión laboral de las personas con discapacidad debe ser en igualdad de condiciones que los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual. Involucra no sólo el perfil y los requerimientos del puesto de trabajo, sino la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso.⁵

Por otro lado, en México la coordinación del Servicio Nacional de Empleo (SNE) favorece la contratación de personas con discapacidad y adultos mayores a través de la estrategia Abriendo Espacios, la cual consiste en una bolsa especializada que vincula a los ofertantes interesados en contratar a personas de estos grupos en situación de vulnerabilidad con los demandantes de empleo. Por lo que respecta al programa Abriendo Espacios, su importancia radica en la acción resultante de sus componentes básicos, que son:

Intermediación laboral, a partir del establecimiento y operación de bolsas de trabajo especializadas que centran su atención en la identificación, por parte de los consejeros de empleo, del perfil laboral de los buscadores de empleo con discapacidad, y de acuerdo con éste se determina un plan de inserción que pueda incluir una o más de las acciones de capacitación, orientación laboral y vinculación que ofrece el SNE.

Identificación de perfiles integrales y la orientación ocupacional, con la aplicación de instrumentos de evaluación especializados entre los que destaca el Sistema de Muestras de Trabajo Valpar, cuyos resultados permiten orientar a las personas hacia su mejor opción ocupacional y/o su derivación hacia acciones de capacitación o actualización de conocimientos, de rehabilitación física, psicológica y/o familiar, así como, de ser necesario, enviarlos a las instituciones que pueden apoyarlos en sus respectivos procesos.

Capacitación para el trabajo al promover en el sector empresarial y el sector educativo el que proporcionen oportunidades de formación a las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo, y así permitir que adquieran las aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo necesarios para las tareas específicas de cada puesto.⁶

En España, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en 2006 destacó la necesidad de desarrollar investigaciones que fomenten la inserción laboral basada en el ser humano, en el conocimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, aptitudes, etcétera, puesto que ello va a aumentar las posibilidades de su integración laboral.⁷

El «Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral «Estrella», fue diseñado en el marco de la Iniciativa Comunitaria HORIZON de 1992-1995, dentro del proyecto conjunto del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el IMSERSO, cuyo objetivo final era promover y facilitar la inserción laboral en personas en situación de discapacidad.

El Método Estrella, puede definirse como un método estandarizado para la recogida de información relativa a las capacidades de la persona en situación de discapacidad que quiere acceder a un empleo, ya sea empleo normalizado como empleo protegido.⁸ Los campos de aplicación son los siguientes:

1. Selección de personal.
2. Diseño de puestos de trabajo.
3. Evaluación de desempeño.
4. Adecuación persona/puesto.
5. Detección de necesidades de formación.

6. Modificaciones de puestos.
7. Identificación de riesgos laborales

Así, este método presenta como pilares fundamentales tres procesos básicos y complementarios entre sí y que además son el núcleo de cualquier agencia de orientación e inserción laboral:

1. La valoración y orientación profesional de la persona.
2. El análisis y adecuación del puesto de trabajo.
3. Análisis/orientación de la formación profesional ocupacional.

El método se fundamenta principalmente en el análisis, por una parte, de los recursos (afectivos, cognoscitivos y operativos) de las personas con discapacidad y, por otra parte, de los recursos sociales (familia, trabajo, ambiente, etcétera) que son fuente de posibilidades y limitaciones; ello debido a la nueva conceptualización de la discapacidad propuesta por la OMS, a través de la Clasificación Internacional de Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), donde se contempla el problema de la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socioambiental en que se desenvuelve.⁹

Las personas con discapacidad deben tener como atributos básicos las siguientes características en su perfil laboral:

1. *Iniciativa*. Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
2. *Motivación*. Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia.
3. *Autoestima*. Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida.
4. *Constancia*. Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.
5. *Capacidad de autocontrol*. Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.
6. *Autoorganización*. Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.
7. *Capacidad para relacionarse*. Participa como miembro de un equipo.
8. *Capacidad para adquirir nuevos conocimientos*. Disposición para el aprendizaje.
9. *Capacidad de autocrítica*. Capacidad para mirarse a sí mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.
10. *Responsabilidad*. Cumplir con sus obligaciones y deberes.¹⁰

Conjuntamente, el desarrollo del método coincidió con la vigencia en nuestro país de la Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalía (CIDDM, 1980). Tras la aprobación por la Organización Mundial de la Salud en mayo de 2001 de la nueva CIF, se hizo necesaria la revisión del método para reflejar la nueva conceptualización y adaptación al marco teórico ofrecido por la OMS, estructurando la información relativa al perfil de la persona demandante de empleo, de un modo significativo, interrelacionado y fácilmente accesible.

Actualmente la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CIF-IA), la cual se deriva de la CIF (OMS, 2001), está diseñada para registrar los problemas de las funciones y estructuras corporales, limitaciones de las actividades y restricciones en la participación, que se ponen de manifiesto en la infancia, la adolescencia y la adultez, así como de los factores ambientales y del entorno relevantes.¹¹

Históricamente, han existido varias alternativas de empleo para la población con discapacidad:

El empleo protegido es un trabajo ofrecido en condiciones especiales a personas con discapacidad que, por la gravedad de sus limitaciones, se les dificulta trabajar en empleos ordinarios. Su objetivo es el de «proporcionar a los trabajadores discapacitados un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable».

Por su parte, el empleo autónomo se define como «una modalidad de empleo que goza de gran flexibilidad». Puede incluir desde microempresas conformadas por miembros de una familia, hasta cooperativas y otras formas asociativas de empleo.¹²

El empleo ordinario o empleo abierto «es aquel generado en empresas ordinarias o en las administraciones públicas. Centros de trabajo en donde la mayor parte de la plantilla no tiene ningún tipo de discapacidad».¹²

Actualmente en Colombia se están desarrollando estrategias que contribuyen a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, ya sea de origen común o de origen laboral. Los métodos de evaluación más utilizados, incluyendo la validación del Método Estrella, son por terapeutas ocupacionales y los informales de uso privado de cada institución y, por lo tanto, no dan cuenta del razonamiento que condujo a la selección de contenido. Esta afirmación se corrobora cuando se les pregunta a algunos terapeutas cómo valoran a una persona en situación de discapacidad; para realizar la orientación y ubicación laboral la respuesta es que en cada institu-

ción se desarrolla un instrumento y que estos no tenían procesos de validación; por lo que se hace una invitación para utilizar métodos formales que aporten «objetividad, validez y confiabilidad y, por tanto, rigurosidad al proceso de evaluación».

El objetivo de este estudio fue conocer el perfil profesional de las personas con discapacidad que acuden al servicio de rehabilitación laboral y educativa del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio transversal, prospectivo y descriptivo de casos consecutivos de usuarios ingresados al servicio de rehabilitación laboral y educativa, en el periodo comprendido del 1 de marzo de 2016 al 31 de octubre de 2016 en el Instituto Nacional de Rehabilitación. En este estudio se aplicaron 36 cuestionarios en el periodo comprendido de estudio, 33 cumplieron con los criterios de inclusión y tres fueron excluidos por estar incompletos. Por el tipo de estudio no se transgredió la ética en investigación en salud y se requirió de carta de consentimiento informado, registrado y aprobado por el Comité Local de Ética e Investigación en Salud 13/16. El formato del Método Estrella se aplicó de manera dirigida por el observador y no se requirió ayuda para ningún tipo de ayuda para los participantes. Los criterios de inclusión incluyeron: todos aquellos usuarios que ingresen por primera vez al servicio, que tuvieran el deseo de obtener un empleo, tener una discapacidad o deficiencia según su categoría: motora, sensorial, intelectual o mental/psicosocial y contestar el formato y firmar el consentimiento informado. Los de exclusión: usuarios subsecuentes que quieran retomar el proceso de rehabilitación para el trabajo, que no deseen participar. Y los de eliminación: formato de aplicación incompleto.

El tamaño de muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico de casos consecutivos. Dicha muestra se conformó de 21 usuarios del sexo masculino y 12 del sexo femenino, $n = 33$. Se realizó la aplicación de cuestionario a personas con discapacidad para valoración y orientación profesional sobre el perfil básico.

Las diferentes variables se obtuvieron de los formatos y se consignó en las hojas de recolección de datos. A continuación, se desglosan cada una de las variables estudiadas:

Perfil básico

Definición conceptual. Son las competencias necesarias para desempeñar un cargo con éxito y son aquellas ca-

racterísticas que pretenden medir los test psicológicos cuando se evalúan a los candidatos que postulan a un puesto de trabajo.

Definición operacional. Es el conjunto de información que, relacionada con el funcionamiento (funciones y/o estructuras corporales, y capacidades desempeño realización) y con los factores contextuales, condiciona directa o indirectamente la integración socio-laboral.

Nivel de medición: cualitativa.

Sexo

Definición conceptual. Condición orgánica que distingue al macho y la hembra en los seres humanos.

Definición operacional. Determinar por medio de la recolección de información en el cuestionario, considerando: masculino y femenino.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Edad

Definición conceptual. Tiempo de existencia a partir del nacimiento de un individuo.

Definición operacional. Determinar por medio de la recolección de información en el cuestionario, considerando la edad de acuerdo al número de años cumplidos hasta el momento de la encuesta.

Nivel de medición: cuantitativa continua.

Escolaridad

Definición conceptual. Tiempo durante el que un alumno asiste a la escuela.

Definición operacional. Determinar por medio de la recolección de información en el cuestionario, considerando: analfabeto(a), sabe leer y escribir, primaria, secundaria, preparatoria y superior.

Nivel de medición: cualitativa ordinal.

Funciones y estructuras corporales

Definición conceptual. Las funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo funciones psicológicas). Las estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.

Definición operacional. Funciones: mentales, sensoriales y dolor y lenguaje, voz y habla. Estructuras: sistemas corporales, neuromusculoesquelética, movimiento y piel.

Nivel de medición: cualitativas nominales.

Actividad y participación

Definición conceptual. La actividad es la realización de una tarea o acción por una persona. La participación es el acto de involucrarse en una situación vital.

Definición operacional. Capacidad (desempeño/realización) para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual (destreza manual, desplazamiento, acceso a transporte, posición, fuerza, tolerancia, autonomía personal, relaciones interpersonales, orientación en el entorno, manejo del dinero, aprendizaje, visión, audición, comprensión verbal y expresión oral).

Nivel de medición: cualitativas ordinales.

Factores contextuales (personales/ambientales)

Definición conceptual. Es la información relacionada con las influencias internas y externas que se producen sobre el funcionamiento y la discapacidad.

Definición operacional. 1) Los **factores personales** recogen información en relación con las influencias que pueden provocar, sobre el funcionamiento y la discapacidad las características personales (aspectos personales de interés) y actitudes en cuanto a si la persona es demandante de empleo y/o trabajador (cómo afronta y resuelve estas situaciones), considerados básicos para la búsqueda activa de empleo, mantenimiento y/o promoción en el puesto de trabajo (motivación, iniciativa, nivel de compromiso y flexibilidad).

2) Los **factores ambientales** recogen información en relación con las influencias externas que pueden provocar, sobre el funcionamiento y la discapacidad, las actitudes/apoyos, los recursos, la accesibilidad y las ayudas técnicas, en los entornos (familiar, físico/social, educativo y laboral) donde se desenvuelve la persona pudiéndose indicar, cuando así se requiera, si la influencia es positiva (facilitador) o negativa (barrera).

Nivel de Medición: cualitativas ordinales.

Persona con discapacidad

Definición conceptual. Toda persona cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar el trabajo o progresar en el mismo resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental/psicosocial debidamente reconocida.

Definición operacional. Según su categoría: discapacidad motora, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual y discapacidad mental/psicosocial.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Para el análisis de los datos obtenidos, se elaboraron estadísticas básicas y gráficas descriptivas. Se obtuvieron medidas de resumen: tendencia central y de dispersión; frecuencias relativas y valores absolutos, así como porcentajes en relación a las variables seleccionadas.

RESULTADOS

El porcentaje por sexo de 33 cuestionarios aplicados fue el siguiente, 12 usuarios (36%) correspondieron al sexo femenino y 21 usuarios (64%) al sexo masculino.

La distribución por edad se muestra en la [Figura 1](#). Se apreció que 48% de los usuarios se encontraron en el rango de edad de 21 a 30 años, seguido de 31 a 40 años en 18%.

En la [Tabla 1](#) se muestra el nivel de escolaridad. Se observó que predomina el nivel Licenciatura en 11 usuarios (33.3%).

Referente al tipo de discapacidad, prevaleció la motora con 25 usuarios correspondiente a 76% seguida de la discapacidad sensorial con 18% ([Figura 2](#)).

Acorde al perfil básico de la persona con discapacidad, encontramos que en el apartado de funciones: un usuario presentó afección en el área de inteligencia y uno en salud mental, seis en el apartado de sensoriales y dolor, siete casos en el de lenguaje, voz y habla; y en el apartado de funciones y/o estructuras: prevaleció la afección en el sistema neuromusculoesquelético y del movimiento en 54.54% (n = 18).

Las capacidades de actividad y participación están descritas en la [Tabla 2](#), según la puntuación del Método Estrella y su porcentaje según la calificación asignada.

Dentro de los factores personales, 57.57% de los usuarios (n = 19) recibían tratamiento en alguna de las modalidades (terapias: física, ocupacional y/o medicamentos) y 14 de ellos (42.42%) no estaban bajo ningún

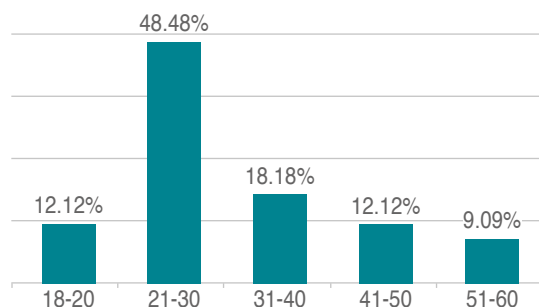


Figura 1: Distribución por rango de edad.

Tabla 1: Nivel de escolaridad concluido.

	n (%)
Primaria	8 (24.24)
Secundaria	8 (24.24)
Nivel medio superior	6 (18.18)
Nivel superior	11 (33.33)

tratamiento, 90.90% (n = 30) tenía una situación de riesgo bajo (es decir, la existencia de problemas en sus funciones y/o estructuras no le provocan situaciones de riesgo apreciables que puedan alterar de forma sensible su salud o afectar a de sus compañeros, incluye cuando el riesgo lleva controlado más de un año. Y 9.09% (n = 3) de los usuarios tenía riesgo moderado (uno con brote esclerosis múltiple, con incoordinación motora y otro con presencia de crisis convulsiva).

Los factores contextuales relacionados con el estilo de enfrentarse a la situación laboral se describen en la [Tabla 3](#); 90.90% (n = 30) consideró a la familia (actitudes/apoyos) como un facilitador, en el entorno físico, la accesibilidad era considerada como una barrera en 66.66% (n = 22) y con respecto a las ayudas técnicas en el ambiente laboral se consideró como un facilitador en 24 casos.

Referente a la historia laboral, 69.69% (n = 23) de los usuarios en algún momento de su vida ha realizado alguna actividad laboral y 30.30% (n = 10) no ha tenido un empleo previo.

Referente al dominio de idiomas, 70% (n = 23) de los usuarios no sabía otro idioma diferente al español, 30% (n = 11) tenía conocimientos de inglés en un nivel intermedio y únicamente uno sabía además del inglés el francés; 100% de los usuarios no posee carnet de conducir y hacen uso de transporte público. Acorde a la disponibilidad en el trabajo, 88% de los usuarios prefiere la jornada parcial o de medio turno y en horario prevaleció el turno matutino con 79%.

Respecto al aspecto socioeconómico, 100% de los usuarios no tenía ingresos y dependía para mantenerse de algún familiar directo o cercano. En cuanto al lugar de trabajo las opciones se muestran en la [Tabla 4](#).

Acorde a sus intereses profesionales, predominó como puesto posible de trabajo el de computación en la mayoría de los encuestados (n = 10, 30%), seguido de preparación de alimentos (n = 7, 21%), dos encuestados no sabían algún oficio en particular. Del total de usuarios encuestados sólo tres usuarios (9.09%) concluyeron el programa de integración laboral en todas sus fases: uno en trabajo regular (limpieza), uno en capacitación (ergoterapia) y en

uno no se logró la colocación selectiva, ocho (24.24%) abandonaron el programa en alguna de las etapas del proceso y 22 usuarios (66.66%) aún se encuentran en proceso de evaluación.

DISCUSIÓN

En el presente estudio, se aplicó un cuestionario dirigido que forma parte del Método Estrella para la valoración profesional de personas con discapacidad para describir y conocer su perfil básico en el servicio de rehabilitación laboral y educativa en el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra de la Ciudad de México, en el periodo de marzo a octubre de 2016.

Tabla 2: Actividad y participación (capacidades: desempeño/realización).

Capacidades	Bueno n (%)	Bajo n (%)	Muy bajo/nulo n (%)
Destreza manual	19 (57.57)	14 (42.42)	
Desplazamiento	17 (84.51)	Inestable: 3 (9.09) Bastón: 6 (18.18) Andadera: 1 (3.03) Silla de ruedas: 6 (18)	
Acceso a transporte	21 (63.63)	10 (30.30)	2 (6.06)
Posición	16 (48.48)	Sentado: 16 (48.48) De pie: 1 (3.03)	
Fuerza	12 (36.36)	21 (63.63)	
Tolerancia	23 (69.69)	10 (30.30)	
Autonomía personal	28 (84.84)	5 (15.15)	
Relaciones interpersonales	24 (72.72)	9 (27.27)	
Orientación en el entorno	29 (87.87)	3 (9.09)	1 (3.03)
Manejo del dinero	31 (93.93)	2 (6.06)	
Aprendizaje	21 (63.63)	12 (36.36)	
Visión	32 (96.96)	1 (3.03)	
Audición	28 (84.84)	4 (12.12)	1 (3.03)
Comprensión verbal	32 (96.96)	1 (3.03)	
Expresión oral	26 (78.78)	5 (15.15)	2 (6.06)

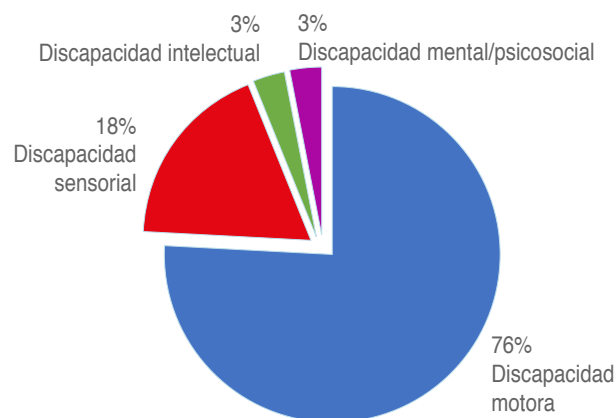


Figura 2: Tipo de discapacidad.

Fuente: Hoja de recolección de datos (HRD). LDFE 2016.

Destacamos que la mayoría de los usuarios con algún tipo de discapacidad son hombres, como lo reportan algunos estudios, que hasta en 66.5% son del sexo masculino y sólo 33.5% del sexo femenino.¹³ Por otro lado un gran número de usuarios pertenecía a más de 50% de la población económicamente activa, lo que nos traduce el gran impacto que la discapacidad tiene sobre la funcionalidad y, por ende, en la calidad de vida de este sector de la población.

Según los datos del Censo de Población y Vivienda de 2020 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la discapacidad motriz representa el principal tipo de discapacidad en México, seguida de la sensorial al igual que lo observado en nuestro estudio. La discapacidad intelectual fue de menor proporción, probablemente porque la mayoría eran usuarios mayores de edad y ésta se ve manifiesta antes de los 18 años de edad, y la psicosocial es subdiagnosticada, considerada como una discapacidad «invisible», por ende estas personas son ocultadas por sus propias familias.³ A pesar de ello, en el modelo de atención se cuenta con criterios específicos de inclusión para que inicien su proceso de evaluación y mejoren resultados en estos grupos de atención.

En relación con el empleo, la discapacidad puede llegar a afectar el tipo y la cantidad de trabajo que una persona puede llegar a realizar, lo cual afecta la posibilidad de generar ingresos y fortalecer sus capacidades. Esta misma relación se puede ver afectada por factores tales como el tipo y severidad de la discapacidad presentes en la persona, y las barreras en los entornos laborales como la falta de accesibilidad y de ajustes razonables y la presencia de prejuicios y actitudes de discriminación de parte de los empleadores.¹³

La inserción socio laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007).¹⁴

Los usuarios con este cuestionario pueden identificar sus intereses, motivaciones, necesidades y habilidades, así como su inclinación profesional, su formación y experiencia laboral para aspirar a una ocupación. Los perfiles laborales de las personas con discapacidad deben ajustarse a los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira. Emparejar a la persona idónea con el trabajo idóneo, viene a ser el elemento crucial para ofrecer un perfil realista y preciso al empresario que busca personal calificado, productivo y competitivo.

Se debe resaltar la necesidad de la participación de la familia en el proceso de la integración socio laboral de la persona con discapacidad, que contribuye al crecimiento emocional, la interiorización de valores, la motivación y la retroalimentación de las competencias laborales, con esto las personas con discapacidad deben ser sujetos activos, participantes de su propio proceso (empoderamiento) y responsables directos de su éxito profesional.¹⁰

CONCLUSIONES

1. En nuestro estudio hubo predominancia del sexo masculino.
2. La discapacidad motora estuvo presente en la mayoría de la población.
3. En relación a los aspectos sociodemográficos, se corroboró que la población se encuentra en rango de edad productivo. Y se observó que el nivel de escolaridad de esta población en su mayoría fue de licenciatura que pudiera ser determinante para la obtención de un puesto de trabajo acorde a su perfil laboral. Se debe recalcar la participación de la familia como un facilitador en el proceso de rehabilitación laboral.

Tabla 3: Factores contextuales. Estilo de enfrentarse a la situación laboral.

	Bueno n (%)	Bajo n (%)	Muy bajo/nulo n (%)
Motivación	27 (81.80)	6 (18.18)	0
Iniciativa	27 (81.80)	6 (18.18)	0
Nivel de compromiso	32 (96.90)	1 (3.00)	0
Flexibilidad	27 (81.80)	6 (18.18)	0

Tabla 4: Lugar de trabajo.

	n (%)
Disponibilidad total	8 (24.24)
Localidad	9 (27.27)
Área del domicilio	10 (30.30)
Domicilio	6 (18.18)

4. En nuestra observación, el aplicar el cuestionario del perfil básico fue de manera fácil, entendible, dirigida y sistematizada a los usuarios con cualquier tipo de discapacidad, nos permitió identificar aspectos como: capacidades, destrezas, conocimientos, hábitos operativos, características personales y sociales; también los posibles riesgos ocupacionales inherentes a la persona y que conjuntamente posibiliten su acceso, la búsqueda y obtención de un empleo acorde a su perfil.

REFERENCIAS

1. Aguilar MI. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Dirección General De Rehabilitación y Asistencia Social. Manual de Rehabilitación para el Trabajo; 2013.
2. Ley General de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación. DOF 01-08-2008. México. Págs. 2-14.
3. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Censo de Población y Vivienda 2020. México: INEGI, Comunicado de prensa No. 713/21; 2021. p. 1-5.
4. Organización Internacional para el Trabajo. (OIT, 2009). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>.
5. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía para la Inclusión Laboral de Personas Adultas Mayores, Personas con Discapacidad y Personas con VIH. Abril 2012. México; 2012. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/520192390/Guia-Para-La-Inclusion-Laboral>
6. Gobierno de México. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2014-2018. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2014. Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>
7. Rubio E, Gil C, Margallo F, Jiménez E. Método Estrella. Valoración, orientación e inserción laboral de personas con discapacidad. España: IMSERSO; 2006.
8. Araque-Jaramillo, S. Validación en Colombia del método estrella para la valoración y orientación laboral de personas en situación de discapacidad. Tesis de maestría. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2012.
9. Organización Mundial de la Salud. La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Una Visión de Futuro. UIPC-IMSERSO; 2003.
10. Landauro J. Discapacidad y rehabilitación profesional. Seguro Social de Salud (ESSALUD). España: Universidad de Salamanca; 2005.
11. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Versión para la Infancia y Adolescencia: CIF-IA. Ginebra: OMS; 2011.

12. Holst-Quirós B, Madrigal-Lizano M. Un quehacer con impacto social. Una oportunidad de empleo: un proyecto y una experiencia valiosa de inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad. *Universidad en Diálogo*. 2012; 2 (2): 1-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9433848>
13. Moreno AM, Cortés RE, Cárdenas JA, Giraldo RZ, Mena LZ. Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Rev Salud Pública*. 2013; 15 (5): 764-777.
14. Vidal ER, Cornejo VC, Arroyo HL. La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *RCE*. 2013; 2: 93-102.

Correspondencia:

Dr. Jorge Hernández-Wence

Instituto Nacional de Rehabilitación

Luis Guillermo Ibarra Ibarra.

Av. México Xochimilco 289, Col. Arenal de Guadalupe,
Tlalpan, Ciudad de México.

E-mail: jhwence@yahoo.com.mx