

**“MODOS DE RESOLUCIÓN DE LOS CASOS
DE RECALIFICACIÓN PROFESIONAL”.**

**Por T.O. Boschero Mariela y T.O. Rajz
Karina**

**Para la obtención del título de grado de la
Licenciatura en Terapia Ocupacional de la
Universidad Abierta Interamericana.**

**Tutoría temática: Lic. en Terapia
Ocupacional Adriana Sebastianelli.
Avda. Bernheim 8354. Te: 0341 – 4560848.**

**Tutoría metodológica: Psicóloga Graciela
Bragagnolo. Especialista en Metodología de
la Investigación Científica y Técnica
(U.N.E.R).
Iriondo 1483 Te.: 0341 - 430 6992.**

**Universidad Abierta Interamericana
Sede regional Rosario
Argentina**

2003

ÍNDICE

1. Introducción	Pág. 1.
1.1. Problema	Pág. 1.
2. Marco referencial	Pág. 2.
2.1. El trabajo, una mirada desde Terapia Ocupacional	Pág. 2.
2.2. Accidentes laborales: estadísticas e incidencia de la Rehabilitación laboral	Pág. 4.
2.3. Situación laboral en Argentina	Pág. 5.
2.4. La nueva ley	Pág. 6.
2.5. La Recalificación Profesional	Pág. 7.
2.6. El rol actual de los Terapeutas Ocupacionales en las A.R.T.	Pág. 12.
2.7. Herramientas de Terapia Ocupacional que pueden ser utilizadas en el proceso de Recalificación Profesional	Pág. 14.
2.8. Obstáculos para la reinserción	Pág. 18.
2.9. Finalidad	Pág. 20.
2.10. Objetivo general	Pág. 20.
2.11. Objetivos específicos	Pág. 20.
2.12. Hipótesis de investigación	Pág. 21.
3. Método	Pág. 22.
3.1. Sujetos	Pág. 22.
3.2. Diseño	Pág. 22.
3.3. Instrumento	Pág. 23.
3.4. Procedimiento	Pág. 24.
3.5. Análisis	Pág. 24.
4. Análisis de Resultados	Pág. 25.
4.1. Resultados del total de la población	Pág. 25.
4.2. Resultados comparativos entre reinsertados y no	Pág. 32.

reinsertados	
5. Discusión	Pág. 40.
6. Conclusión	Pág. 45.
7. Referencias	Pág. 49.
8. Anexo	Pág. 52.
8.1. Tabla de códigos	Pág. 52.
8.2. Ficha de recolección de datos	Pág. 54.
8.3. Planilla inicial de Recalificación Profesional	Pág. 55.
8.4. Profesiograma	Pág. 56.
8.5. Muestra de Trabajo	Pág. 63.

RESUMEN

Investigación en el campo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) con el fin de: determinar en qué medida los trabajadores siniestrados son reinsertados en el mercado laboral, describir y evaluar cuáles modos de resolución de Recalificación Profesional se dan con mayor frecuencia: **a) desvinculación por decisión de la empresa:** durante el proceso de Recalificación Profesional, anterior al proceso y sin notificación; **b) desvinculación por decisión del trabajador por tramites jubilatorios.**

Se estudió una población de 59 trabajadores siniestrados que transcurrió por el proceso de Recalificación Profesional de una A.R.T. de la ciudad de Rosario desde mayo del 2001 hasta marzo del 2003, utilizándose para ello los datos de archivo de la misma. Se utilizó una tabla de recolección de datos creada al efecto por las investigadoras. Los resultados confirmaron que la mayoría (74%) de los trabajadores siniestrados –varones y mujeres– no fueron reinsertados o reubicados en el mercado laboral, de los cuales la mayoría se desvinculó por decisión de la empresa durante el proceso de Recalificación Profesional (59%) y en menor medida por decisión del trabajador por tramites jubilatorios (3%). La mayoría de los sujetos no reinsertados trabajaba en empresas de limpieza, ocupando el segundo lugar fábricas y empresas dedicadas a otras tareas de la ciudad de Rosario. Un 26% de la población se reinsertó, siendo todos ellos varones. La mayoría trabajaban en empresas de salud y una quinta parte en fábricas, radicadas mayormente en otras localidades. La edad, los puestos de trabajo, la formación laboral y académica, el tipo de accidente y el diagnóstico, mostraron que no influyeron, en la reinsertión de los trabajadores al mercado laboral. Se aportan sugerencias para el desarrollo de la T.O. laboral.

Palabras clave: Terapia Ocupacional, Aseguradora de Riesgos del Trabajo, Recalificación Profesional, Reinsertión-Reubicación laboral.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Problema

El rol del Terapeuta Ocupacional (T.O.) dentro de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) es relativamente nuevo, teniendo mayor relevancia en la actualidad a partir de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557. Consecuentemente, la mayoría de las mismas reciben las prestaciones de Terapeutas Ocupacionales.

Los accidentes laborales y enfermedades profesionales son de un número relevante dentro de la población laboral debido a que no todos los empleadores cumplen con las normas de seguridad e higiene legalmente previstas en nuestro país.

A diferencia de la antigua legislación, la actual Ley del Riesgos de Trabajo contempla la Recalificación Profesional (entre otras prestaciones) para aquellos trabajadores que sufran las contingencias previstas en dicha ley. Sin embargo, la realidad demuestra que luego de la prestación de Recalificación Profesional, un porcentaje de casos no son reinsertados o reubicados al mercado laboral, formando parte de la gran masa de desempleados del país.

El desempleo no sólo afecta a los trabajadores económicamente, sino que también los afecta psicológica, social y ocupacionalmente, repercutiendo esto en su estado de salud.

Por lo tanto, esta investigación se centra en los modos de resolución de los casos de Recalificación Profesional, contribuyendo al cuerpo teórico de la Terapia Ocupacional (T.O.) en dicho ámbito para ampliar las posibilidades de intervención del Terapeuta Ocupacional en las A.R.T., previniendo y disminuyendo índices de desocupación.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. El trabajo, una mirada desde Terapia Ocupacional

En el hecho y en la acción de trabajar, confluyen dos factores: el individuo que realiza el trabajo y el entorno en que este trabajo se cumple. Los Terapeutas Ocupacionales apuntan a la siguiente premisa: *“el mejor trabajo para un hombre y el mejor hombre para un trabajo, a través del equilibrio entre las condiciones externas e internas ligadas al mismo”*.

No solo se trata de trabajar para obtener una remuneración sino para desarrollarse, en el derecho a una vida saludable y productiva en armonía con el medio en que se vive. (Oficina Sanitaria Panamericana, 1995).

Esta investigación se basó en el Marco de Referencia de la Ocupación Humana de Gary Kielhofner y Burke (1980), para considerar: *al hombre como una totalidad, poseedor de una naturaleza ocupacional* (necesidades de explorar y conocer), *a la enfermedad con capacidad de interrumpir la ocupación* (ya que la conducta ocupacional incluye la interacción con el medio, por lo tanto si se produce un desajuste en éste aspecto se experimentarán disfunciones ocupacionales provocadas por disminución o carencia de roles) y a su vez *a la utilización de la ocupación para reorganizar el comportamiento cotidiano*. La identidad de una persona, su nivel social y los sentimientos de autoestima se basan en la *ocupación*; es por ello que la salud ocupacional del hombre depende del interjuego equilibrado de las siguientes áreas de desempeño: trabajo, actividades de la vida diaria (A.V.D.) y esparcimiento. (Martigena N., 1995).

En el área laboral, para alcanzar una óptima calidad de vida, *el “trabajo bien hecho”* requiere de: seguridad, condiciones físico ambientales confortables, eliminación de trabajos penosos, adaptación del puesto de trabajo al hombre, además de un desarrollo personal. (Jouvencel M., 1994).

La disfunción laboral se produce cuando una persona sufre un accidente o padece una enfermedad profesional que limita o impide su desempeño ocasionando desventaja profesional; por lo cual dicha persona amerita Rehabilitación Laboral y Recalificación Profesional. (Núñez M., Aparicio L., 2001).

El hecho de quedarse sin trabajo siempre fue una situación grave para cualquiera que vive de su empleo, pero hasta hace unas épocas, quien se quedaba sin empleo no pasaba a “ser” un desocupado, no perdía su condición de “trabajador”. Esta situación no le quitaba su condición de ciudadano, no lo convertía en un excluido; los excluidos eran los niños, los locos y las mujeres. No tener empleo era una situación difícil pero no le negaba la existencia. (Martínez Antón R., 2001).

La práctica profesional de la Terapia Ocupacional se ocupó durante mucho tiempo del siglo XX de la “discapacidad”, que dejaba afuera la posibilidad de ser un trabajador y por lo tanto, tener algún lugar en éste sistema social. (Martínez Antón R., op. cit.).

Hoy en día se trabaja con “desocupados” ya que a los mercados no les interesa poseer a más personas en condiciones de trabajar, pesándoles a todos los que viven de su trabajo el riesgo de llegar a ser un “desocupado” más.

Se puede ante esto optar por producir un pensamiento acerca de los problemas que se presentan, como los efectos de una época en que la desocupación no es sólo un índice económico. El malestar de la desocupación es el malestar de la exclusión característica de nuestra época. (Martínez Antón R., op. cit.).

Comenzando el siglo XX nos encontramos con un compromiso social, el de siempre, colaborar con aquellos que se encuentran en una situación de desventaja profesional con el objetivo de prevenir la desocupación y la marginación.

2.2. Accidentes laborales: Estadísticas e incidencia de la Rehabilitación Laboral

Un accidente de trabajo es aquel que ocurre por el ejercicio del trabajo al servicio de la empresa, provocando lesión corporal o perturbación funcional que cause la muerte, pérdida o reducción permanente o temporaria, de la capacidad para el trabajo. (Clerc J. M., 1991).

Los accidentes tienen como consecuencia perjuicios económicos que abarcan gastos en asistencia médica y rehabilitación, ausentismo, etc. Para el trabajador, generan una desventaja profesional o minusvalía ocupacional, produciendo una disminución en su rendimiento, pudiendo requerir de adaptaciones para desempeñarse en su anterior puesto o un cambio de tareas.

En E.E.U.U., las muertes por accidentes laborales han descendido desde 15,8 casos por cada 100.000 trabajadores en 1928, a 3.3 casos en 1992. Los datos de accidentes no fatales revelan un decremento desde 110 casos en 1972 a 89 casos por cada 1.000 trabajadores en 1992. (S.R.T., 1997).

Más cercano a nuestros días, en el año 1994, el documento preliminar *“Global strategy on occupational health for all the way to health at work”*, que plantea las recomendaciones de la Segunda Reunión de los Centros Colaboradores de la O.M.S. en Higiene y Trabajo, advirtió que: “los entornos comunes de trabajo distan mucho de ser inocuos, del 30 al 50 % de todos los trabajadores, están expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, a una carga de trabajo demasiado pesada para sus fuerzas o a factores ergonómicos que pueden afectar a su salud o su capacidad de trabajo. Otros tantos empleados experimentan el tipo de sobrecarga de tareas que produce stress. Como resultado, se estima que anualmente ocurren 120 millones de accidentes de trabajo y 200.000. defunciones además de 68 a 157 millones de casos nuevos de enfermedades debidas a exposiciones varias”.

Según estadísticas de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.), en el mundo se producen anualmente 50 millones de lesiones causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; de éstos casos aproximadamente 180.000 son fatales. (Pantano C., 1998).

2.3. Situación laboral en Argentina

Con respecto a la cobertura de los trabajadores siniestrados, en la Argentina el esquema de reparación de los siniestros laborales tuvo su origen en la ley N° 9.688 del año 1915. Su capacidad para resolver la problemática de los riesgos de trabajo se fue debilitando a través del tiempo. Mientras que los países avanzados daban soluciones al problema de la siniestralidad laboral, nuestro país reaccionaría de forma tardía y asistemática. Con respecto a la normativa sobre higiene y seguridad, ésta no era percibida como factor relevante para la toma de decisiones de las empresas. Por otro lado, esta ley no brindó el apoyo necesario al trabajador siniestrado para que retornara al mercado laboral. Así nuestro país sufría la carencia de una cultura en prevención de riesgos, en medio de un contexto socio económico que conspiraba contra la efectiva implementación del sistema. (Pantano C., op. cit.).

Durante el período 1992 – 95, según datos de la Superintendencia de Seguros de la Nación (S.S.N.), solamente la mitad de los empleadores con trabajadores en relación de dependencia contaban con algún tipo de cobertura contra riesgos del trabajo. Por otra parte, las coberturas generalmente estaban sujetas a franquicias, no incluían incapacidades temporarias y ciertas enfermedades profesionales. Tampoco se contemplaban las prestaciones dinerarias en forma de rentas, rehabilitación y la Recalificación Profesional. (Pantano C., op. cit.).

Con respecto a lo anterior, las políticas aplicadas en el pasado no han sido eficaces en reducir la siniestralidad laboral al mismo ritmo que en otros países industrializados. (Pantano C., op. cit.).

2.4. La nueva ley

Una A.R.T. es una entidad privada con fines de lucro creada por la Ley Nacional de Riesgos del Trabajo N° 24.557. sancionada el 13 de septiembre de 1995 y finalmente promulgada el 3 de octubre de 1995, comenzando a regir el 1° de julio de 1996.

Dicha Ley establece en el capítulo I, artículo I, los siguientes objetivos:

Prevenición de riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo.

- a. Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- b. Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c. Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- d. Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Esta ley es un cambio importante para el desarrollo de la salud en el trabajo en nuestro país, ya que generó condiciones para que 465.000. empresas trabajen e inviertan en mejorar la seguridad en el trabajo, cubriendo un mercado de riesgos de casi cinco millones de obreros, siendo atendidos alrededor de dos millones de personas con una cobertura médica que nunca otras leyes ofrecieron ya que anteriormente la gran mayoría de

los accidentes laborales se asistían en los hospitales con las consabidas carencias. (Brown C., 2001).

A diferencia de la antigua ley, la actual regulación abarca tanto prestaciones dinerarias como en especie. En el capítulo V, artículo 20, inciso 1, se establece que las A.R.T. otorgarán a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en dicha ley las siguientes prestaciones en especie:

- a- Asistencia médica y farmacéutica;
- b- Prótesis y ortopedia;
- c- Rehabilitación;
- d- Recalificación Profesional y
- e- Servicio funerario.

2.5. La Recalificación Profesional

Es una de las prestaciones en especie definidas en el artículo 20 de la Ley de Riesgos de trabajo N° 24.557, ampliando esto el desempeño de los T.O. en el ámbito laboral.

De acuerdo a los principios generales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) *se entiende por Recalificación Profesional* a aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente Orientación Profesional, Formación Profesional y Colocación Selectiva para que los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades profesionales puedan conservar, ejercer u obtener un empleo adecuado; considerando que el concepto de trabajador impedido es el de aquella persona que por causa de un accidente o enfermedad profesional está sustancialmente imposibilitado para realizar la tarea que efectuaba previa al accidente o enfermedad profesional.

El proceso de Recalificación Laboral podrá comenzar durante el periodo de rehabilitación según evaluación de los profesionales especializados intervinientes. (resolución N^a 216/03 S.R.T. art. 5, 2003)

Tiene como objetivo final el reintegro del accidentado a su medio laboral; de esta forma se buscará que la persona logre realizar una tarea eficiente, eficaz y competitiva para retornar a su trabajo.

La Recalificación se considera finalizada cuando:

- El accidentado se reinserta a su puesto habitual de trabajo con un seguimiento de dos meses luego de la re inserción.
- El accidentado se reubica en otro puesto de trabajo con un seguimiento de dos meses luego de la reubicación.
- El accidentado finaliza la capacitación o desestima la misma firmando el acta correspondiente. (Manual de procedimiento de Recalificación Profesional C.N.A. A.R.T., 2003)

El Plan de Recalificación Profesional se encuadra en las siguientes etapas siguiendo los principios fundamentales de la readaptación profesional establecidas por la O.I.T.:

- Evaluación.
- Orientación laboral.
- Análisis Ocupacional y Adecuación del Medio Laboral.
- Formación.
- Colocación.
- Seguimiento.

En la **evaluación** se determinan las capacidades psicofísicas y profesionales del trabajador accidentado, esto implica una exacta evaluación de las aptitudes, capacidades funcionales residuales.

Las aptitudes físicas se evalúan en términos funcionales propendiendo o estableciendo si un paciente puede o no cumplir con los requisitos físicos de una ocupación determinada. Esta evaluación funcional completa indicará

que es lo que el paciente puede hacer así como cuales son las limitaciones que presenta.

En la etapa de **orientación laboral** se realiza un pronóstico en relación con las actividades que el trabajador accidentado pueda, deba y quiera realizar de acuerdo a su perfil psicofísico, su formación profesional, su nivel educacional y su historia laboral, teniendo en cuenta las condiciones de empleo existente en el mercado.

En esta etapa se evalúan intereses, aptitudes, capacidad de aprendizaje, capacidad funcional residual, capacidad potencial, independencia personal, conducta adaptativa social, hábitos de trabajo y contraindicaciones laborales.

Esta evaluación permite obtener conclusiones sobre:

- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad funcional general.
- Desventajas profesionales.
- Conducta adaptativa laboral.

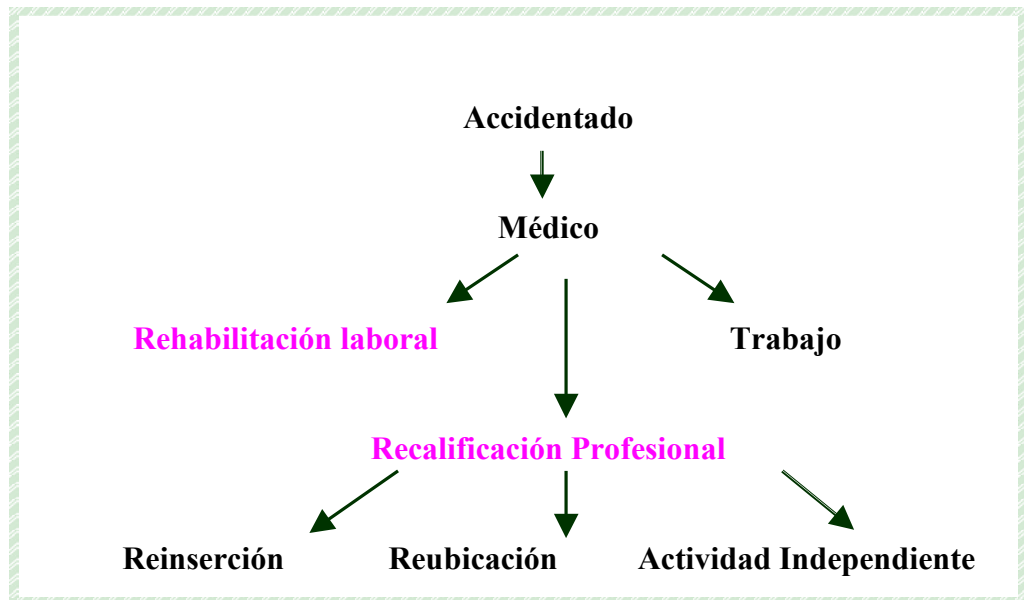
Para el **análisis ocupacional y adecuación del medio laboral** se realiza el Profesiograma que releva y valora los requerimientos y oportunidades concretas que posee el puesto de trabajo a ocupar y su entorno, con el objeto de adecuar el medio laboral para ser ocupado por el siniestrado en los casos en que sea posible. Esta adecuación puede comprender infraestructura técnica que asista o supla movimientos y/o funciones que el trabajador no puede ejecutar.

La etapa de **formación** consiste en un proceso dinámico y sistemático, cuya acción esta dirigida a detectar y desarrollar en las personas, aptitudes, capacidades y habilidades que les permitan, conjuntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para desempeñar en forma eficiente una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad.

Los objetivos de la formación laboral son desarrollar y adecuar las capacidades, intereses, aptitudes y habilidades según las posibilidades de cada uno; posibilitar la utilización de las capacidades y habilidades para el aprendizaje de un oficio o profesión que le permita a la persona integrarse a un trabajo acorde a sus intereses y a los de la comunidad; desarrollar conductas sociales adecuadas al medio laboral; crear hábitos de trabajo; seleccionar convenientemente las tareas, puesto de trabajo u ocupación a enseñar en relación a las capacidades de los individuos y a los requerimientos del mercado y utilizar métodos de enseñanza – aprendizaje laboral de acuerdo a las condiciones de las personas y realizar estudios de mercado previo a la elaboración de los programas de formación profesional.

La **colocación** promueve la reinserción laboral del trabajador a su puesto habitual, la cual puede requerir el entrenamiento laboral o la efectución de adaptaciones o modificaciones sin alterar el mecanismo interno y la cadena de producción de la empresa. Pero en caso de no ser posible ésta, se tratará de arbitrar los medios necesarios una vez conocidos su estado psicofísico, habilidades y conocimientos para la reubicación del trabajador dentro del establecimiento en otro puesto de trabajo teniendo por supuesto la aceptación previa del empleador. Si no es posible cualquiera de éstas dos posibilidades se apunta a promover los mecanismos de formación necesarios para otra actividad productiva.

Una vez efectuada la colocación se debe realizar un **seguimiento** del trabajador siniestrado para poder observar si existen o no dificultades con sus tareas habituales o si habrá un cambio consensuado de tareas.



Cuadro. Proceso habitual del trabajador que sufre un accidente o enfermedad profesional hasta su reintegro al trabajo. El T.O. puede intervenir tanto en la Rehabilitación como en la Recalificación Profesional.
Fuente: T.O Firpo M., 1999.

La participación de la empresa es fundamental desde el momento en que se produce el accidente, brindando información cuando sea necesario y permitiendo el ingreso del evaluador de Recalificación Profesional para analizar su trabajo habitual y los otros puestos de la empresa. La información que puede brindar la empresa comprende desde qué tareas realizaba el trabajador, cómo se llevan a cabo las mismas, en qué sector, si existen barreras arquitectónicas, qué adaptaciones se pueden realizar sin influir en la producción y la calidad de la empresa, entre otras. Con la Recalificación, la empresa se beneficia humanamente al aprender a ponerse en el lugar de quién sufrió el accidente o enfermedad profesional, considerando que a todo ser humano el trabajo lo dignifica y colabora así con el desarrollo personal y social. (Prevención A.R.T., 2001).

La intención de la Recalificación Profesional, de acuerdo al espíritu de la Ley de Riesgos de Trabajo, es que el trabajador accidentado que posee una discapacidad, no sea un marginado social. (Prevención A.R.T., op. cit.).

2.6. El rol actual de los Terapeutas Ocupacionales en las A.R.T.

En la actualidad, el ámbito de las A.R.T. ha sido cubierto mayoritariamente por Terapeutas Ocupacionales que desempeñan su trabajo en Recalificación Profesional, tanto como responsables de dicha área como prestadores de las mismas. Un dato destacable con respecto a lo anterior, es que la auditoria de dicha prestación en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) a nivel nacional es realizada por una Licenciada en Terapia Ocupacional.

La resolución N° 216/03 de la S.R.T. establece en su artículo 2° que: “las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y Empleadores Autoasegurados contarán con un Responsable de Recalificación Profesional quien será el interlocutor directo ante la S.R.T. El profesional responsable del Área de Recalificación Profesional deberá estar especializado en algunas de estas disciplinas: Terapia Ocupacional, Recursos Humanos, Fisiatría, Medicina del Trabajo, Kinesiología, Psiquiatría, Psicología, Ingeniería con especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo, y no podrá desempeñarse como responsable de otra área. Ante ausencias del Responsable del Área de Recalificación Profesional, informaran a la Subgerencia de Control de Prestaciones de la S.R.T. el nombre y matrícula del profesional reemplazante, sustitución que no podrá ser superior a noventa (90) días. A partir del año 2003 existe competencia de diversas disciplinas para llevar a cabo el proceso de Recalificación Profesional.

Los T.O. que trabajan dentro de dicho ámbito deben transformar su función de la habilitación o rehabilitación del discapacitado por la Recalificación del trabajador siniestrado. Del equipo terapéutico, al intercambio con médicos, ingenieros, administrativos y capataces. (Benjuya, A. 2001).

El T.O. tiene como objetivo reubicar de puesto al siniestrado cuando la reinsertión no es posible, es decir, que debe hacerse cargo de la remanida y nunca muy clara reconversión laboral con el objeto de evitar que el

damnificado, ahora en situación de desventaja, aumente las cifras de la desocupación. (Sbriller, L. 1998).

Para ser recalificador se requiere de sólidos conocimientos en análisis de puestos de trabajo y en las condiciones y medio ambiente en que se desarrollan, aspectos médicos, psicológicos, sociales y económicos en juego, experiencia en entrevistas, manejo de los tiempos para recabar y brindar información. Habilidad para negociar, el recalificador no cura ni rehabilita, sino resuelve problemas. (Sbriller, L. Op. cit.).

El T.O. debe actuar como mediador entre el empleador y el empleado y vender un producto que podría denominarse “trabajador con capacidad laboral disminuida”. (Benjuya, A. op. cit.).

Concluyendo ésta temática, las incumbencias del T.O. en el área laboral abarcarían las siguientes funciones:

- Realizar evaluación funcional con fines laborales.
- Exploración vocacional en relación a aptitudes, capacidades funcionales y desventajas profesionales.
- Análisis ocupacional.
- Profesiogramas para la ejecución de perfiles comparativos.
- Planificar, elaborar y administrar muestras de trabajo.
- Diseñar adaptaciones y entrenar en su utilización.
- Mantener o complementar a través del entrenamiento en las actividades de la vida diaria (A.V.D.) o actividades básicas cotidianas (A.B.C.), la independencia personal en aquellas personas que no lo hayan logrado en forma total.
- Informar sobre las condiciones de la persona en relación a su trabajo anterior.
- Planificar en forma continua junto con el instructor, el proceso de enseñanza – aprendizaje laboral y las respectivas pruebas controles.

- Informar al instructor sobre las dificultades funcionales y desventajas profesionales que presentan las personas en la ejecución de las tareas correspondientes al aprendizaje del oficio y sus respectivas soluciones.
- Analizar y sugerir la aplicación de nuevos métodos de enseñanza – aprendizaje laboral en relación a las posibilidades del discapacitado, pero sin perder de vista los requerimientos del puesto de trabajo.
- Analizar y sugerir la puesta en práctica de situaciones de trabajo, de los principios de ergonomía y estudio de métodos que faciliten la ejecución del trabajo (menor esfuerzo – menor fatiga – mayor productividad).
- Evaluar el puesto de trabajo previo a la integración de la persona.
- Efectuar el seguimiento de la persona una vez ubicada en un empleo, a los efectos de orientarlo en caso de presentar alguna dificultad o desventaja.

2.7 Herramientas de Terapia Ocupacional que pueden ser utilizadas en el proceso de Recalificación Profesional

Cursograma Analítico:

Es un diagrama que registra la trayectoria de un producto o proceso señalando todas las acciones examinadas mediante los símbolos correspondientes. Está basado en el registro de lo que hace el trabajador, en el registro de lo que le sucede al material y en el registro de cómo se utilizan las maquinarias o equipo.

Símbolos que se utilizan:

- Operación: es la expresión mínima de una actividad o tarea, se dice que hay operación cuando se modifican física o químicamente las cualidades de un objeto.
- Transporte: indica cuando un objeto es trasladado mecánicamente o por el hombre de un lugar a otro o bien de un puesto a otro.
- Demora: indica cuando por causas especiales de producción o del producto mismo, éste queda en espera de trabajo suspendido entre dos operaciones sucesivas o abandono momentáneo de cualquier objeto hasta que se necesite.
- Almacenamiento: cuando un producto queda almacenado, protegido o guardado contra entrega autorizada.
- Inspección: verificación de calidad y cantidad de un producto. Se comprueba si la operación se ejecutó correctamente en lo que hace a las situaciones enseñadas.
- Operaciones o actividades combinadas: varias acciones u operaciones son ejecutadas al mismo tiempo y en determinado lugar de trabajo por el mismo operario.

Ítems que lo componen:

- Descripción: descripción de la actividad que realiza el operario.
- Posición: posición del cuerpo en la que se ejecuta la actividad del operario. Partes del cuerpo comprometidas en la ejecución de los movimientos.
- Movimientos: comprende alcances y prensiones.
- Distancia: distancia recorrida a un lugar determinado.
- Cantidad: en caso de transporte o montaje, cantidad de productos.
- Peso: se consignará aproximado, en el transporte o cuando el operario tiene que tomar un objeto pesado.
- Observaciones: cualquier dato que se considere de interés.

Aplicación del Cursograma Analítico en Terapia Ocupacional:

Se complementa con el *análisis Ocupacional* y permite analizar el proceso de industrialización, registrar y analizar el o los puestos de trabajo, elaborar y seleccionar muestras de trabajo y para el entrenamiento específico en el puesto seleccionado.

Diagrama de Recorrido:

Es un diagrama complementario del Cursograma Analítico. Registra la disposición del puesto de trabajo con sus instalaciones, maquinarias y movimientos así como la relación que guardan entre sí.

Aplicación del Diagrama de Recorrido en Terapia Ocupacional:

Se utiliza como complemento del Análisis Ocupacional y permite:

- Analizar el puesto de trabajo en función de los desplazamientos (nivel de fatiga y peligrosidad con respecto a ciertas maquinarias).
- Analizar el puesto en relación a su disposición en la planta industrial (entrenamiento y ubicación laboral).
- Diagramar talleres en Centros de Formación Profesional para discapacitados.
- Posibilitar y mejorar la diagramación por áreas de Servicios de Terapia Ocupacional.

Diagrama Bimanual:

Es un Cursograma que registra la actividad simultánea de las manos de un operario, señalando la relación entre ambas. Registra la sucesión de acciones de las manos y a veces los pies del operario: en movimiento y en reposo y su relación.

Se utilizan los símbolos: operación, transporte, espera o demora y sostenimiento (almacenamiento). Sirve para estudiar operaciones repetidas.

Aplicación del Diagrama Bimanual en Terapia Ocupacional:

Se considera ampliatorio del Crucigrama Analítico y complementario del Análisis Ocupacional; permite:

- Evaluar una funcionalidad específica para el desempeño de un puesto de trabajo cuyos requerimientos tengan un predominio bimanual (orientación laboral).
- Economizar movimientos en la ejecución de un puesto de trabajo (entrenamiento laboral).
- Elaborar y administrar muestras de trabajo.

Muestra de Trabajo:

Es una representación gráfica de una tarea específica, donde se evalúan los siguientes Ítems:

- Comprensión de órdenes.
- Tecnología.
- Método de trabajo.
- Hábitos de trabajo.

Permite evaluar el desempeño de una tarea en sucesivas oportunidades.

Profesiograma:

Es la representación gráfica de los requerimientos físicos – funcionales, psicológicos, ambientales, sociales y culturales exigidos para el desempeño eficiente de una tarea, puesto de trabajo y ocupación.

Ítems que lo componen:

- Condiciones físicas – funcionales requeridas para la ejecución de tareas.
- Condiciones psicológicas, requeridas para la ejecución de tareas.

- Condiciones ambientales, relativas al lugar y condiciones del trabajo.
- Tolerancia y resistencia al trabajo en lo referido a tiempo y esfuerzo requerido por el trabajo.
- Nivel cultural, relacionado con el grado de escolaridad y / o Formación Profesional exigido por la ocupación.

Se utiliza en la etapa de Formación y Orientación Laboral. Se complementa con los distintos cursogramas y diagramas enunciados.

Permite obtener el Perfil ocupacional de la tarea y / o puesto de trabajo y permite evaluar las capacidades y posibilidades laborales que tiene el discapacitado en relación con los requerimientos de las distintas ocupaciones.

2.8. Obstáculos para la reinserción

A pesar de la existencia de la prestación de Recalificación Profesional, en la práctica, no todos los trabajadores que sufren un accidente o enfermedad profesional son reinsertados o reubicados laboralmente, ya que existen distintos modos de resolución de los casos de Recalificación Profesional:

Hay trabajadores que se desvinculan de su trabajo, entre otros motivos porque no le encuentran valor al trabajo y lo consideran como una interrupción en su “verdadera vida”, fácilmente aceptan las limitaciones de la incapacidad relativa para trabajar y prefieren recibir compensación de las compañías de seguros o de las agencias de bienestar social. (Trombly C., 1990).

Así mismo, hay empresas donde prima netamente el beneficio económico dejando de lado el aspecto humano de sus empleados, o en las cuales existen prejuicios negativos acerca de la discapacidad; o bien, empresas en donde hay un número alto de empleados discapacitados, o en

las que no poseen puestos de trabajo disponibles, o bien el trabajador no le resulta útil ya que no puede realizar la tarea para la que fue contratado. De nada sirve la disponibilidad del accidentado a retomar su tarea si el empleador manifiesta que previamente al siniestro, presentaba dificultades de relación con compañeros y / o jefes; o el acuerdo de ambos con escasez de opciones para la recalificación. Estos son algunos motivos, entre otros, que generan la desvinculación por decisión de la empresa del trabajador siniestrado.

Los T.O. poseemos una mirada biopsicosocial, contando con herramientas relevantes como el razonamiento clínico, el entrenamiento en la realización de entrevistas, la formación en trabajo en equipo, con conocimientos del análisis ocupacional y de ergonomía, de una amplia gama de patologías y su curso; contribuyendo todo a un mejor desempeño en el área laboral. Contamos con métodos que desconocen otras disciplinas como la evaluación funcional, muestras de trabajo, diagrama bimanual, cursograma analítico, etc.; sin embargo deberíamos contar con otras herramientas estandarizadas acerca de los diversos aspectos a evaluar en el marco de la Recalificación Profesional, para arrojar resultados fiables y así diferenciarnos en nuestro abordaje.

Por lo tanto esta investigación está orientada a contribuir a la construcción del conocimiento y a la orientación de investigaciones futuras con respecto al creciente desempeño de los T.O. dentro de las A.R.T., ampliando el marco teórico y empírico de la disciplina. Se describirá y analizará cada uno de los modos de resolución mencionados, para lo que se contará con una población de trabajadores siniestrados de una A.R.T. de la ciudad de Rosario, que han recibido la prestación de Recalificación Profesional, desde mayo del 2001 hasta marzo del 2003.

No se han encontrado antecedentes de investigaciones previas respecto al tema abordado.

2.9. Finalidad

Esta investigación no experimental transeccional descriptiva aspira a la descripción de las distintas formas de resolución de los casos de Recalificación Profesional, tanto por decisión del trabajador como por decisión de la empresa.

2.10. Objetivo general

Contribuir a la construcción del conocimiento y a la orientación de investigaciones futuras con respecto al creciente desempeño de los T.O. dentro de las A.R.T., ampliando el marco teórico y empírico de la disciplina.

2.11. Objetivos específicos

- 1- Determinar en qué medida los trabajadores siniestrados, luego de haber transcurrido el proceso de Recalificación Profesional, son reinsertados o reubicados al mercado laboral.*
- 2- Evaluar si la desvinculación se produce por decisión del trabajador o por decisión de la empresa y de qué forma.*

2.12. Hipótesis de Investigación

H₁ : La minoría de los trabajadores siniestrados que transcurrieron por el proceso de Recalificación Profesional, son reinsertados o reubicados al mercado laboral.

H₂ : La desvinculación por decisión de la empresa durante el proceso de Recalificación Profesional, dificulta en mayor medida la reinserción o reubicación del trabajador siniestrado al mercado laboral;

H₃ : La desvinculación por decisión del trabajador, dificulta en menor medida la reinserción o reubicación del mismo al mercado laboral.

3. MÉTODO

3.1. Sujetos

- a- La población estuvo constituida por la totalidad de trabajadores siniestrados que transcurrieron por el proceso de Recalificación Profesional de una A.R.T. de la ciudad de Rosario, desde mayo del 2001 hasta marzo del 2003. Número de sujetos: 59.
- b- Ambiente: La prestación de Recalificación Profesional fue realizada por la T.O. Karina Rajz; los datos de los casos se obtuvieron del archivo de la aseguradora.

3.2 Diseño

Se realizó una *Investigación No Experimental Transeccional, tipo Descriptiva*.

Se analizaron la siguientes *hipótesis de tipo descriptivas*:

H₁ : La minoría de los trabajadores siniestrados que transcurrieron por el proceso de Recalificación Profesional, son reinsertados o reubicados al mercado laboral”.

H₂ : La desvinculación por decisión de la empresa durante el proceso de Recalificación Profesional (ésto se obtuvo a través de la negación por escrito de la empresa de reubicar al trabajador siniestrado); dificulta en mayor medida la reinsertación o reubicación del trabajador siniestrado al mercado laboral”.

H₃ : La desvinculación por decisión del trabajador, dificulta en menor medida la reinsertación o reubicación del trabajador siniestrado al mercado laboral”.

3.3. Instrumento

Se utilizó una tabla de recolección de datos creada al efecto por las investigadoras, basada en la planilla inicial de Recalificación Profesional de una A.R.T. (ver anexo N° 8.3)

Las datos que se recabaron fueron:

a) Variables descriptivas del grupo:

- Sexo.
- Edad.
- Puesto de trabajo habitual.
- Formación académica.
- Formación laboral.
- Diagnóstico.
- Rama de la actividad de la empresa.
- Localidad de la empresa.

b) Reinserción:

- con restricción de peso;
- con restricción de altura;
- con restricción de herramientas;
- con restricción de otras tareas;
- con restricción de movimientos;
- con adaptación en el ambiente;
- con restricción de temperatura;
- sin cumplir restricciones.

c) Reubicación laboral.

d) Forma de desvinculación:

- por decisión de la empresa:
 - durante el proceso de Recalificación Profesional;
 - anterior al proceso de Recalificación Profesional;
 - sin notificación;

- debido a la ausencia de puestos acordes.

- por decisión del trabajador:
 - por trámites jubilatorios.

Las variables enumeradas anteriormente se midieron con *escalas nominales dicotómicas y categóricas; y escalas de razón.*

3.4. Procedimiento

La intervención de Recalificación Profesional fue realizada por la T.O. Karina Rajz. Para el análisis de los casos, las investigadoras recurrieron a los archivos de una A.R.T. durante mayo del 2001 hasta marzo del 2003.

3.5 Análisis:

Se realizaron estadísticas descriptivas, se obtuvieron frecuencias, promedios y porcentajes.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados del total de la población

La población estuvo compuesta por 59 sujetos, 11 de sexo femenino (19%) y 48 de sexo masculino (81%). La edad media de las mujeres fue de 43,55 años y la de los varones fue de 38,41 años (mínimo 21 años y máximo 67 años). La distribución de los sujetos según el sexo y la edad se muestran en el gráfico N° 1 y 2.

Gráfico N° 1: Distribución de los sujetos según sexo.

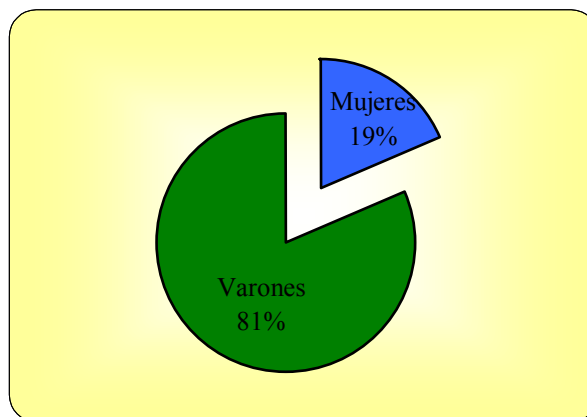
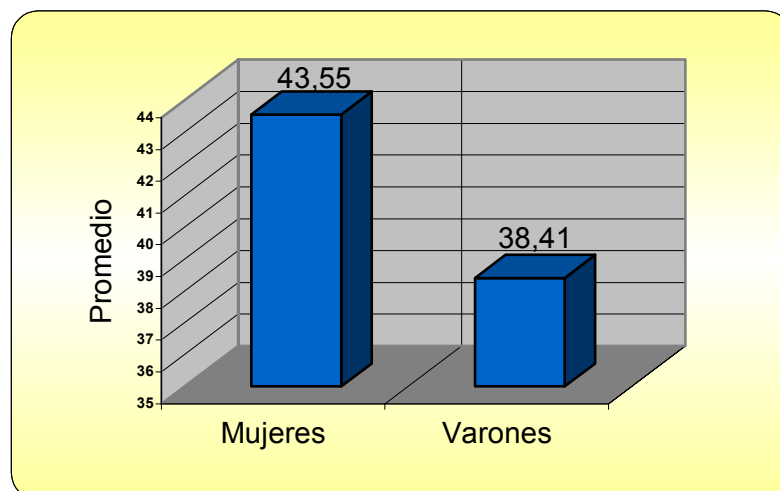


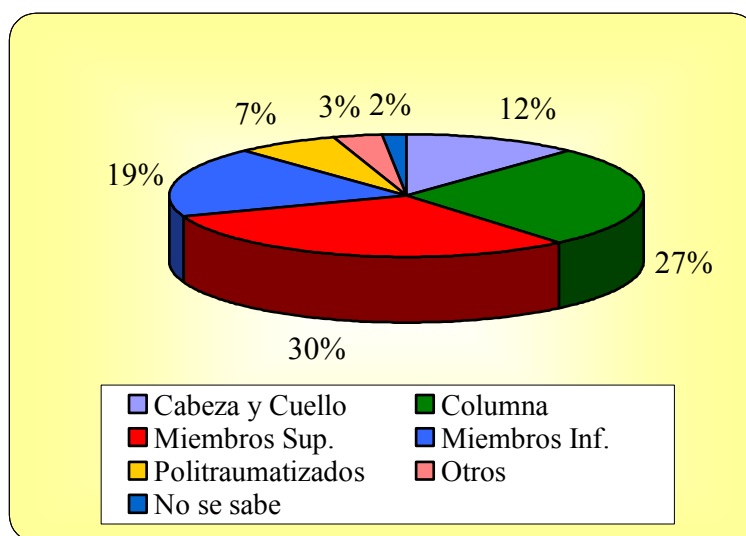
Gráfico N° 2: Distribución de los sujetos según edad.



De los 59 sujetos que formaron parte de la población, 50 sufrieron un accidente en el lugar de trabajo, mientras que solo 9 fueron in itinere, de la casa al trabajo y viceversa.

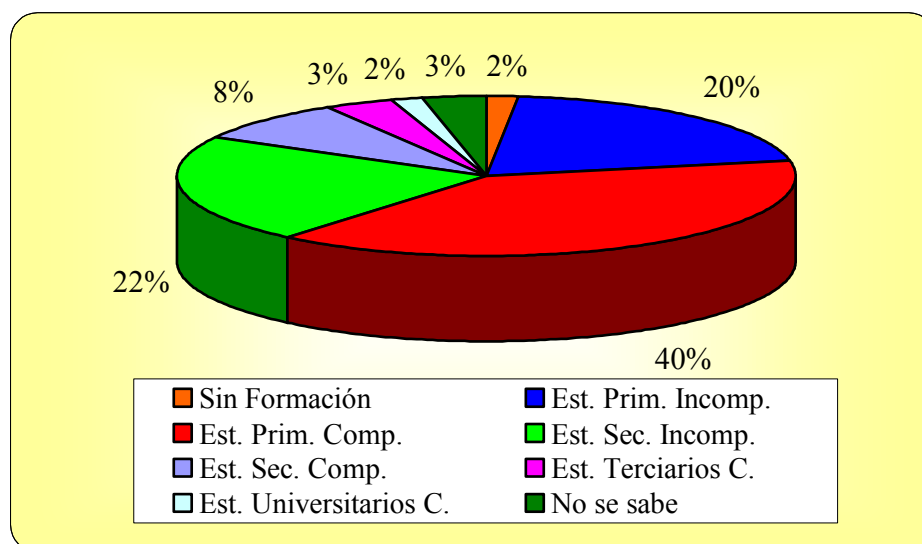
Con respecto al diagnóstico (gráfico N° 3), 18 sujetos sufrieron lesiones en miembros superiores (30%); 16 en columna (27%); 11 en miembros inferiores (19%); 7 en cabeza y cuello (12%); 4 politraumatizados (7%), mientras que 2 sufrieron otras lesiones como “angustia con agorafobia” y “bronco espasmos reiterados” (3%), y 1 no se sabe (2%).

Gráfico N° 3: Distribución de los sujetos según el diagnóstico.



Del total de la población (Gráfico N° 4), el 2% no recibió ninguna formación académica, el 20% no finalizó sus estudios primarios, la mayor parte de la población comprendida por el 40% obtuvo estudios primarios completos, el 22% no completó los estudios secundarios, el 8% finalizó los mismos, el 3% alcanzó estudios terciarios y solo el 2% terminó la universidad. En un 3% de la población se desconoce la formación académica recibida.

Gráfico N° 4: Distribución de los sujetos según formación académica.



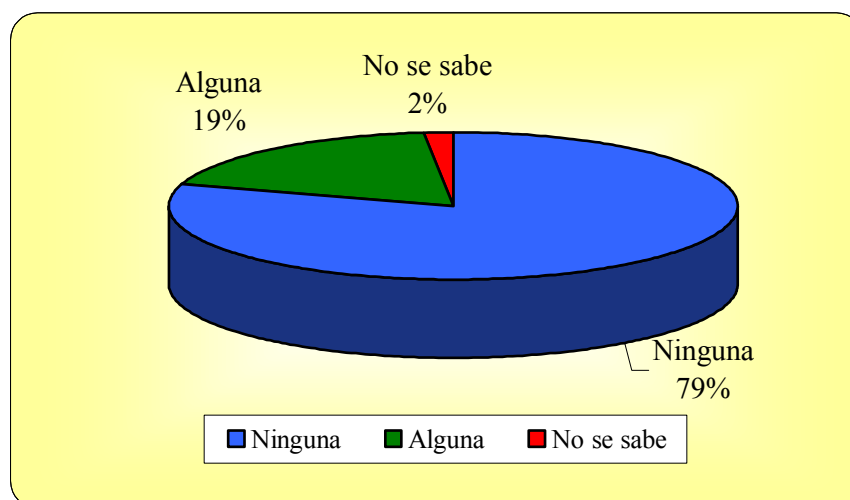
En la tabla N° 1 se describe la formación académica en relación al sexo de los sujetos, mostrando que las mujeres superaron los estudios primarios completos alcanzando una de ellas los estudios universitarios; mientras que los varones, mostraron un nivel académico inferior al de las mujeres.

Tabla N° 1: Distribución de los sujetos según sexo y formación académica (N= 59).

<i>Formación</i>	Sin form.	Est. Prim. Inc.	Est. Prim. Comp.	Est. Sec. Inc.	Est. Sec. Comp.	Est. Terc. Comp.	Est. Univ. Comp.	No se sabe
Mujeres (n=11)	0	0	36,36%	27,27%	18,18%	9,09%	9,09%	0
Varones (n=48)	2,08%	25%	39,58%	17,24%	6,25%	2,08%	0	4,16%

Del total de los sujetos (Gráfico N° 5), 47 no se formaron laboralmente (79%), mientras que 11 (19%) recibieron algún tipo de formación, entre las que se encuentran: 2 cursos de electricidad; 2 cursos de operador en PC; 1 curso de bovinado de motores; 1 curso de plomería; 1 curso de supervisor; 1 de iluminación en fibra óptica; 1 de electricidad, plomería y gas; 1 de instrumentista; 1 de auxiliar de enfermería y 1 curso de operaria de esterilización. No se sabe la formación laboral de 1 sujeto (2%).

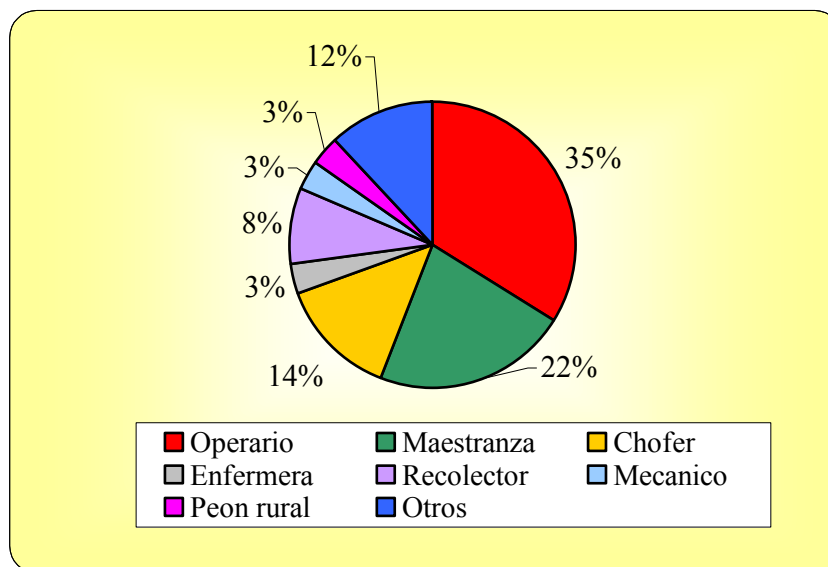
Gráfico N° 5: Distribución de los sujetos según formación laboral.



En el gráfico N° 6 puede observarse que los puestos de trabajo estuvieron comprendidos por: 20 operarios (35%); 13 en maestranza (22%); 8 choferes de transporte, de carga y descarga, de larga distancia, etc. (14%); 7 en otros puestos como barrendero, lavador, supervisor, costurera,

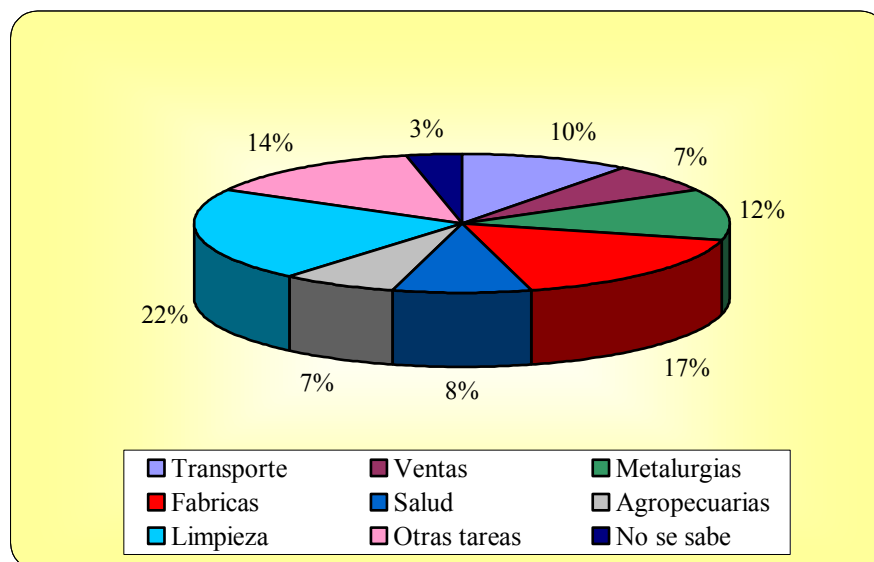
ayudante de cocina, etc. (12%); 5 recolectores de residuos (8%); 2 mecánicos (3%); 2 enfermeras (3%); 2 peones rurales (3%).

Gráfico N° 6: Distribución de los sujetos según el puesto de trabajo.



En el gráfico N° 7 se observa que las empresas se dividieron según su actividad en: 13 de limpieza urbana e institucional (22%); 10 fabricas (17%); 7 metalurgias (12%); 6 de transporte (10%); 5 de salud; como geriátricos, sanatorios y emergencias medicas (8%), 4 agropecuarias (7%); 4 ventas (7%); 2 no se supo (3%) y finalmente 8 de otras tareas como un restaurante, una arenera, una mutual policial, un hotel alojamiento, un taller mecánico de comuna, una constructora, un taller de confección de prendas de vestir y una asociación cultural (14%).

Gráfico N° 7: Distribución de las empresas según la rama de actividad.



Treinta y dos empresas (gráfico N° 8) fueron de Rosario (55%), mientras que 25 fueron de otras localidades como: Capitán Bermúdez, Arroyo Seco, Junín, Firmat, Las Rosas, San Nicolás, Venado Tuerto, Santa Fe, etc. (42). No se sabe la localidad de 2 empresas (3%).

Gráfico N° 8: Distribución de las empresas según la localidad.



Del total de los trabajadores siniestrados (tabla N° 2), no se reinsertaron 43, de los cuales 34 (59%) por desvinculación por parte de la empresa; 4 (7%) por desvinculación por parte de la empresa anterior al proceso de recalificación profesional; 2 (3%) por ausencia de puestos acordes; 2 (3%) por trámites jubilatorios; finalmente 1 (2%) por desvinculación por parte de la empresa sin notificación.

Los que se reinsertaron fueron 16 sujetos, de los cuales 3 (19%) se reubicaron en otro puesto; 1 (6%) se reinserto con adaptaciones en el ambiente; 2 (12,5%) con restricciones de movimientos; 3 (19%) con restricciones múltiples; 2 (12,5%) con restricciones de peso; 3 (19%) se reinsertó sin que la empresa cumpliera con las restricciones sugeridas por el recalificador; por ultimo, 2 (12,5%) lo hicieron con restricciones de otras tareas como temperatura y herramientas

Tabla N° 2: Descripción de los modos de resolución de casos.

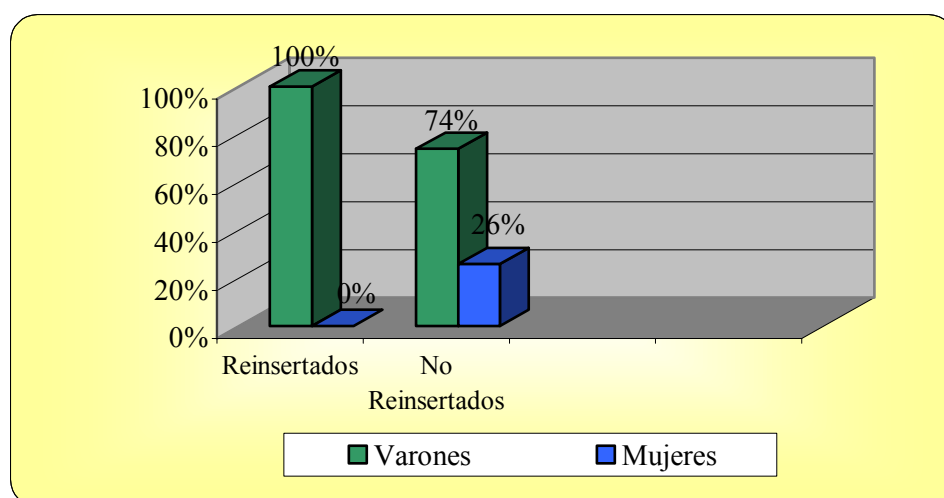
Modos de resolución	Sujetos
Desvinculación por parte de la empresa	34
Desvinculación por parte de la empresa anterior al proceso de Rec.	4
Desvinculación por ausencia de puestos acordes	2
Desvinculación por tramites jubilatorios	2
Desvinculación por parte de la empresa sin notificación	1
Reubicación en otro puesto de trabajo	2
Reinserción con adaptaciones en el ambiente	1
Reinserción con restricción de movimientos	2
Reinserción con restricciones múltiples	3
Reinserción con restricciones de peso	2
Reinserción sin que la empresa cumpla restricciones sugeridas	3
Reinserción con restricciones de otras tareas	2

4.2. Resultados comparativos entre reinsertados / no reinsertados

En el gráfico N° 9, se puede observar que, del total de la población (59 sujetos), sólo se reinsertaron 16 personas (27%), todos varones. 43 personas (73%) no fueron reinsertadas laboralmente, siendo 32 varones (74%) y 11 mujeres (26%).

Las mujeres no se reinsertaron de la siguiente forma: 8 (73%) por desvinculación por parte de la empresa; 1 (9%) por desvinculación por parte de la empresa sin notificación; 1 (9%) por desvinculación por el inicio de trámites jubilatorios, y finalmente 1 (9%) por ausencia de puestos laborales acordes.

Gráfico 9: Reinsertados / No Reinsertados según el sexo.



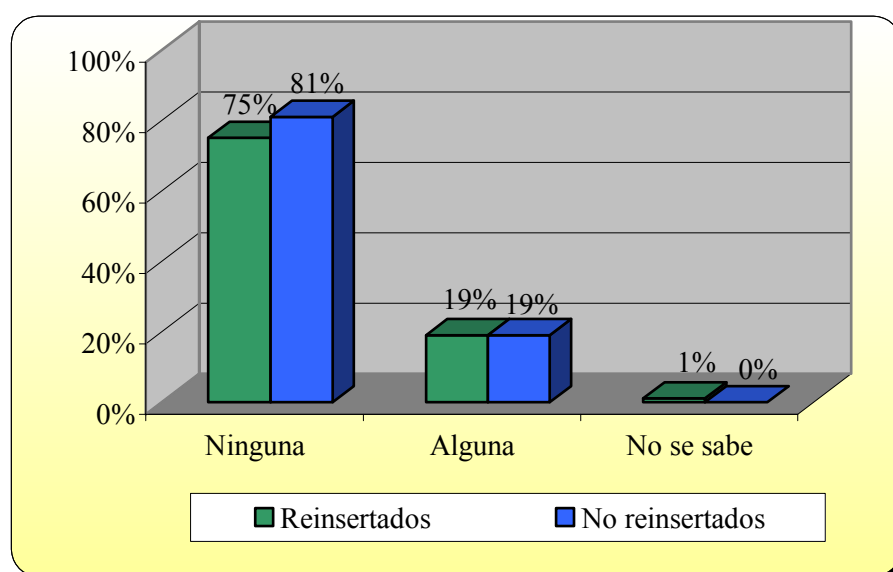
Los varones no se reinsertaron por: 26 (81%) desvinculación por parte de la empresa; 4 (12,5%) parte de la empresa anterior al proceso; 1 (3%) el inicio de trámites jubilatorios y finalmente uno (3%) por ausencia de puestos laborales acordes.

Del total de personas reinsertadas (16 varones): 3 (19%) se reubicaron en otro puesto laboral; 3 (19%) sin cumplir restricciones; 3 (19%) con

restricciones múltiples; 2 (12,5%) con restricción de otras tareas; 2 (12,5%) con restricción del movimiento; 2 (12,5%) con restricción de peso y finalmente uno (6%) con adaptaciones en el ambiente.

En el gráfico N° 10, se observa que de los 43 sujetos no reinsertados, 35 no recibieron ninguna formación laboral (81,4%), mientras que sí lo hicieron solamente 8 personas (18,6%); así mismo, de los 16 sujetos reinsertados, 12 no recibió ninguna formación laboral (75%), 3 sí recibieron alguna (18,75%); y no se supo si recibió alguna formación 1 sujeto (6.25%).

Gráfico N° 10: Reinsertados/ No Reinsertados según la formación laboral.

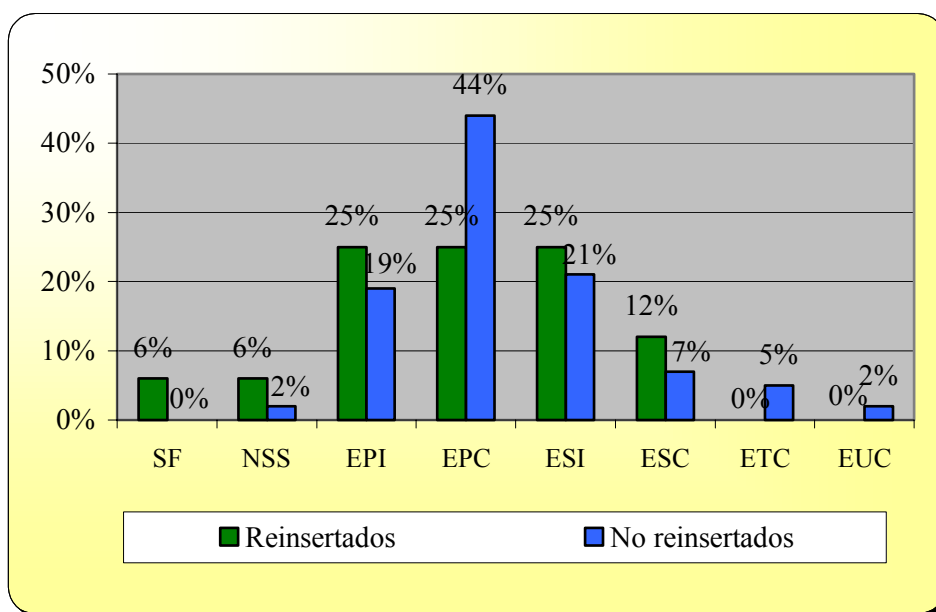


En el gráfico N° 11, se detalla la distribución de los sujetos que se reinsertaron y los que no se reinsertaron laboralmente según su formación académica: del total de personas no reinsertadas (43 sujetos), 8 (19%) no finalizaron sus estudios primarios mientras que 19 (44%) si lo hicieron; 9 (21%) no finalizaron sus estudios secundarios, mientras que 3 (7%) si lo hicieron; 2 (5%) finalizaron sus estudios terciarios, 1 (2%)no se sabe su

formación académica y finalmente 1 (2%) tuvo estudios universitarios completos.

Del total de personas reinsertadas (16 sujetos), 4 (25%) no finalizaron sus estudios primarios mientras que 4 (25%) si lo hicieron; 4 (25%) no finalizaron sus estudios secundarios, mientras que 2 (12%) si lo hicieron; 1 (6%) no recibió ninguna formación académica y finalmente 1 (6%) no se sabe.

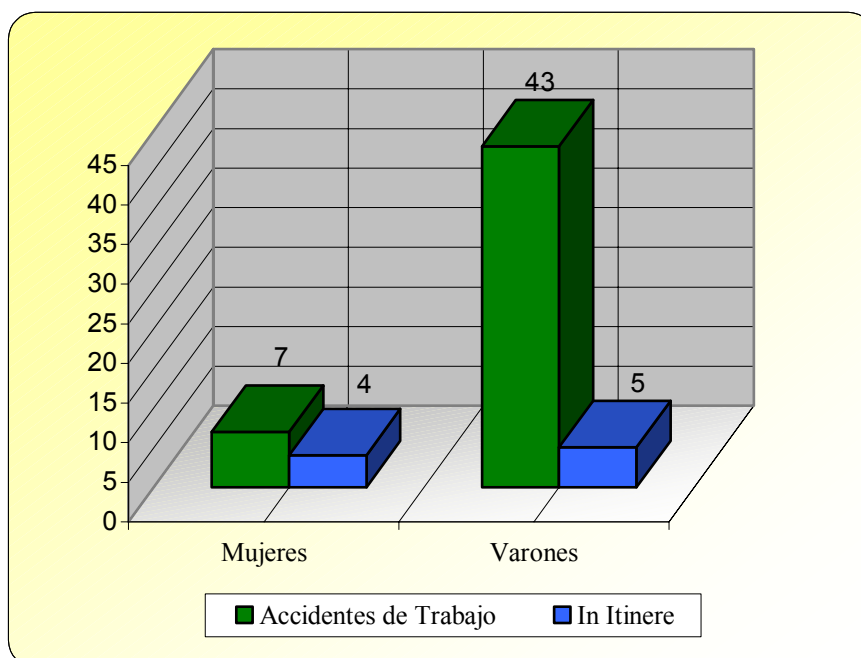
Gráfico N° 11.: Reinsertados / No Reinsertados según la Formación Académica.



S.F.: sin formación; N.S.S.: no se sabe; E.P.I.: estudios primarios incompletos; E.P.C.: estudios primarios completos; E.S.I.: estudios secundarios incompletos; E.S.C.: estudios secundarios completos; E.T.C.: estudios terciarios completos; E.U.C.: estudios universitarios completos.

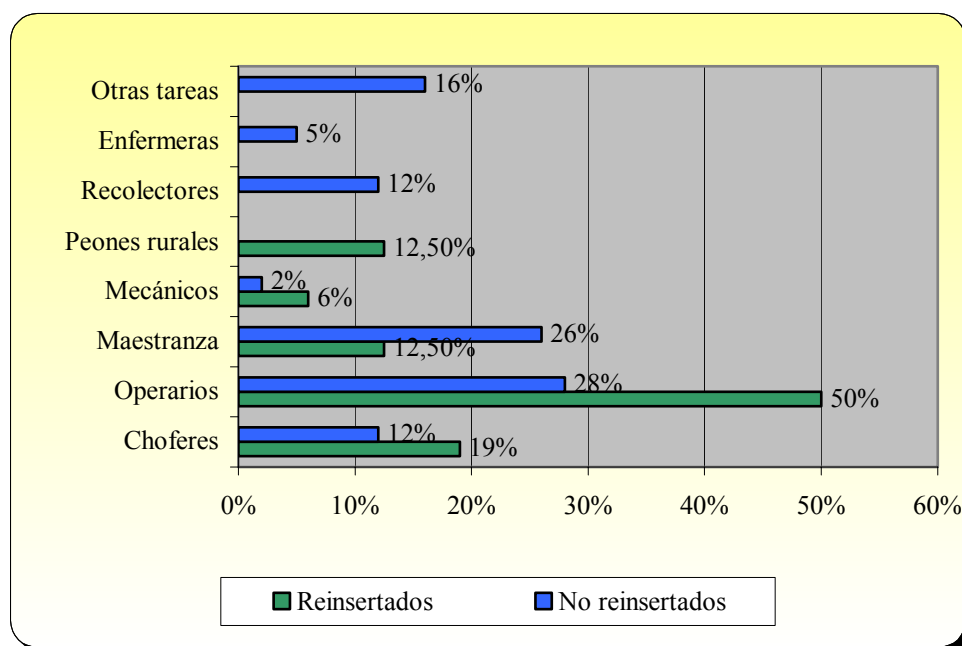
En el gráfico N° 12, se puede observar que: de las 43 personas no reinsertadas, 35 (81%) sufrieron los accidentes en el lugar de trabajo, mientras que 8 (19%) tuvieron accidentes in itinere; del total de personas reinsertadas (27%), 15 (94%) sufrieron los accidentes en el lugar de trabajo, mientras que solo 1 (6%) tuvo un accidente in itinere.

Gráfico N° 12: Reinsertados / No Reinsertados según el Tipo de Accidente.



En el gráfico N° 13, se observan los puestos laborales de los sujetos reinsertados y no reinsertados.

Gráfico N° 13: Reinsertados / No Reinsertados según el Puesto Laboral.



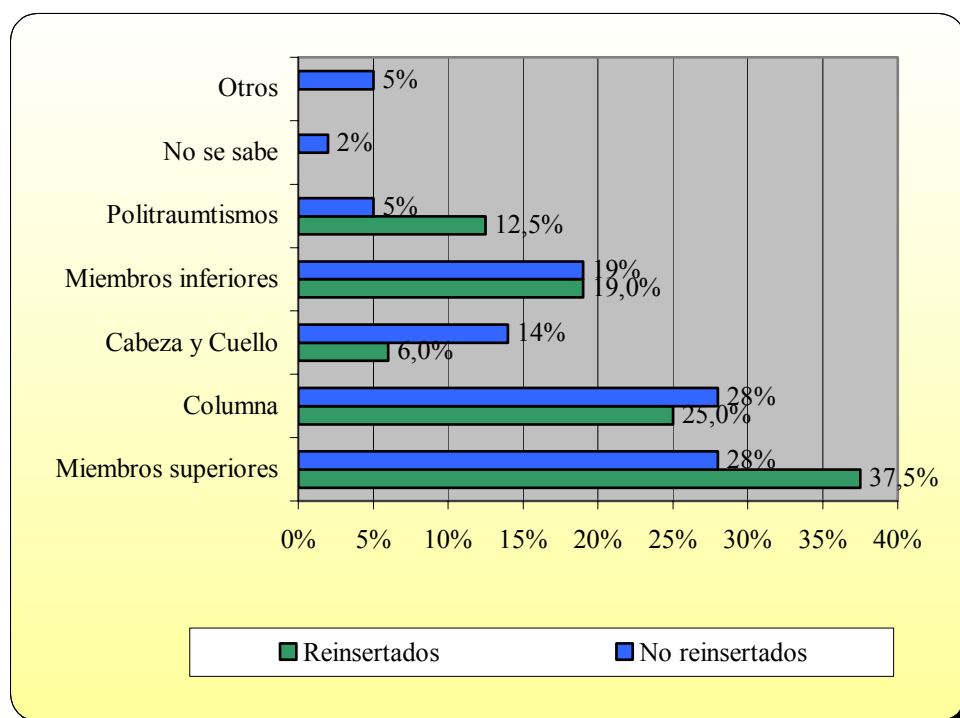
Del total de sujetos no reinsertados, 12 (28%) eran operarios; 11 (26%) trabajaron en maestranza; 5 (12%) eran chóferes; 5 (12%) recolectores de residuos; 1 (2%) era mecánico; 2 (5%) eran enfermeras, no habiendo ningún peón rural y 7 personas (16%) que realizaban otras tareas.

Del total de sujetos reinsertados, 8 (50%) eran operarios; 2 (12,5%) trabajaban en maestranza; 3 (19%) eran chóferes; 1 (6%) era mecánico; 2 (12,5%) eran peones rurales, no habiendo ningún recolector de residuos, enfermera ni personas que realizaran otras tareas.

En el gráfico N° 14, se observa que del total de personas no reinsertadas: 12 sufrieron alguna lesión en sus miembros superiores (28%), mientras que 8 (19%) lo tuvieron en sus miembros inferiores; 12 sufrieron alguna lesión en la columna (28%); 6 en cabeza y cuello (14%); 2 fueron politraumatizados (5%); 2 tuvieron otros tipos de lesión como agorafobia,

broncoespasmos (5%); y finalmente de 2 personas (5%) no se supo qué lesión padecieron.

Gráfico N° 14: Reinsertados / No Reinsertados según el Diagnóstico

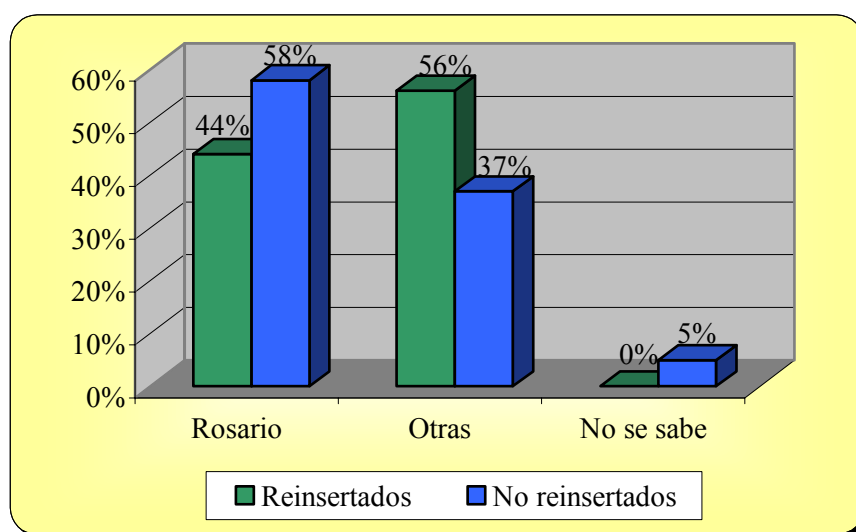


Del total de personas reinsertadas, 6 (37,5%) sufrieron alguna lesión en sus miembros superiores, mientras que 3 (19%) lo tuvieron en sus miembros inferiores; 4 sufrieron alguna lesión en la columna (25%); 1 en cabeza y cuello (6%) y finalmente 2 fueron politraumatizados (12,5%).

En el gráfico N° 15, se puede observar que la mayor parte de las empresas en donde trabajaron los sujetos no reinsertados fueron de Rosario (25), mientras que 16 fueron de otras localidades y no se supo la localidad de 2 empresas.

Sin embargo, del total de sujetos reinsertados (16), la mayoría trabajó en empresas radicadas en otras localidades (9), mientras que 7 lo hicieron en empresas radicadas en Rosario.

Gráfico N° 15: Reinsertados / No Reinsertados según la Localidad de la Empresa.

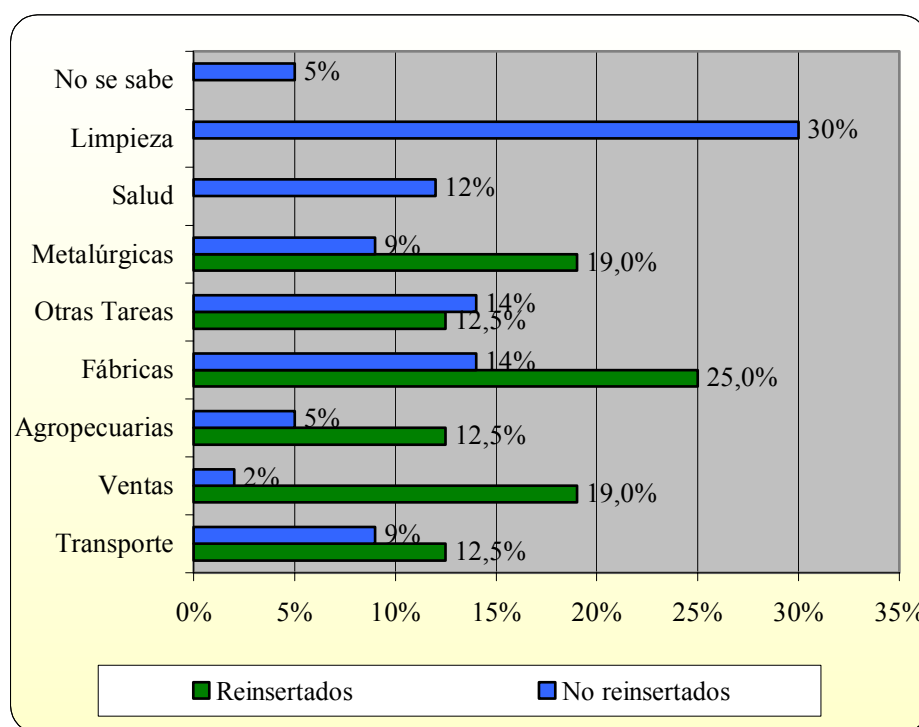


En el siguiente gráfico (N° 16), observamos que del total de los sujetos no reinsertados: la mayoría (13) trabajó en empresas de limpieza (30%); 4 en empresas de transporte (9%); 1 en una empresa de ventas (2%); 2 en empresas agropecuarias (5%); 6 en fábricas (14%); 4 en metalúrgicas (9%); 5 en empresas de salud (12%); 6 en empresas dedicadas a otras tareas como comunas (14%). Finalmente no se supo la rama de actividad de 2 empresas (6%).

Del total de personas reinsertadas, la mayoría (4) trabajaron en fábricas (25%); 3 en metalúrgicas (19%), 3 en una empresa de ventas (19%); 2 en empresas de transporte (12,5%); 2 en empresas agropecuarias (12,5%); 2 en

empresas dedicadas a otras tareas como comunas (12,5%). Finalmente ninguno trabajaba en empresas dedicadas a la salud y a la limpieza.

Gráfico N° 16: Reinsertados / No Reinsertados según la Rama de Actividad de la Empresa



5. DISCUSION

Los objetivos de este estudio descriptivo, fueron determinar en qué medida los trabajadores siniestrados, luego de haber transcurrido el proceso de Recalificación Profesional, fueron reinsertados o reubicados al mercado laboral; así mismo, se evaluó cuales de los siguientes modos de resolución se dieron con mayor frecuencia:

- Desvinculación por decisión de la empresa: durante el proceso de Recalificación Profesional, anterior al proceso de Recalificación Profesional, sin notificación y debido a la ausencia de puestos acordes.
- Desvinculación por decisión del trabajador por tramites jubilatorios.

Para alcanzar dichos objetivos, se investigó una población compuesta por 59 sujetos, 19% de *sexo* femenino y 81% de sexo masculino. La *edad* media de las mujeres fue de 43,55 años y la de los varones de 38,41 años (mínimo 21 años y máximo 67 años).

Con respecto a la *rama de actividad* de las empresas, un 22% de las mismas fueron de limpieza urbana e institucional; un 17% fabricas; un 12% metalurgias; un 10% de transporte; un 8% de salud; un 7% agropecuarias; un 7% ventas y finalmente el 14% de otras tareas. Más de la mitad de las empresas fueron de Rosario (55%), mientras que un 42% de otras *localidades*.

En las empresas mencionadas anteriormente, los sujetos desempeñaron los siguientes *puestos de trabajo*: un 35% fueron operarios; un 22% cumplieron funciones de maestranza; un 14% choferes; un 12% ocupó otros puestos variados; un 8% recolectores de residuos; un 3% mecánicos; un 3% enfermeras; y un 3% peones rurales.

Al recabar los datos acerca de la *formación académica* se observó que la mayor parte de la población, comprendida por el 40% obtuvo estudios primarios completos, el 22% no completó los estudios secundarios, una

quinta parte no finalizó sus estudios primarios, el 8% finalizó los estudios secundarios, el 3% alcanzó estudios terciarios y solo el 2% terminó la universidad, mientras que el 2% no recibió ninguna formación académica. Las mujeres finalizaron los estudios primarios completos alcanzando una de ellas los estudios universitarios; mientras que los varones alcanzaron un nivel académico inferior.

Con respecto a la *formación laboral*, un 79% no obtuvo ninguna mientras que solo un 19% recibió algún tipo de formación como por ejemplo: curso de electricidad; de operador en PC; de plomería o de instrumentista. Un 2% no se supo.

En relación al *tipo de accidente*, un 84,7% lo sufrieron en el lugar de trabajo, mientras que solo 15,3% fueron in itinere, es decir, de la casa al trabajo y viceversa. La mayoría de los sujetos sufrió lesiones (*diagnóstico*) en miembros superiores (30%) y en columna (27%); mientras que el 19% sufrió lesiones en miembros inferiores; el 12% en cabeza y cuello; el 7% fueron politraumatizados, y finalmente un 3% sufrió otras lesiones. Un 2% no se supo.

Los datos recabados permitieron corroborar la *primera hipótesis de investigación*: ***“La minoría de los trabajadores siniestrados que transcurrieron por el proceso de Recalificación Profesional, son reinsertados o reubicados al mercado laboral”***. Pudo observarse que la población de sujetos reinsertados solo alcanzó un 26%, siendo todos ellos varones. De éstos, un 19% se reubicó en otro puesto; un 19% con restricciones múltiples (ejemplo: de peso y altura); un 19% se reinsertó sin que la empresa cumpliera con las restricciones sugeridas por el recalificador; un 12,5% con restricciones de movimientos; un 12,5% con restricciones de peso; un 12,5% lo hizo con restricciones de otras tareas (Ej.: temperatura) y finalmente un 6% se reinsertó con adaptaciones en el ambiente.

Ante una reagravación del accidente laboral debido al incumplimiento por parte de la empresa de las sugerencias y o restricciones realizadas por el recalificador durante el proceso de Raclificación Profesional, la A.R.T. no se hace cargo de las prestaciones tanto dinerarias como en especie requeridas, debiendo el empleador responder por las mismas.

Cabe aclarar que se carece al momento de evidencia empírica para describir el motivo por el cual los sujetos reinsertados fueran todos varones.

Las hipótesis N° 2 y N° 3: ***“La desvinculación por decisión de la empresa durante el proceso de Recalificación Profesional, dificulta en mayor medida la reinserción o reubicación del trabajador siniestrado al mercado laboral”***; ***“La desvinculación por decisión del trabajador, dificulta en menor medida la reinserción o reubicación del mismo al mercado laboral”***; pudieron corroborarse al observar que la mayoría de los sujetos no se reinsertó por desvinculación por decisión de la empresa durante el preceso de Recalificación Profesional (59%); un 7% por desvinculación por decisión de la empresa anterior al proceso de Recalificación Profesional; un 3% por ausencia de puestos acordes; un 3% por trámites jubilatorios; finalmente un 2% por desvinculación por decisión de la empresa sin notificación.

A continuación se exponen otras variables que incidieron comparando el grupo de sujetos **reinsertados** y **no reinsertados**:

Grupo de Sujetos No Reinsertados

Con respecto al **sexo**, la mayoría de las mujeres no se reinsertó por desvinculación por decisión de la empresa (73%); un 9% por parte de la empresa sin notificación; otro 9% por el inicio de trámites jubilatorios y finalmente 9% por ausencia de puestos laborales acordes según la evaluación del recalificador. La mayoría de los varones no se reinserto por la desvinculación por decisión de la empresa (81%); e1 12,5% por parte de

la empresa anterior al proceso; el 3% por el inicio de trámites jubilatorios y finalmente un 3% por ausencia de puestos laborales acordados según la evaluación del recalificador.

La **edad** media fue de 39 años (mínimo 21 y máximo 67 años).

La mayoría de los sujetos trabajaban en **empresas** de limpieza (30%); un 14% en fábricas; un 14% en empresas dedicadas a otras tareas; un 12% en empresas de salud, 9% en empresas de transporte; un 9% en metalúrgicas; un 5% en empresas agropecuarias, y un 2% en una empresa de ventas.

Con respecto a la **localidad de las empresas**, la mayor parte de las mismas eran de Rosario, mientras que el resto eran de otras localidades.

Los **puestos de trabajo** que desempeñaban en dichas empresas eran: la mayoría operarios y el 26% trabajaba en maestranza; el 16% realizaba otras tareas; el 12% era chofer; el 12% recolector de residuos; el 5% enfermera y el 2% mecánico.

En relación a la **formación académica**, un 44% finalizó sus estudios primarios, un 21% no finalizó sus estudios secundarios, un 19% no finalizó sus estudios primarios mientras que 7% si finalizó los estudios secundarios; un 5% finalizó sus estudios terciarios, y finalmente un 2% finalizó los estudios universitarios.

En relación a la **formación laboral**, la mayoría no recibió ninguna formación, mientras que sí lo hicieron solamente el 18,6%.

El **tipo de accidente**, que sufrió la mayoría fue en el lugar de trabajo, mientras que la minoría tuvo accidentes in itinere.

Respecto al **diagnóstico**, la mayoría sufrió alguna lesión en sus miembros superiores y en columna; el 19% en miembros inferiores; 14% en cabeza y cuello; 5% politraumatizados; y un 5% sufrió otros tipos de lesión.

Grupo de Sujetos Reinsertados

Con respecto al *sexo*, todos fueron varones, de los cuales la mayoría se reubicó en otro puesto laboral; un 19% sin que la empresa cumpliera las restricciones sugeridas por el recalificador; un 19% con restricciones múltiples; un 12% con restricción de otras tareas; un 12% con restricción del movimiento; 12% con restricción de peso y finalmente 6% con adaptaciones en el ambiente.

La *edad* media fue de 41 años (mínimo 25 y máximo 62 años)

Una quinta parte trabajaba en fábricas; 19% en empresa de ventas; 19% en metalúrgicas; un 12,5% en empresas de transporte; 12,5% en empresas agropecuarias, 12,5% en empresas dedicadas a otras tareas.

Con respecto a la *localidad de las empresas*, la mayoría eran de otras localidades.

Los *puestos de trabajo* que desempeñaban los sujetos eran: la mitad operarios; el 19% era chofer; el 12,5% trabajaba en maestranza; el 12,5% era peón rural, y el 6% mecánico.

En relación a la *formación académica*, una cuarta parte no finalizó sus estudios primarios mientras que otra cuarta parte si lo hizo; otro 25% no finalizó sus estudios secundarios, mientras que 12% si lo hizo; un 6% no recibió ninguna formación académica.

En relación a la *formación laboral*, la mayoría no recibió ninguna formación mientras que sí recibieron alguna el 18,75%.

El *tipo de accidente* que sufrió la mayoría fue en el lugar de trabajo, mientras que la minoría tuvo accidentes in itinere.

Respecto al *diagnóstico*, el 37,5% sufrió alguna lesión en sus miembros superiores, una cuarta parte sufrió lesiones en columna; un 19% en miembros inferiores; un 12,5% politraumatizados; y finalmente un 6% en cabeza y cuello.

6. CONCLUSION

Si bien la actual legislación apunta hacia la reinserción laboral, deja muchos aspectos de ésta problemática sin contemplar.

En el Capítulo I, Artículo 1 de la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557, el punto C plantea: “*Promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificados*”; la intención de la Recalificación Laboral, es que el trabajador accidentado no sea un marginado social, sin embargo, nuestra investigación refleja que si bien existe la prestación en especie, esta no garantiza la recolocación de los sujetos al mercado laboral.

Los resultados obtenidos nos permitieron arribar a la siguiente conclusión: un 26% de la población se reinsertó siendo todos ellos varones; esto plantea interrogantes para futuros estudios que tengan en cuenta la problemática de género en el área laboral. La edad media fue de 41 años (mínimo 25 y máximo 62 años). Mientras que la mayoría (74%) no se reinsertó o reubicó en el mercado laboral, tanto mujeres como varones, cuya edad media fue de 39 años (mínimo 21 y máximo 67 años).

La mayoría de los trabajadores siniestrados no se reinsertó por desvinculación por decisión de la empresa durante el proceso de Recalificación Profesional, tanto mujeres como varones; solo un 3% no se reinsertó por desvinculación por decisión del trabajador, específicamente por trámites jubilatorios.

Una quinta parte de los sujetos reinsertados trabajaba en fábricas, mientras que la mayoría de los sujetos no reinsertados trabajaban en *empresas* de limpieza, ocupando el segundo lugar fábricas y empresas dedicadas a otras tareas. Si bien la *rama de la actividad de las empresas* arrojó diferentes resultados en ambos grupos, creemos por nuestra experiencia empírica que otros factores como la modalidad de desvinculación de cada empresa, el porcentaje elevado de siniestros, la falta de diversidad de puestos, la gran cantidad de empleados con desventaja

profesional, etc; se hallan relacionados a la reinserción o reubicación de los trabajadores en el mercado laboral. Solo futuras investigaciones en este campo permitirán corroborar estas observaciones.

En cuanto a los *puestos de trabajo*, la mayoría de los sujetos reinsertados como no reinsertados eran operarios. Creemos que esto tiene relación con las ramas de actividad de las empresas que contrataron las prestaciones de la A.R.T. estudiada.

La mayor parte de los trabajadores que no se reinsertaron, trabajaban en empresas radicadas en Rosario, mientras que la mayoría de los que si se reinsertaron, lo hacían en empresas radicadas en otras *localidades*. Consideramos que dicha diferencia se relaciona con las empresas de tipo “familiar” que se encuentran en ciudades pequeñas aledañas a Rosario y a su vez a un vínculo más íntimo que se establece entre los trabajadores y sus empleadores. Esta consideración merece estudios mas profundos para ahondar conocimientos sobre esta temática.

Ambos grupos de sujetos no recibieron en su mayoría ninguna *formación laboral*. Así también la *formación académica* fue similar en ambos grupos, destacándose que las mujeres alcanzaron proporcionalmente un nivel académico superior, y contrariamente a lo que se podría esperar, no fueron reinsertadas en su totalidad, pudiendo relacionarse ésto con el tipo de empresas aseguradoras por la A.R.T. seleccionada en donde prima la mano de obra sobre la formación académica – laboral. En relación a esta temática, nos preguntamos si las mujeres son discriminadas y si se encuentran trabajando en negro, ya que en la actualidad, a nivel nacional logran una mayor inserción ocupacional.

El *tipo de accidente* parece no haber incidido en la reinserción, sufriendo la mayoría de ambos grupos (reinsertados o no reinsertados) accidentes en el lugar de trabajo.

Finalmente, con respecto al *diagnóstico*, la mayoría de ambos grupos sufrieron lesiones en miembros superiores y en columna, no mostrándose ello como relevante en la reinscripción o no de los mismos.

De esta forma, nuestras hipótesis se pudieron corroborar en mayor medida, pero cabe destacar que sólo con futuras investigaciones sobre esta problemática se afirmarán o refutarán las mismas.

Sugerencias:

Consideramos importante que en dichas investigaciones se analice en profundidad la incidencia de las distintas variables que surgieron del estudio de la población elegida, como sexo, localidad de las empresas, etc. en la reinscripción o reubicación del siniestrado al mercado laboral, por un lado, y por otro la modalidad y el perfil que deben desarrollar los T.O. en dicho campo.

Debemos aclarar que recientemente, a partir de la resolución 216/2003, de fecha 24/04/03, que establece en su artículo 2º que el profesional responsable del área de Recalificación Profesional deberá estar especializado en alguna de estas disciplinas: Terapia Ocupacional, Recursos humanos, Fisiatría, Medicina del Trabajo, Kinesiología, Psiquiatría, Psicología, Ingeniería con especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo, no pudiéndose desempeñar como responsable de otra área; se abre a los Terapeutas Ocupacionales, la posibilidad y necesidad de afianzar su campo de acción en el área laboral en competencia con diversas disciplinas, y así ofrecer un abordaje distintivo y eficiente de dicha problemática.

El perfil cognitivo del trabajador como sus intereses y hábitos, son aspectos entre otros, que el recalificador debe evaluar en pocos encuentros. Si bien contamos con métodos que desconocen otras disciplinas como la evaluación funcional, muestras de trabajo, diagrama bimanual, cursograma analítico, etc. debemos poseer mayores herramientas estandarizadas acerca de los diversos aspectos a evaluar en el marco de la Recalificación

Profesional para arrojar resultados fiables y así diferenciarnos con nuestro abordaje.

El enfoque biopsicosocial, el entrenamiento en la realización de entrevistas, el razonamiento clínico, la formación en trabajo en equipo, el conocimiento del análisis ocupacional, de ergonomía y de patologías y su curso, contribuyen a un mejor desempeño de los T.O. en el área laboral.

Consideramos a nuestra investigación como un punto de partida para futuros estudios en este campo.

En cada caso, debemos recordar que el principal objetivo de la Recalificación Profesional es restituir al trabajador con desventaja profesional a la vida laboral activa, colaborando a la par con la disminución del índice de desocupación creciente en los últimos años; consecuentemente, beneficiando al Estado como a la sociedad toda.

Como decía Martínez Antón, ***“el no tener empleo es una situación difícil que niega la existencia, malestar de la desocupación, es el malestar de la exclusión característico de nuestra época.”*** (Op. Cit.)

7. REFERENCIAS

- Benjuya A. (2001). Primera Clasificación de modalidades de resolución de procesos de recalificación profesional en el ámbito de los riesgos del trabajo. “*Entre - Cruzados y Paralelas. Terapia Ocupacional. 1º Encuentro del Litoral*”. Centro de Publicaciones, Secretaría de Extensión Universidad Nacional del Litoral. Argentina.
- Brown C. (2001). Las A.R.T. mejoran para los trabajadores. www.clarin.com.ar.
- C.N.A. A.R.T. (2003) Manual de procedimiento de Recalificación Profesional.
- Clerc J. M. (1991). Introducción a las condiciones y medio ambiente del trabajo. O.I.T.
- Firpo M. (1999). “*Revista Prevención A.R.T.*”. Sunchalez, Argentina. (5), 16,17.
- Jouvencel M. R. (1994). “*Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo*”. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid, España.
- Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557. (1995).
- Martigena N. (1995). Ciencias Ocupacionales: Utopía o realidad. “*Ecología Humana. ¿Utopía o realidad?*”. Gráfica Centauro. Mar del Plata, Argentina. 1, 19 – 20.

Martínez Antón R. (2001). La desocupación no es sólo un índice económico. *“Entre - Cruzados y Paralelas. Terapia Ocupacional. 1º Encuentro del Litoral”*. Centro de Publicaciones, Secretaría de Extensión Universidad Nacional del Litoral. Argentina.

Núñez M., Aparicio L. (2001). Rehabilitación Laboral. *“Entre - Cruzados y Paralelas. Terapia Ocupacional. 1º Encuentro del Litoral”*. Centro de Publicaciones, Secretaría de Extensión Universidad Nacional del Litoral. Argentina.

Oficina Sanitaria Panamericana. (1195). Salud Ocupacional para todos: propuesta para una estrategia mundial de la O.M.S. *“Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana 119”*.

Pantano C. (1998). Evaluación de las prestaciones en especie desde la visión del médico de trabajo. *“Revista Salud Ocupacional de la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Bs. As”*. (70).

Prevención A.R.T. Prestaciones: Recalificación de Personal.
www.prevencionart.com.

Sbriller L. (1998). *“La función del Terapeuta Ocupacional en accidentes laborales y enfermedades profesionales (A.R.T.)”*. La Rioja, Argentina.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Secretaría de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1997). *“Riesgos del Trabajo. Informe anual julio de 1996 junio de 1997”*. Editorial Fundación del Trabajo. Buenos Aires. 5 - 6.

Trombly C. (1990). Empleo para el individuo con invalidez física. *“Terapia Ocupacional para enfermos incapacitados físicamente”*. La Prensa Médico Mexicana S.A. México D.F. 30, 656.

8. ANEXO

8.1. Tabla de Códigos para la Ficha de Recolección de Datos

Datos del siniestrado:

Sexo:

- Femenino (F);
- Masculino (M).

Formación académica:

Sin formación (SF).

Estudios primarios completos (EPC) / estudios primarios incompletos (EPI).

Estudios secundarios completos (ESP) / estudios secundarios incompletos (ESI).

Estudios terciarios completos (ETC) / estudios terciarios incompletos (ETI).

Estudios universitarios completos (EUC) / estudios universitarios incompletos (EUI).

Se reinsertó:

Si:

- con restricción de peso (SRP);
- con restricción de altura (SRA);
- con restricción de otras tareas (SROT);
- con restricción de movimientos (SRM);
- con adaptación en el ambiente (SAA);
- con restricción de temperatura (SRT);
- sin que la empresa cumpla las restricciones sugeridas por el recalificador (SSCR)

No:

- por desvinculación por decisión de la empresa durante el proceso e Recalificación Profesional (NDED);
- por desvinculación por decisión de la empresa anterior al proceso de Recalificación Profesional (NDEA);
- por desvinculación por decisión de la empresa sin notificación (NDESN);
- por desvinculación por decisión de la empresa debido a la ausencia de puestos acordados (NDEPA);
- por desvinculación por decisión del trabajador por trámites jubilatorios (NDTJ);

Se reubicó:

Si (S).

No (N).

Tipo de accidente:

- Accidente de trabajo (AT);
- In itinere (II).

8.2. Ficha de Recolección de datos

S.	Datos del Siniestrado									Datos de la Empresa	
	Edad	Sexo	Prof/of.	Puesto	Form. A.	Form. L.	Diag.	Reinserción	Tipo acc.	Rama act.	Localidad
S1											
S2											
S3											
S4											
S5											
S6											
S7											
S8											
S9											
S10											
S11											
S12											
S13											
S14											
S15											
S16											
S17											
S18											
S19											
S20											
S21											
S22											
S23											
S24											
S25											
S26											

8.3. Planilla Inicial de Recalificación Profesional

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

SUBGERENCIA MEDICA DEPARTAMENTO PRESTACIONES – AREA RECALIFICACION PROFESIONAL

SEGUIMIENTO DE CASOS	
1) ASEGURADORA/ AUTOASEGURADA: CNA ART S.A.	Fecha:
2) Apellido y Nombre del Siniestrado: N° de CUIL 20-13649728-7 Edad: Domicilio:	
3) Fecha del Accidente:	
4) N° de Siniestro:	
5) Nombre del Establecimiento Empleador: N° de CUIT: Dirección:	
6) Rama de Actividad:	
7) Sector y Puesto que ocupaba antes del Accidente:	
8) Tipo de Accidente (En Lugar de Trabajo o In Itínere):	
9) Descripción sintética del Accidente y/ o Enfermedad Profesional y sus secuelas: Lateralidad Dominante:	
10) Fecha de Inicio del Proceso de Recalificación Profesional:	
11) Etapas de Recalificación Profesional cumplidas a la fecha del Informe (Descripción de los Procedimientos realizados):	
12) Si el seguimiento del caso lo realiza un prestador, Consignar Nombre Dirección y Teléfono:	
13) Fecha de Reubicación, Reinserción y/ o Recalificación Profesional:	
14) Sector y/ o Puesto de trabajo en el que se reubicó y/ o reinserción laboralmente:	

8.4. Profesiograma

CNA ART

Ficha Profesiográfica

Lugar y Fecha:

Apellido y Nombre:

Diagnóstico:

Fecha de lesión:

Puesto de Trabajo (con anterioridad al accidente):

Empresa:

Descripción de las tareas desempeñadas por el trabajador:

Datos del trabajador

0 - No responde/ No posee la capacidad/ No realiza

1 - No responde por alteraciones asociadas/ No lo hace

2 - Responde mal/ Lo hace mal/ Posee pero es mala

3 - Responde regular/ Lo hace regular/ Posee escasa

4 - Responde bien pero después de alternativas/ Lo hace bien/ Posee

5 - Responde bien/ Lo hace muy bien/ Posee muy buena

Datos del trabajo:

0 - No lo exige/ No lo requiere

1 - No es indispensable

2 - Lo exige en forma mínima

3 - Lo exige en forma parcial

4 - Puede efectuarse con adaptaciones

5 - Lo exige en forma total

1- CARACTERISTICAS GENERALES:	0	1	2	3	4	5	Obs.
Presentación y apariencia							
Asistencia							
Colaboración							
Comunicación							
2- CONDICIONES FISICAS FUNCIONALES:							

2.1- SENSOPERCEPCION:									
Discriminación visual:									
agudeza visual									
colores									
formas									
tamaños									
Discriminación auditiva									
Discriminación kinestésico - táctil									
barognosia									
Texturas									
Temperatura									
Discriminación espacial:									
arriba									
abajo									
derecha									
izquierda									
adelante									
adentro									
afuera									
entre									
Discriminación temporal									
Bipedestado									
Sedente									
Marcha									
Subir y bajar escaleras									
Subir y bajar rampas									
Arrodillarse									
Agacharse									
Inclinarse hacia el suelo estando de pie									
Inclinarse hacia el suelo estando sentado									
Enderezarse									
Levantar pesos:									
Menos de 5 kg.									
De 5 a 10 kg.									
Más de 10 kg. (especificar)									
Transportar pesos:									
De 1 a 5 mts.									
De 5 a 10 mts.									
De 10 a 20 mts.									
Más de 20 mts. (especificar)									

Mantener equilibrio							
Tirar							
Empujar							
Volcar							
2.3- MOVIMIENTOS CON LOS M.M.S.S.							
Lateralidad:							
diestro							
zurdo							
uso indistinto							
Prensiones bidigitales:							
terminal							
subterminal							
subterminolateral							
interdigital lateral							
Prensiones pluridigitales:							
tridigital:							
tetradigital:							
pentadigital comisural:							
pentadigital panorámica:							
Prensiones palmares:							
digitopalmar:							
plenpalma cilíndrica:							
plenpalma esférica:							
centrada:							
gancho:							
Coordinación:							
Bimanual:							
visomotriz:							
mano ojo pie:							
Rapidez motriz:							
sostenida:							
variable:							
Movimientos unilaterales:							
Movimientos bilaterales:							
simultáneos:							
alternados:							
disociados:							
Alcances:							
en la línea media:							
por debajo de la línea media:							

por encima de la línea media:								
hacia la izquierda:								
hacia la derecha:								
Sostener con el /los brazo/s:								
Ejercer fuerza con la/s mano/s:								
Ejercer fuerza con todo el M.S.:								
Ejercer fuerza con ambos M.M.S.S.:								
2.4- MOVIMIENTOS CON LOS M.M.I.I.:								
Actividad con un pie:								
Actividad con ambos pies:								
Actividad con un M.I.:								
Actividad con ambos M.M.I.I.:								
Ejercer fuerza con todo el M.I.:								
Ejercer fuerza con ambos M.M.I.I.:								
3- CONDICIONES COGNITIVAS:								
3.1- ATENCIÓN:								
Concentrada:								
Distribuida:								
3.2- MEMORIA:								
Mediata:								
Inmediata:								
3.3- RESOLUCIÓN DE SITUACIONES:								
Abstractas:								
Concretas:								
3.4- LENGUAJE:								
Escrito:								
numérico:								
palabras:								
Oral:								
Gráfico:								
Gestual:								
3.5- INTERPRETACIÓN DE:								
Símbolos:								
Consignas:								
3.6- CAPACITACIÓN NUMÉRICA ABSTRACTA:								
Unidad:								
Decena:								
Centena:								
Unidad de mil:								
Decena de mil:								

Centena de mil:									
3.8- MANEJO DEL DINERO:									
4- CONDICIONES PSICOLÓGICAS:									
4.1- RASGOS DE PERSONALIDAD:									
Rapidéz de desición:									
Estabilidad y autocontrol:									
Confianza en sí mismo:									
Flexibilidad:									
Humor apropiado:									
Adaptabilidad al trabajo:									
Cambiante:									
Invariable:									
4.2 ÁREA INTERPERSONAL:									
Gusto por la compañía de los demás:									
Gusto por el aislamiento:									
Tacto y habilidad social:									
Amabilidad y Cortesía.									
4.3- ÁREA DE INTERESES Y PREFERENCIAS:									
Por trabajar con personas:									
Por trabajar con máquinas y herramientas:									
Preferencia por mando y desición propia:									
Por realizar trabajos rutinarios:									
Por realizar trabajos estructurados:									
Por trabajos de inventiva y creatividad:									
5- HÁBITOS LABORALES:									
Cumplimiento de órdenes:									
Orden:									
Limpieza:									
Ritmo:									
Persistencia:									
Interés por el trabajo:									
Prolijidad:									
Eficiencia:									
Responsabilidad:									
Productividad:									
6- TOLERANCIA Y RESISTENCIA AL TRABAJO:									
Tiempo completo:									
Tiempo parcial:									
Tiempo con horas extraordinarias:									

Trabajos livianos:								
Trabajos pesados:								
Trabajo simple:								
Trabajo complejo:								
Trabajo breve:								
Trabajo prolongado:								
Trabajo seriado:								
Resistencia a la fatiga:								
7- CONDICIONES AMBIENTALES:								
Al aire libre:								
Bajo techo:								
Ambiente frío:								
Ambiente caluroso:								
Ambiente húmedo:								
Ambiente con cambios bruscos de temperatura:								
Ambiente seco:								
Arriesgado o en alturas:								
Polvoriento:								
Higiénico:								
Sucio:								
Vibraciones:								
Ruidoso:								
Tóxico:								
Emanaciones de humo:								
Iluminación natural:								
Iluminación artificial:								
Con objetos móviles:								
Con o junto a máquinas:								
Con herramientas de manejo simple:								
Con herramientas de manejo complejo:								
Suelos planos:								
Suelos con desniveles:								
Caminar por suelos con obstáculos:								
Suelos resbaladizos:								
8- OTROS REQUERIMIENTOS:								
Tipo de rendimiento:								
Nivel de calidad exigido:								
Grado de supervisión requerida:								
Nivel de educación:								
Primario (completo - incompleto):								
Secundario (completo - incompleto):								

Terciario (completo - incompleto):							
Universitario (completo - incompleto):							
Educación especial (completo - incompleto):							
Otro tipo de formación:							

Conclusiones:

8.5. Muestra de Trabajo

Taller:
Operario/aprendiz:

Nomina de la tarea:
Evaluador:

		Muestra					Muestra					Muestra					Muestra								
COMPRESIÓN de ORDENES	OrdSimpl/Comp	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Gráficos	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Símbolos	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
TECNOLOGÍA	Conoc Mat/Herr	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Conoc G. Profes	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Seguridad	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Conoc Complem	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
MÉTODOS de TRABAJO	Comprensión	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Secuencia	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Ritmo	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Persist la tarea	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
HÁBITOS de TRABAJO	Organización	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Orden	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Prolijidad	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Exactitud	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
	Responsabilidad	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5