



SENAI

Brasil



México



Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de ingreso



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

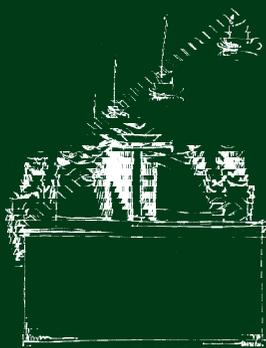
ESPAÑA

ORGANISMO FINANCIADOR



Punto de partida de la formación laboral: evaluación de ingreso

Proyecto RLA/94/MO5/SPA,
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica"



Esta es una edición inicial para validación de los materiales producidos en desarrollo del Proyecto RLA/94/MO5/SPA, destinada a apoyar los procesos de integración normalizada en las instituciones de formación profesional de los cinco países que participan: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Edición, programación, coordinación general, orientación y revisión técnica:
Clarita Franco de Machado- CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA

Autoras: María Clemencia Duque de Manzur, Beatriz Elena López Jaramillo

Diagramación, ilustración: La Galera

Impresión: Mastergraf srl

Depósito Legal 308.821 / 98

Comisión del Papel. Edición amparada al decreto 218/96

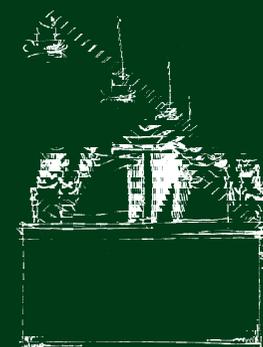
Lugar y fecha de publicación: Montevideo, 1998

Este módulo es un aporte de las autoras para el tratamiento del tema.

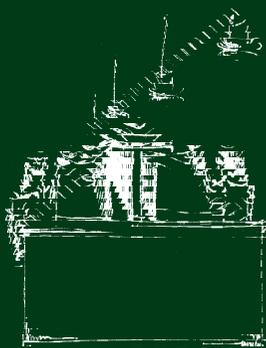
Se entrega como fuente de referencia, sin que represente una única y acabada propuesta ni una posición oficial de la OIT.

Conviene no restringir los enfoques y los instrumentos a los que se mencionan en el texto. Es aconsejable promover el desarrollo de respuestas apropiadas para la integración normalizada dentro de las condiciones de cada país, para lo cual se espera que estos contenidos sean complementados y ajustados a los conocimientos, experiencias culturales y posibilidades de cada grupo con el cual se trabajará el material.

Presentación	5
Ubicación del módulo dentro de la serie	7
I. La evaluación ocupacional como punto de partida en la Formación Laboral	11
1.1 Qué es la evaluación ocupacional	11
1.2 Cómo debe ser la evaluación ocupacional	14
1.3 Finalidad de la evaluación ocupacional	15
1.4 Aportes de la evaluación ocupacional a la formación laboral	17
II. ASPECTOS QUE DEBE CONTEMPLAR LA EVALUACIÓN OCUPACIONAL	19
2.1 Evaluación del aspirante	19
2.2 Evaluación del trabajo	24
III. Metodología de Evaluación	29
3.1 Reseña histórica de la evaluación ocupacional en América .	29
3.2 Criterios para la selección de metodologías de evaluación..	31
3.3 Instrumentos y pruebas de evaluación.....	34
Ejercicios	35



Anexo 1: Metodologías de evaluación	37
Anexo 2: Modelo Integral de Evaluación Ocupacional –MIEO–	41
Bibliografía	51



Este módulo forma parte de la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo; Un proceso de inclusión social” constituida por materiales producidos en desarrollo del Proyecto “Integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”.

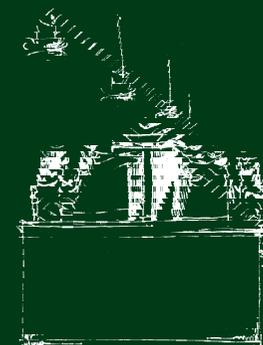
La serie completa contiene documentos de diversos tipos: a) informes sobre las actividades cumplidas conforme al plan de trabajo del Proyecto, b) guías metodológicas producidas para orientar las diferentes fases del Proyecto, c) material de divulgación como folletos, afiches, videos y grabaciones, d) módulos para la formación de los recursos humanos intervinientes en procesos integradores de formación profesional.

El material de información de la serie presenta los resultados de los diagnósticos realizados en Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay sobre condiciones para la integración normalizada en la formación profesional. Incluye además informes sobre el desarrollo del proyecto en los cinco países.

La serie ofrece cuatro guías metodológicas que fueron elaboradas para orientar respectivamente los diagnósticos, los programas piloto, la capacitación de recursos humanos y la recuperación de experiencias pedagógicas y de gestión desarrolladas en el Proyecto.

El propósito de la serie es dotar de recursos de información, formación y consulta sobre temas relevantes para una acción integradora en la formación para el trabajo en general, aprovechando las comprobaciones efectuadas y los conocimientos recogidos en distintas experiencias reales surgidas en el desenvolvimiento del Proyecto.

Dicha serie se originó en el análisis de los diagnósticos hechos en la primera fase del Proyecto, cuando se hizo evidente la necesidad de ofrecer instrumentos de formación grupal o individual y de consulta a quienes son actores de la integración: docentes, directivos y personal de apoyo de las escuelas o centros de las instituciones de formación profesional, las personas con discapacidad o sin ella que participan como alumnos en esos organismos, padres de familia, empresarios y trabajadores organizados. Todos ellos pueden desempeñar un papel decisivo en cualquiera de las etapas de la formación integradora, desde la selección de participantes hasta la ubicación laboral de las personas ya formadas.



Dado que todo el Proyecto ha sido concebido como un proceso de inclusión social basado en la participación de múltiples y diversas personas, grupos y experiencias, este material fue producido a raíz de una convocatoria en los cinco países participantes del Proyecto, con la orientación de la Coordinadora Técnica Principal del mismo. El propósito de la convocatoria consistió en poner de manifiesto y compartir saberes y aprendizajes en curso entre los grupos humanos de los cinco países.

Esperamos que los materiales producidos en el desarrollo del Proyecto sean elementos motivadores para la reflexión y elaboración continua de metodologías pedagógicas abiertas, flexibles, dinámicas y por ello integradoras de las poblaciones con discapacidad en la formación profesional y en el trabajo.

Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de ingreso.

Presenta en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación de personas con discapacidad aspirantes a la integración en procesos de formación para el trabajo.

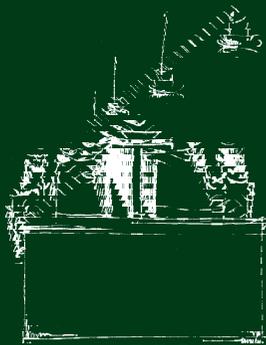
Plantea criterios para la evaluación integral, aplicables también a procesos de evaluación durante la formación.

Este módulo puede ser utilizado total o parcialmente, sólo o con otros de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos, familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación y motivación al personal de entidades públicas o privadas así como de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que deseen participar en programas relativos a su integración sociolaboral.

Este documento pretende ser una invitación a producir, sobre la base de la experiencia vivida, de la reflexión compartida y del compromiso personal, instrumentos para hacer realidad el derecho de las personas con discapacidad a participar activa y responsablemente en el trabajo.

CLARITA FRANCO DE MACHADO

Coordinadora Técnica Principal Proyecto RLA/94/MO5/SPA
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica"



Como material para la formación de recursos humanos, la Serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” comprende: un “Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional” y tres unidades modulares: la primera sobre **Procesos de formación para el trabajo**; la segunda sobre **Gestión del trabajo** y la tercera sobre **Relaciones para la integración**.

El **Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional** recoge y organiza tres tipos de información: conceptos y principios que dan base a la integración normalizada, aprendizajes obtenidos en un proyecto desarrollado en este campo y formas de intervención de personas, instituciones y organizaciones para el logro del objetivo de la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y el trabajo. El propósito del manual es dar un marco de referencia a toda la serie de materiales de la cual forma parte. Sus contenidos son desarrollados, ampliados, ilustrados y complementados en los módulos de formación y consulta de la misma serie.

La primera unidad modular, “**Procesos de formación para el trabajo**”, incluye cuatro módulos:

1. Construcción de una pedagogía para la integración.

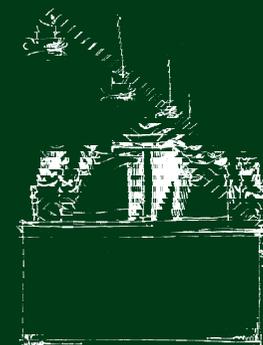
Especifica las características generales de cada discapacidad, así como las estrategias de comunicación y de formación para cada una de ellas.

Brinda información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, que facilitan la función del docente.

2. Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de ingreso.

Presenta en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación de personas con discapacidad aspirantes a la integración en procesos de formación para el trabajo.

Plantea criterios para la evaluación integral, aplicables también a procesos de evaluación durante la formación.



3. Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad.

Plantea estrategias específicas de evaluación durante el proceso de formación.

Brinda estrategias y ejemplos de adaptaciones a realizar en las instituciones de formación profesional y en los lugares de trabajo, ya sea en maquinarias, útiles o herramientas.

Presenta sugerencias de adaptaciones en los diferentes tipos de evaluación. Complementa las adaptaciones curriculares, brindando herramientas específicas para la evaluación.

4. Orientación vocacional-ocupacional.

Expone conceptos básicos sobre orientación.

Pretende motivar al docente a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo con las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

La segunda unidad modular, “**Gestión del trabajo**”, está constituida por dos módulos:

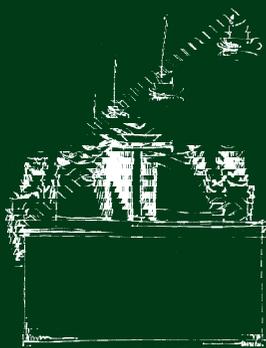
5. Integración laboral.

Trata sobre temas básicos como los derechos de la persona con discapacidad en cuanto trabajador; proceso de selección, orientación, formación, ubicación y seguimiento en el trabajo.

Provee también material sobre alternativas de autoempleo para las personas con discapacidad.

6. Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción laboral.

Presenta información básica sobre los fundamentos normativos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. Incluye referencias a normas nacionales de países latinoamericanos y a normas de carácter internacional.



La tercera unidad modular, “**Relaciones para la integración**”, incluye tres módulos:

7. Organización de redes de servicios para la integración.

Expone los lineamientos para la organización, puesta en funcionamiento y consolidación de una red de servicios para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y promover su desarrollo integral.

Con un enfoque intersectorial desarrolla aspectos relativos a responsabilidades e interacciones de los componentes de redes en las cuales intervienen los servicios de salud, educación, trabajo y seguridad social.

Señala los cometidos de las organizaciones de personas con discapacidad, de trabajadores y de empleadores en la acción intersectorial por la integración.

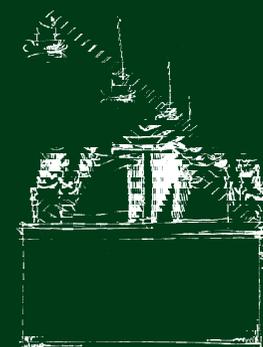
Destaca la accesibilidad como condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de oportunidades.

8. La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Presenta principios, conceptos y estrategias útiles para incrementar y cualificar la participación de las familias en apoyo al acceso y progreso de las personas con discapacidad en las instituciones de formación para el trabajo. Puede ser útil para sugerir contenidos de actividades de capacitación y motivación con familiares de alumnos con y sin discapacidad en apoyo a la integración normalizada.

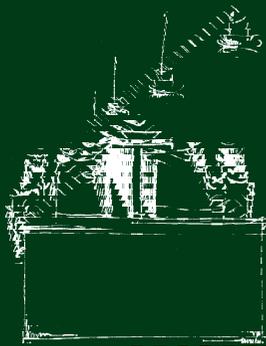
9. Comunidad en general.

Presenta las pautas generales que debe tener en cuenta la familia de la persona con discapacidad y la comunidad en general; incluye contenidos socioeconómicos, socioculturales, de salud, de inseguridad y riesgos. Brinda un panorama sobre la realidad de la persona con discapacidad.



10. La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional.

Trata de principios pedagógicos y de gestión aplicables en las instituciones de formación profesional con el fin de crear ambientes propicios en los centros y programas de formación para el trabajo.

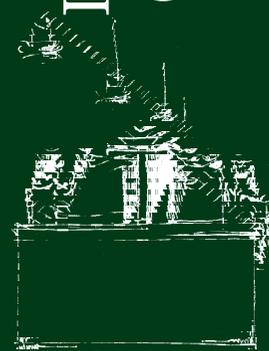


La evaluación ocupacional no puede ser vista como una actividad aislada, que se da en un momento determinado de la rehabilitación de una persona con discapacidad, dada la trascendencia que tienen para la persona y su familia las decisiones que a partir de ella se tomen. Es un proceso que involucra múltiples aspectos y que a su vez está inmerso en el proceso de formación profesional y de rehabilitación profesional. La Rehabilitación Profesional, es un aspecto de la Rehabilitación Integral. La sola pertenencia al proceso de rehabilitación integral redimensiona la trascendencia de la evaluación ocupacional, por cuanto son múltiples aspectos bio-psico-sociales y culturales que deben ser tomados en cuenta.

El propósito de la Rehabilitación Integral es la integración o reintegración de la persona con discapacidad al mundo sociolaboral. Ésta tiene implicaciones para la familia y la comunidad cercana de la persona con discapacidad, y en un contexto más amplio, constituye un promotor de desarrollo social y económico de los países. El fin de la rehabilitación integral se logra a través de “la mayor compensación posible de las desventajas de toda naturaleza que puede tener una persona como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad para el desempeño de los roles que le son propios por su edad, sexo y condiciones socioculturales”. Como proceso, representa un concepto dinámico, que requiere de múltiples apoyos especiales interrelacionados para lograr su fin y se rige por una concepción integral del ser humano; siendo entonces un proceso integral e integrador a la vez.

1.1 QUÉ ES LA EVALUACIÓN OCUPACIONAL

La evaluación ocupacional, es de primordial importancia, pues constituye el eslabón entre la fase de rehabilitación funcional, si ha existido, y rehabilitación profesional, y es el punto de partida para el proceso de integración en la Formación Profesional. Está estrechamente relacionada con la orientación, tanto que no se justifica hacer evaluación ocupacional, si ella no desemboca en una adecuada orientación de la persona, y la orientación no puede llevarse a cabo, si previamente no se ha realizado la evaluación ocupacional.



La evaluación ocupacional se define como: «Estimación y medición de las habilidades, capacidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de una persona con respecto a un trabajo».

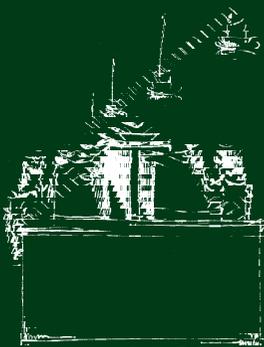
Como punto de partida de la Rehabilitación Profesional con enfoque integral, la evaluación ocupacional se realiza cuando ya es posible prever el potencial de la persona. Tradicionalmente se ha dicho que este momento es cuando se ha concluido la rehabilitación funcional, pero es importante tener en cuenta que debe realizarse lo más pronto posible y procurando que no se realicen cortes o interrupciones en el proceso de rehabilitación, demarcando el punto de inicio y terminación de cada uno de los apoyos de Rehabilitación Integral. Realizar la evaluación ocupacional tan pronto como sea posible permitirá orientar la rehabilitación hacia una meta determinada desde el punto de vista ocupacional. Sin embargo, el equipo evaluador deberá tener suficiente claridad acerca del diagnóstico y pronóstico funcional, con el fin de no atribuir a la Rehabilitación Profesional acciones que son más propias de la Rehabilitación Funcional, como es el caso de la recuperación de la movilidad de segmentos, la elaboración del duelo frente a la pérdida, entre otros. Esto no significa desconocer el valor del trabajo como actividad terapéutica, especialmente en los casos de personas que adquieren discapacidades haciendo parte de la población laboralmente activa. En muchos casos se pueden sobreponer procedimientos, manteniendo la claridad conceptual y ello contribuirá de manera importante en la agilización de procesos que tradicionalmente han sido de larga duración.

Como resultado de la evaluación ocupacional se determinan los apoyos que será necesario desarrollar tanto por parte de la persona con discapacidad en sí misma y en el ambiente, como por parte de los rehabilitadores, entidades y personas involucradas.

Puede requerirse:

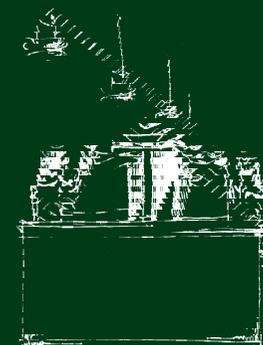
- Adaptación de la persona –del trabajo– de la comunidad.
- Formación laboral.
- Ubicación laboral.

Lo anterior permite deducir que no para todas las personas con discapacidad la mejor opción es la formación laboral. Algunas personas pueden ingresar de inmediato al mercado



laboral, por su experiencia, nivel de formación o porque su perfil sólo les permite desempeñarse en ocupaciones no calificadas o semicalificadas y además no requieren adaptación de ninguna clase. Otros no son candidatos para formación, pero requerirán apoyos de adaptación en cualquiera de sus formas. No todas las personas deben recibir todos los apoyos, sólo se deberán adelantar los que sean necesarios con el fin de racionalizar los recursos.

EVALUACIÓN FUNCIONAL	EVALUACIÓN OCUPACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Mide capacidades de un individuo en comparación con parámetros de normalidad. • Enfatiza las discapacidades, para definir necesidad de rehabilitación funcional, tomando en cuenta las capacidades para analizar posibles compensaciones de la pérdida. • Da como resultado un diagnóstico y pronóstico funcional. • Se realiza en un ambiente terapéutico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mide las habilidades de la persona, en comparación con las exigencias de las ocupaciones. • Enfatiza el potencial tomando en cuenta la discapacidad para contraindicaciones en el trabajo y definir necesidades de adaptación de la persona o del trabajo. • Da como resultado un diagnóstico y pronóstico ocupacional integral. • Preferiblemente debe incluir evaluación en ambiente terapéutico y situación simulada o real de trabajo.



1.2 CÓMO DEBE SER LA EVALUACIÓN OCUPACIONAL

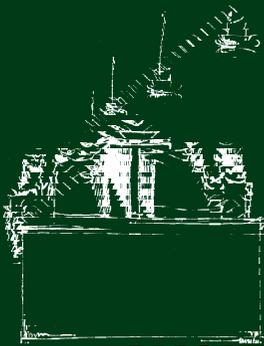
En el desarrollo histórico de la evaluación ocupacional han contribuido diferentes disciplinas, entre las cuales sobresalen la Psicología, la Ingeniería Industrial, la Terapia Ocupacional, la Medicina y la Pedagogía. Su evolución y complejidad ha llevado a concluir que debe ser realizada en equipo. No es exclusiva ni debe ser realizada por un solo profesional, puesto que incluye múltiples aspectos de la persona y del trabajo. Quienes participan en la evaluación ocupacional deben tener conocimientos sobre análisis ocupacional, diferentes discapacidades, sobre el mundo del trabajo y sobre las posibilidades de formación.

Frank Persons, enfatiza la importancia de la comparación exacta de la evaluación ocupacional con los requerimientos del trabajo.

Considerar la evaluación ocupacional desde la persona y el trabajo, permitirá garantizar en alguna medida:

- Que los procesos y procedimientos aplicados para la evaluación de una persona permitan allegar información sobre ella, válida y confiable, para determinar los oficios y las alternativas de ubicación que más se adecuen a sus características.
- Que los instrumentos de recolección, ordenamiento y valoración de la información, relativa tanto a la persona como al trabajo, sean compatibles entre sí y por tanto permitan su comparación.
- Que la información obtenida sobre la persona, sea la necesaria para establecer su diagnóstico y pronóstico ocupacional y para diseñar planes de rehabilitación profesional, que realmente respondan a sus características y necesidades y a las exigencias del medio.

Como es un proceso en sí misma, la evaluación ocupacional no puede considerarse como un momento único, sino que debe estar sometida a revisiones durante todo el proceso de formación y ajustarse a los cambios en la persona o en las alternativas disponibles. La evaluación no debe ser solamente relacionada con la formación profesional del candidato y sus aptitudes potenciales para emplearse, sino también con los factores conexos médicos, sociales, psicológicos y pedagógicos que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de trabajo. Por este motivo, no sólo implica visualizar la preparación o potencial que la perso-



na tiene para desempeñar un oficio, sino que también determina, de acuerdo con sus características y necesidades, en qué alternativa laboral puede lograr un mejor desempeño.

Deben ser tomados en cuenta aspectos relativos al desarrollo vocacional del evaluado, como son los intereses, motivaciones, niveles de logro, aptitudes, habilidades y motivaciones hacia el trabajo.

De lo anterior puede deducirse que la integralidad es una característica fundamental de la evaluación ocupacional, puesto que desconocer alguno o algunos de los aspectos mencionados puede significar la parcialización del individuo o el desconocimiento de factores del contexto que pueden ser determinantes para el logro de la integración. De igual manera, esto exige su realización a través de un equipo interdisciplinario. En la evaluación ocupacional cada una de las disciplinas aporta información desde su perspectiva y ésta es complementada y a su vez complementa la de los demás.

Los evaluadores necesitan ir más allá de lo que se mide con pruebas e instrucciones específicas. Deben desarrollar la habilidad para percibir y analizar factores actitudinales y de comportamiento de la persona con discapacidad, que no siempre se hacen evidentes y pueden constituir una importante fuente de información.

Durante la evaluación ocupacional la persona con discapacidad debe tener la oportunidad de recibir retroalimentación acerca de su desempeño, con el fin de aprovecharla para la toma de conciencia acerca de sus capacidades y limitaciones personales, así como de las oportunidades del medio. Esto le brindará elementos para la toma de decisiones y le permitirá asumir su propio proceso de rehabilitación profesional.

1.3 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN OCUPACIONAL

Cualquiera sea el apoyo que se brinde en la etapa de formación para el trabajo el fin es ampliar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades. La evaluación y la orientación deben dar respuesta a los siguientes problemas que ellos pueden estar experimentando:

- No haber tenido acceso al mundo del trabajo.
- Haber desempeñado anteriormente un trabajo, pero tener problemas de ubicación inmediata, por su discapacidad.



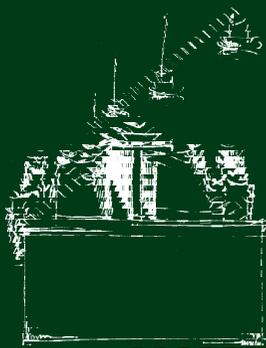
- Estar empleado, pero no existir concordancia entre su capacidad de trabajo y los requerimientos del puesto o su salud se ve afectada por tres condiciones: enfermedad profesional, enfermedad general agravada por el trabajo o enfermedad de origen común que interfiere en su posibilidad de responder a las exigencias del puesto.
- Estar empleado, pero requerir una reubicación laboral por causa de la discapacidad y por lo tanto es necesario estudiar alternativas de reubicación.
- Haber sufrido enfermedad o accidente que lo han separado temporalmente de su actividad y se reintegrará a su trabajo, por lo tanto es necesario definir las condiciones de reintegro y la necesidad de apoyos o adaptaciones para realizarlo.

Para apreciar estos factores se pueden elaborar instrumentos, fundamentalmente con el fin de registrar y apoyar las observaciones sistemáticas.

Aunque la evaluación ocupacional se desarrolla en el ámbito de la rehabilitación, para ser aplicada a personas con discapacidad, los conceptos y procedimientos básicos son aplicados también en evaluaciones para el empleo. Se realizan en el ámbito de la selección de recursos humanos y contribuyen a las acciones de salud ocupacional en las empresas.

Aplicar los conceptos y métodos de evaluación ocupacional para este fin contribuye a una mejor adaptación trabajo-trabajador (exigencias-habilidades-experiencia) y a la prevención de alteraciones de salud en el trabajo o como consecuencia de él. Es de esperar que en un futuro cercano, estos procedimientos se utilicen en forma generalizada, en todos los casos de selección de recursos humanos. Será útil el incremento en retroalimentación continua entre el ámbito de la discapacidad y el ámbito empresarial en la aplicación de estos procedimientos.

Concebir la evaluación ocupacional de esta forma, presupone el establecimiento de un diagnóstico y pronóstico ocupacional, basados en el conocimiento y análisis de los logros alcanzados en las etapas anteriores, en la desventaja profesional de la persona, en sus potencialidades y capacidades para el trabajo y en las diferentes ocupaciones y alternativas de ubicación existentes en su contexto socioeconómico. Ello implica además, tener claridad con respecto a que la evaluación ocupacional está orientada hacia la futura ubicación labo-



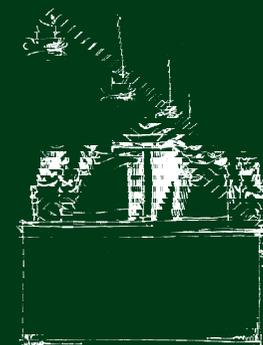
ral de la persona. La responsabilidad respecto al futuro laboral del usuario implica que el diagnóstico y pronóstico ocupacional sean confiables y objetivos, de tal manera que se pueda garantizar al máximo el éxito en las decisiones tomadas, ya que el costo de las imprecisiones y equivocaciones es excesivamente alto.

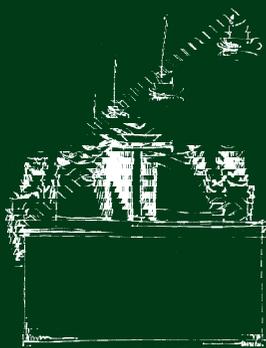
1.4 APORTES DE LA EVALUACIÓN OCUPACIONAL A LA FORMACIÓN LABORAL

Los resultados de la evaluación ocupacional constituyen un insumo para la formación laboral en relación con:

- Los tipos de ocupación que puede desempeñar la persona y por lo tanto el análisis de las características de la formación y el tiempo que deberá invertir en ella.
- El potencial de la persona en relación con las ocupaciones de su interés, teniendo en cuenta que aquella en la que se decida realizar formación le permita obtener, conservar y promoverse en un empleo.
- Los requisitos mínimos de ingreso exigidos por la Institución de Formación Profesional: en algunos casos se logra comprobar mediante la evaluación ocupacional que el no cumplimiento de los requisitos formales no implica imposibilidad de capacitarse en determinada área, puesto que la persona puede haber desarrollado ciertas habilidades y adquirido conocimientos informalmente.
- Necesidad de adaptaciones externas o de apoyos complementarios a la persona con discapacidad, bien sea desde el punto de vista personal, académico o de habilidades específicas.
- Necesidad de capacitación y asesoría a docentes para la realización de adaptaciones requeridas.

Como ya se expuso en el capítulo anterior, la evaluación ocupacional es un proceso integral, y como tal abarca el mayor número de aspectos posibles de la persona y del trabajo, que sean relevantes para el desempeño laboral y que estén acordes con el propósito específico de la evaluación ocupacional en general y de la evaluación específica a realizar (teniendo en cuenta el motivo de consulta del individuo, su discapacidad y las expectativas generales).





2.1 EVALUACIÓN DEL ASPIRANTE

Es importante analizar no sólo a la persona con su potencial, sus limitaciones derivadas de la discapacidad y las comunes de cualquier ser humano, intereses y habilidades, sino también su situación familiar y social, que influyen notoriamente, favoreciendo o dificultando sus posibilidades de desempeño laboral.

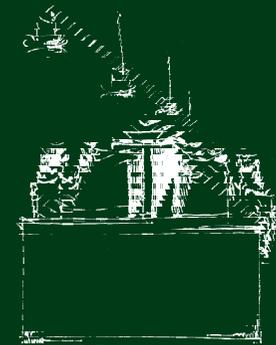
Veamos entonces qué aspectos se deben tener en cuenta:

2.1.1 IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Es muy frecuente encontrar adultos con discapacidad que por la concepción de minusvalía que manejan ellos y su familia, nunca han tramitado sus documentos legales como cédula de ciudadanía, libreta militar y otros que puedan ser requisito indispensable para una contratación laboral formal.

Es importante, en caso de no tenerlos, exigir esta tramitación lo antes posible para disminuir el número de dificultades posteriores.

Es importante indagar sobre la edad en que contrajo la discapacidad y consignar el tipo de deficiencia (órgano o función alterada. Ej: sordo, ciego, amputado de miembro superior derecho...), con el fin de conocer exactamente cuál es su condición física, psicológica y mental y el tiempo de evolución, para estudiar las posibilidades de rehabilitación funcional (mejorar la función perdida). Si aún requiere apoyos terapéuticos para mejorar su condición debe recibirlos antes de definir su perfil de capacidad laboral. En algunos casos esto puede significar la realización de la evaluación ocupacional inicial, cuyo perfil debe ser actualizado posteriormente. Debe ser analizado teniendo claridad de su transitoriedad y de los aspectos



a mejorar con los apoyos adicionales para poder tomar decisiones sobre la formación profesional y la adaptación necesaria.

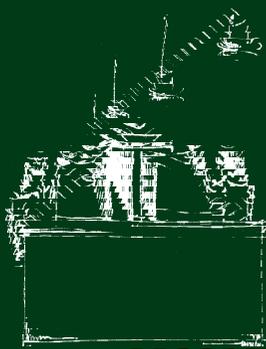
El dato respecto a afiliación a la seguridad social es muy importante para saber si cuenta con la posibilidad de tratamientos que mejoren su condición, si pudo recibir previamente servicios adecuados de rehabilitación y si cuenta con apoyo económico proveniente de pago de incapacidades temporales o pensión.

El grado de escolaridad aprobado es un dato decisivo para el ingreso a las Instituciones de Formación Profesional, que según el área de formación y características del curso, exigen un nivel u otro. Es importante tener claridad en que la aprobación de un grado, especialmente de educación básica, no implica que el nivel de desempeño funcional de la persona concuerde con los objetivos del mismo. En algunos casos el nivel de funcionamiento del aspirante es superior al correspondiente al nivel educativo formal que puede certificar. Por este motivo, antes de la remisión a la Institución de Formación Profesional se debe realizar una evaluación del nivel de desempeño académico, programar los refuerzos necesarios con tutoría pedagógica y crear en dicha institución las condiciones de ingreso que permitan reconocer las habilidades, destrezas y conocimientos obtenidos fuera del sistema escolar.

2.1.2 ASPECTO SOCIOECONÓMICO

La familia puede ser el principal apoyo con que cuenta la persona con discapacidad o puede constituirse en un obstáculo para la integración. Por eso es necesario conocer quiénes integran su familia nuclear y las personas con quienes convive, además de las oportunidades laborales que le pueden ofrecer estas personas, miembros de la familia extensa, amigos o vecinos además de la exploración en el mercado abierto. El analizar la existencia o no de apoyo económico por parte de su familia o de algún tipo de ingreso monetario propio, nos da pie para determinar el tiempo que se puede invertir en la etapa de formación profesional. No podemos olvidar que sin tener cubiertas las necesidades básicas, ninguna persona tiene expectativas de formación para un mejor ingreso.

Dentro de este aspecto es importante el conocimiento del tipo de vivienda que habita, si es o no propia y si puede pensarse en adecuaciones para ejercer su futuro trabajo como una microempresa o famiempresa, pues ninguna alternativa de futuro desempeño laboral puede ser descartada. Para tal efecto conviene realizar visitas domiciliarias.



Igualmente se debe analizar la ubicación de la vivienda, respecto a la facilidad de transporte y las características laborales del sector, tratando de identificar posibilidades de desempeño laboral posterior.

Observar, según el tipo de discapacidad, si existen barreras arquitectónicas que dificulten su desplazamiento y desenvolvimiento dentro y fuera del hogar y hacer las recomendaciones pertinentes.

2.1.3 HISTORIA LABORAL

Muchas personas llegan a la evaluación ocupacional, habiendo trabajado antes, bien antes de adquirir la deficiencia o bien con ella, pero quieren mejorar sus oportunidades laborales, nivel de ingresos y de formación.

Se aconseja indagar por los últimos tres puestos desempeñados, qué tipo de trabajos realizó, las calificaciones de los mismos, las empresas donde los ejerció, el tiempo que duró en ellos y los motivos de desvinculación.

Estos datos aportan mucho respecto al nivel de calificación en que se ha desempeñado, acorde casi siempre con su nivel educativo; el tipo de empresa (sector formal o informal de la economía y su tamaño) brinda datos respecto a los niveles de exigencia a los cuales ha estado sometido en cuanto a hábitos laborales, condiciones del ambiente organizacional y social, rigurosidad en los horarios y funciones. El motivo de desvinculación permite vislumbrar su rendimiento, hábitos laborales, tolerancia, estabilidad, entre otros.

Lo importante es que en lo posible estos datos se corroboren con los empleadores, ampliando la información respecto al desempeño de la persona.

Un análisis cuidadoso de esta información sirve de base para definir si la persona requiere un proceso de adaptación personal o laboral o puede pasar directamente a la Institución de Formación Profesional.

Se debe preguntar por cursos de capacitación recibidos previamente, con el fin de aprovechar al máximo la experiencia previa.

Los intereses y expectativas laborales de la persona son importantes para tener en cuenta en el momento de la orientación, siempre y cuando estén acordes con su potencial



personal y no estén contraindicados para su deficiencia. Deben ser respetados, pues el querer hacer influye muchísimo en el éxito de lo que se hace.

En el caso que por el tipo de discapacidades la persona requiera adaptaciones al puesto de trabajo, es importante sugerirlas desde este momento de la evaluación, para tenerlas en cuenta en la orientación, analizando si son viables en una u otra ocupación, según el perfil de la misma.

2.1.4 ASPECTO MÉDICO

Por tratarse de personas con deficiencias, en muchos casos es necesario, para una buena orientación, el concepto médico respecto a clarificar diagnóstico, pronóstico (si la deficiencia es estable o progresiva), si requiere algún tratamiento médico que no haya recibido o que deba recibir temporal, periódica o permanentemente y si hay algún tipo de contraindicaciones respecto a jornada, condiciones ambientales o ejecución de ciertos movimientos o esfuerzo físico.

Es muy importante que sea un médico que tenga conocimientos acerca del mundo del trabajo, que le permitan hacer recomendaciones útiles para el desempeño ocupacional.

2.1.5 ASPECTO PSICOLÓGICO

Es importante tener información acerca de la capacidad intelectual de la persona (promedio, si tiene retardo mental o deterioro psico-orgánico), que son determinantes para el proceso de formación y el desempeño laboral. La inteligencia presupone una buena capacidad adaptativa, facilitando la asimilación de la pérdida que conlleva la discapacidad y el desempeño en la formación y en el trabajo. El retardo mental y el deterioro psico-orgánico dificultan el aprendizaje y adaptación durante la formación y desempeño laboral.

Se debe obtener información que permita deducir la etapa de elaboración del duelo en que se encuentra, ya que será determinante de éxito, dificultades o fracasos durante la rehabilitación. Si se requiere, es necesario proveer apoyos en este aspecto lo antes posible, ya que la graduación de exigencias durante la rehabilitación se verá modificada por este aspecto.

El análisis de la personalidad nos da elementos para sugerir el tipo de ocupación a elegir y el tipo de trabajo que puede desempeñar posteriormente (dependiente, independiente, con o sin supervisión, con o sin responsabilidad por personas o valores...). Se sugieren aspectos como ecuanimidad, autoestima, autocrítica, autonomía, valores, tolerancia a la frustración.



La calidad de las relaciones interpersonales, brinda información sobre el tipo de ocupación a elegir y el tipo de puesto (solitario, en grupo, en equipo...), se debe indagar por interacción y cooperación. Es muy importante identificar la motivación y los intereses de la persona, especialmente los vocacionales. Se recomienda apoyarse en pruebas integrales, tratando de respetar al máximo las capacidades de la persona durante la orientación.

2.1.6 ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO OCUPACIONAL

Se deberán tener en cuenta los tres subsistemas del mismo: volición, habituación y ejecución.

- Volición: incluye los intereses y valores que identifican la persona y la manera como éstos determinan sus actuaciones, así como la capacidad de disfrutar ciertas actividades. Además la percepción que tiene la persona acerca de sus habilidades y dificultades, relacionadas o no con la discapacidad y la manera como ellas pueden modificar sus actuaciones y generar cambios en el ambiente.
- Habituación: nivel de compromiso y satisfacción en los roles que desempeña, ajuste de ellos a las expectativas del ambiente y cambios en los roles, generados por la discapacidad. El otro aspecto son los hábitos o sea las rutinas diarias de la persona; si están acordes con los roles esperados y si son favorables para su posterior desempeño laboral.

Si se detectan fallas en volición o habituación debe darse el apoyo necesario, pues son dos elementos indispensables para el éxito de la formación profesional y del desempeño laboral. Es aconsejable derivar la persona a un programa de adaptación personal y laboral, antes de remitirla a la Institución de Formación Profesional.

- Ejecución: contempla la integridad o dificultades del organismo, para ejecutar las diversas actividades. Se analiza el grado de independencia en las actividades de la vida diaria, del autocuidado, del uso del transporte, del dinero, de los servicios comunitarios y la integridad de los procesos mentales, la senso-percepción, la motricidad y la comunicación. Según el tipo de deficiencia se alteran unos y otros aspectos, convirtiéndose en discapacidades.



Es muy importante analizar si el déficit que presenta en uno u otro aspecto es irreversible o puede modificarse con algún tipo de tratamiento o de adaptación. En este caso se deben dar los apoyos necesarios, puesto que cualquier mejoría implica un cambio importante en su capacidad laboral. Por el contrario, si el aspecto deficitario puede empeorar con la evolución de la enfermedad, debe tenerse en cuenta para, en lo posible, optar por ocupaciones que no se afecten con esta nueva pérdida o recomendar un tipo de opción laboral en condiciones especiales, donde se permita retroceso en su capacidad funcional, sin la pérdida del puesto de trabajo.

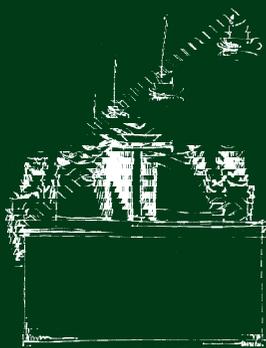
Solamente con una visión tan completa de todos los aspectos personales, familiares y comunitarios se puede intentar dar una orientación acorde con sus posibilidades y las posibilidades del medio.

2.2 EVALUACIÓN DEL TRABAJO

Como se ha mencionado antes, la evaluación ocupacional debe incluir información de la persona y del trabajo. En la evaluación del trabajo, la herramienta utilizada es el Análisis Ocupacional, que se define como “el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio”. Los propósitos para los cuales se realiza el análisis ocupacional determinan los aspectos a tener en cuenta y aquellos a los cuales se deberá prestar mayor atención.

En evaluación ocupacional, todos los análisis ocupacionales enfatizarán: descripción de operaciones, condiciones ambientales, nivel de calificación, nivel de esfuerzo, funciones del trabajador, recursos materiales, productos y exigencias de la ocupación/puesto de trabajo.

De acuerdo con las circunstancias específicas del aspirante (necesidades/oportunidades) el análisis ocupacional se dirigirá a uno, varios puestos, una o varias ocupaciones. En los casos en los cuales se requiere generar o proponer al aspirante diversas opciones laborales, es necesario contar con análisis de puestos y de ocupaciones variadas. Si existe una opción laboral concreta, se debe hacer el análisis en primera instancia del puesto u ocupación ofrecidos, para corroborar o descartar la viabilidad de la opción.



De todas maneras, un adecuado servicio de orientación debe contar con análisis ocupacionales de diversos puestos y ocupaciones, cuantos más mejor, realizados en varias empresas, con el fin de tener una información que pueda ser generalizada.

El estudio del trabajo debe incluir:

2.2.1 DESCRIPCIÓN DE OPERACIONES / PASOS:

Quien lea el informe del análisis debe poder hacerse una idea clara acerca del proceso y procedimientos de producción, teniendo en cuenta los segmentos y movimientos involucrados. A partir de ello se definen las exigencias y demás aspectos.

Es importante incluir el nombre y código de la ocupación, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

2.2.2 CONDICIONES AMBIENTALES:

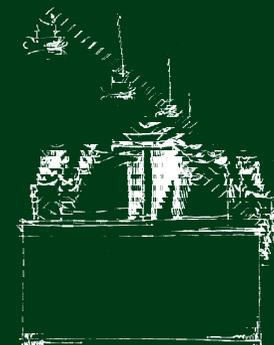
Determinan las características que pueden relacionarse con condiciones específicas de la persona, como es el caso de trabajo solitario o en grupo, en espacio abierto o bajo techo. Con base en ello y la descripción, se determinan los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el operario, que deben ser analizados en términos de la discapacidad de posibles alteraciones adicionales de la salud y de contraindicaciones y necesidad, de adaptaciones por motivos de seguridad y principios ergonómicos.

2.2.3 NIVEL DE CALIFICACIÓN:

Al estar relacionado con el manejo de conocimientos técnicos, diversidad de tareas y necesidad de entrenamiento gradual, debe ser analizado con la escolaridad de la persona, su desempeño en procesos mentales y conocimientos académicos, que son determinantes del nivel de calificación al cual puede aspirar.

A mayor nivel de calificación, mayor exigencia en procesos mentales como comprensión, decisión e iniciativa.

Un aspirante con un bajo nivel de desempeño en procesos mentales no podrá aspirar a ocupaciones calificadas.



2.2.4 NIVEL DE ESFUERZO:

Relacionado con las posiciones que exige asumir la ocupación, el levantamiento y transporte de pesos.

Comúnmente las ocupaciones de mayor nivel de calificación exigen poco esfuerzo físico. Esta información es de gran importancia en discapacidades de tipo físico.

2.2.5 FUNCIONES DEL TRABAJADOR:

Incluye relación con datos, personas y cosas, que se correlacionan con el nivel de calificación. Un puesto puede tener relación con los tres aspectos, con dos o sólo con uno. A mayor exigencia en la graduación de las responsabilidades, más exigencia en procesos mentales para el trabajador.

El tipo de relación predominante, determina el tipo de habilidad que exige el trabajo: relaciones interpersonales, habilidad manual y perceptual, conocimientos teóricos...

2.2.6 RECURSOS MATERIALES:

Máquinas, equipos, herramientas manuales y mecánicas, accesorios, materiales de consumo. Los recursos materiales determinan en parte las exigencias y riesgos de la ocupación o puesto de trabajo.

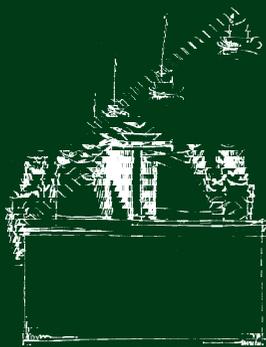
2.2.7 PRODUCTOS:

Información adicional que permite comprender de mejor manera el proceso de producción.

Exigencias de la ocupación/puesto de trabajo, desde el punto de vista de procesos mentales, senso-percepción, motricidad, comunicación, conocimientos académicos, que son los que le permitirán la comparación con el potencial residual del aspirante y determinarán en gran medida las opciones laborales.

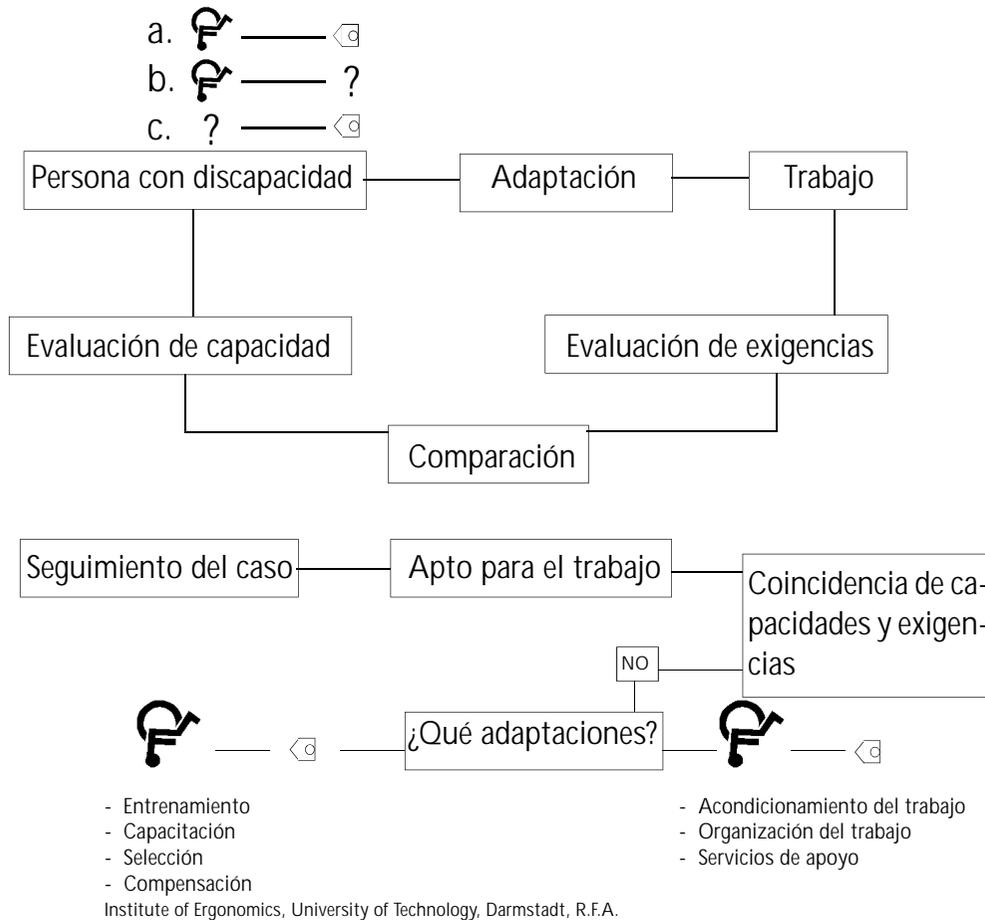
Cuando la evaluación del trabajo se hace dirigida a una opción laboral específica disponible en el mercado, deben incluirse los requerimientos en cuanto a edad, sexo, nivel de formación y experiencia.

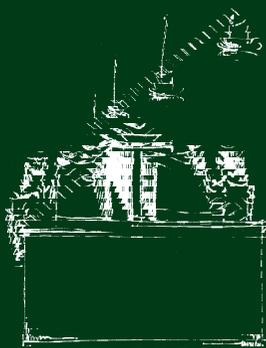
La evaluación ocupacional entonces busca comparar las habilidades, conocimientos de una persona con discapacidad con las exigencias y requerimientos de las ocupaciones o



puesto de trabajo, según el caso, pudiéndose tener primero la información acerca de la persona, para buscar opciones laborales o tener una opción específica para buscar una persona que se ajuste a ella. Como puede verse en la gráfica a continuación, la elección de la persona o la ocupación o puesto estará dada por el nivel de adaptación entre ellos, es decir, la concordancia entre las exigencias de la ocupación y el potencial del aspirante, teniendo en cuenta que en algunos casos la discordancia puede ser solucionada mediante apoyos adaptativos en la persona o en el entorno de trabajo.

ADAPTACIÓN MUTUA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJO





3.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA EVALUACIÓN OCUPACIONAL EN AMÉRICA

Respecto a metodologías de evaluación ocupacional, en Latinoamérica no se encuentran referencias bibliográficas, ni siquiera de procesos institucionales aislados. Al parecer cada institución ha desarrollado empíricamente su propio proceso de evaluación ocupacional, pero sin sistematizarlo.

Las primeras referencias encontradas, datan de 1937 en Buenos Aires, en una institución no gubernamental, la Asociación de Orientación al Inválido AOI, que además de evaluar, orientaba y les conseguía trabajo a las personas con discapacidad. Las condiciones económicas y políticas del país en ese momento, dificultaron su funcionamiento.

En Estados Unidos, The Institute for the Crippled and Disabled, desarrolló la primera batería para prueba de trabajo en 1937. La denominaron sistema TOWER que incluye más de cien tareas de trabajo dentro de 14 áreas ocupacionales. Desde 1940 existían en Latinoamérica servicios de orientación vocacional para adolescentes y jóvenes “normales” a través de test proyectivos y baterías de evaluación, enfocadas a descubrir aptitudes e intereses vocacionales que normalmente se aplicaban antes de elegir una carrera universitaria.

En la mayoría de los países de América Latina se seguían las orientaciones de escuela francesa en materia de evaluación y orientación vocacional; también hubo influencia de la escuela española, cuyos textos y pruebas por razones de idioma llegaban fácilmente a todos los niveles.

En el Museo Social Argentino funcionaba un gabinete de orientación profesional, para personas con discapacidad; tenía además un servicio de rehabilitación profesional, utilizando las mismas materias que se utilizaban para personas “normales” haciendo pequeñas adaptaciones para limitación sensorial (sordos y ciegos).



La segunda guerra mundial fue un acontecimiento que hizo variar fundamentalmente las metodologías de evaluación para ocupar puestos en una empresa. Dado que la fuerza de trabajo se desplazó al frente de batalla, las personas con discapacidad empezaron a ser admitidas en la industria, haciendo caer por tierra el concepto de Henry Ford acerca de la integridad física y psíquica que debía tener un trabajador.

Se demostró en la práctica que la mayoría de los puestos de trabajo requieren solamente el 10% y 15% del potencial total de la persona. Esto hizo variar totalmente las políticas y criterios para las pruebas de evaluación ocupacional.

En 1945 en Guatemala, se organizó un servicio de rehabilitación profesional en el Hospital de Rehabilitación, asesorado por la OIT. Como la mayoría de solicitantes eran analfabetos, se utilizaban pruebas muy sencillas, que reproducían los gestos fundamentales del oficio.

En 1959 se organizó en Argentina un Centro de Rehabilitación Profesional, asesorado por la OIT, que utilizaba test proyectivos como complemento a la evaluación ocupacional.

En 1966 se estableció el primer programa formal en evaluación vocacional en Stout Stat University (actual Universidad de Wisconsin-Stout). Hoy en día varias universidades ofrecen este programa.

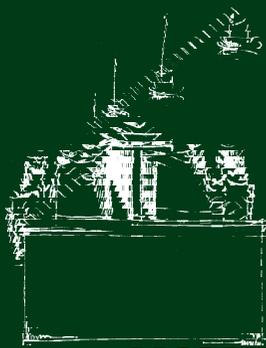
En 1973 se inició en Bogotá, Colombia, el Centro de Rehabilitación Profesional del Instituto de Seguros Sociales, con una unidad de evaluación ocupacional asesorada por la OIT. Esta misma organización dictó cuatro cursos de rehabilitación profesional con énfasis en técnica de evaluación prevocacional.

En 1966 se diseñó la primera prueba VALPAR, compuesta por diez y nueve (19) subpruebas.

En 1974 se organizó en República Dominicana, una unidad de evaluación ocupacional que utilizaba muestras de oficios combinadas con test psicológicos.

En 1976 comenzó a funcionar el Centro de Rehabilitación Profesional en Venezuela, con una unidad de evaluación ocupacional.

En este mismo año la OIT organizó cursos de evaluación de aptitudes para personas con discapacidad, en Venezuela y México.



En 1980 se puso en operación la unidad de evaluación ocupacional del Centro de Rehabilitación Profesional de Industrias Peruanas de Buena Voluntad, de Lima - Perú.

Hasta 1980 en Costa Rica se realizaba la evaluación ocupacional con el único fin de buscar la ubicación del candidato en los talleres de formación laboral de las instituciones. En 1983, a raíz de un aumento en las solicitudes de personas con Retardo Mental, fue necesario detallar más los factores intelectuales de la evaluación. En 1986 recibieron asesoría del GLARP para implantar la unidad de evaluación ocupacional, con los requisitos psicofísicos de las ocupaciones existentes en los talleres del Consejo Nacional de Rehabilitación.

En 1989 en Costa Rica ampliaron el servicio de evaluación ocupacional, implantando la modalidad de evaluación en el puesto de trabajo.

Tanto en América Latina como en otras regiones del mundo, la OIT ha tenido una influencia preponderante en la difusión del tema de la evaluación ocupacional.

Los test y baterías de origen estadounidense, han empezado a utilizarse en los últimos años en América Latina, pero sin haber sido adaptados a nuestra población, ni a las ocupaciones de nuestro medio. Uno de los más difundidos es el VALPAR, que requiere una adaptación de sus perfiles al medio latinoamericano.

Como puede verse en este resumen histórico, la evaluación ocupacional ha variado de país en país y de institución en institución, respondiendo a las necesidades y filosofía institucionales, sin posibilitar la construcción de modelos de evaluación ocupacional aplicables en diversos sitios y con población variada.

3.2. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN

- Integralidad
- Simplicidad
- Gradualidad
- Interdisciplinariedad



- Participación activa de las personas con discapacidad
- Respeto a la diversidad
- Orientación al trabajo

INTEGRALIDAD

Reconocimiento de las personas en forma integral, sin parcializar la evaluación. Comprensión de los aspectos bio-psico-sociales. La persona debe ser comprendida también desde el contexto en el que se encuentra inmersa. Los factores de contexto pueden condicionar en diferentes grados a la persona.

No se debe dar a la evaluación un enfoque clínico; en toda instancia debe regir el principio ético de no invasión a la privacidad.

SIMPLICIDAD

Las metodologías seleccionadas deben ser fáciles de aplicar y de comprender.

GRADUALIDAD

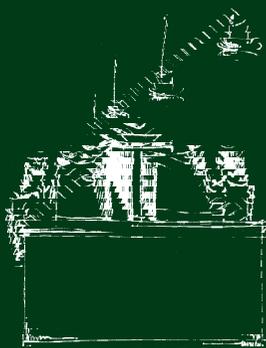
El proceso debe ir aumentando gradualmente en profundidad y complejidad; se debe ir desde lo más simple a lo más complejo. La participación de la persona también es gradual; al comienzo habrá una mayor orientación e intervención del evaluador. A medida que la persona conoce y comprende el proceso, la intervención del evaluador disminuye.

Los instrumentos de evaluación también deben aumentar paulatinamente el grado de complejidad.

INTERDISCIPLINARIEDAD

Cada disciplina aporta información desde su perspectiva y se complementa con las demás.

Las disciplinas involucradas son: medicina, psicología, terapia ocupacional, e ingeniería industrial. Estas disciplinas se deben complementar con enfoques sociales, de formación para el trabajo y empresarial. Es necesario destacar la necesidad de complementación y articulación entre las diferentes disciplinas, ya que no se puede dividir a la persona en



compartimientos separados; la labor debe estar enfocada hacia la persona como objetivo común para las diversas disciplinas, cada una aportando desde su enfoque.

Cuando se utilizan instrumentos, la interdisciplinariedad debe estar presente en la elaboración, la aplicación y la interpretación de los resultados.

PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas deben ser sujetos activos, participantes de su propio proceso.

Si bien se mantiene una orientación al contexto, se deben contemplar las necesidades y expectativas de los involucrados.

La persona con discapacidad debe tener la oportunidad de recibir retroalimentación acerca de su desempeño, con el fin de aprovecharla para la toma de conciencia acerca de sus capacidades y limitaciones personales, así como de las oportunidades del medio. Esto le brindará elementos para la toma de decisiones y le permitirá asumir su propio proceso de Rehabilitación Profesional, como protagonista de los procesos en los que participa.

La disposición a la participación requiere que se comprenda la evaluación como necesidad. Es fundamental que se informe a cada persona que va a ser evaluada acerca de la importancia y la necesidad del proceso de evaluación. Al mismo tiempo, se debe hacer hincapié en la finalidad de desarrollo de sus potencialidades.

Es fundamental la relación permanente entre el evaluador y la persona evaluada. Es preciso que la persona se involucre en los procesos de evaluación; ello requiere una preparación para participar, así como un clima favorable, sin presiones.

Una metodología activa para la persona actúa también como elemento motivador.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

La metodología seleccionada debe respetar, por un lado, los ritmos y características de cada persona, y por otro tomar en cuenta el contexto de la persona: su país, su cultura, los grupos sociales de pertenencia.



ORIENTACIÓN AL TRABAJO

Las metodologías seleccionadas deben responder a los requerimientos de las ocupaciones/puestos de trabajo.

Esta orientación facilita la objetividad en la evaluación; al mismo tiempo enfatiza la integralidad de la persona, ya que el trabajo influye en diversos aspectos.

En un sentido elemental, el trabajo puede ayudar a la persona en su supervivencia; pero están implicados otros factores, como la socialización, la estima, el reconocimiento, el interés y la identificación de las funciones que se llevan a cabo; en un sentido más amplio, el trabajo contribuye a la autorealización si logra articularse con otros roles y aspectos de la persona.

3.3 INSTRUMENTOS Y PRUEBAS DE EVALUACIÓN

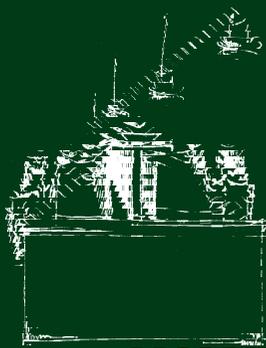
Las metodologías de evaluación no deben restringirse a la aplicación de instrumentos y pruebas, pero éstos constituyen elementos de apoyo para realizar una evaluación integral.

Los elementos utilizados deben ser:

- Compatibles entre sí, para permitir la evaluación integral.
- Objetivos.
- Confiables.
- Válidos.

Deben contemplar el proceso continuo de crecimiento; es necesario reflejar los nexos existentes entre: crecimiento en la primera infancia, educación, formación y trabajo.

El crecimiento en la primera infancia tiene gran influencia en los aspectos socio-biológicos de la persona. La educación facilita el proceso de socialización. La formación proporciona conocimientos básicos acerca del medio productivo. El trabajo constituye la vinculación efectiva con el mercado laboral.



Explique las características de la metodología actual de evaluación de ingreso en su institución.

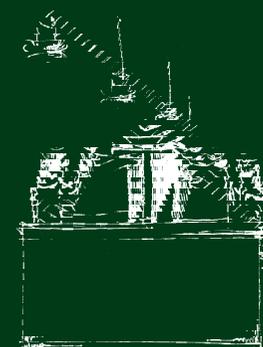
Identifique las fortalezas y debilidades que plantea esa metodología para la integración de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional.

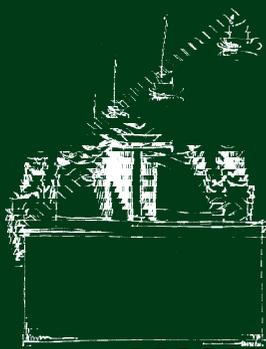
Elabore una estrategia interdisciplinaria de evaluación inicial para llevar a cabo en instituciones de Formación Profesional.

Identifique:

- a. Objetivos.
- b. Características.
- c. Responsables de planificación, ejecución y control.
- d. Articulación con instituciones.
- e. Aspectos a contemplar.
- f. Metodologías. Instrumentos y pruebas.
- g. Procedimientos para interpretación de resultados.
- h. Procedimientos de revisión y control.

EJERCICIOS





METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN

Se mencionan a continuación algunas de las metodologías más conocidas:

- ***Modelo del Centro de Desarrollo Vocacional.***

Se inició en 1968 en la Universidad de Wisconsin Stout, para entrenamiento de estudiantes de un master en evaluación ocupacional.

La evaluación dura una semana y utiliza ampliamente tests psicológicos y pruebas de trabajo.

- ***Modelo de Mamkato Rehabilitation Center, INC. Proyecto Hamlet.***

El centro tiene dos unidades de evaluación ocupacional. Una para personas sin experiencia laboral, problemas de comportamiento, limitación intelectual. Esta evaluación dura de dos a cuatro semanas.

La otra unidad, para personas lesionadas en la industria. Dura de 3 a 5 días.

El perfil obtenido se compara con 12.099 ocupaciones reconocidas, utilizando la Enciclopedia del Trabajo.

- ***Modelo de Evaluación Ocupacional propuesto para la industria.***

Este modelo hace parte de un estudio del rol del terapeuta ocupacional en la industria. Resalta la importancia que tiene la concordancia de las condiciones de trabajo con las habilidades y expectativas del trabajador.

- ***Modelo del Sister Kenny Institute.***

En 1977 empezó a ofrecer un modelo de evaluación ocupacional a corto plazo. Ofrece



una evaluación médica/vocacional completa para limitaciones físicas y mentales. Hace énfasis en la identificación de habilidades ocupacionales transferibles, habilidades actuales, tolerancia física, edad y nivel educativo. Dura entre 3 y 5 días de media jornada.

- **VALPAR.**

Es uno de los test más conocidos y completos. Se inició en 1966 para atender trabajadores lesionados en la industria.

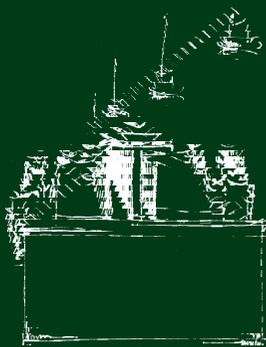
El test incluye pruebas de trabajo con las siguientes características:

- Cada prueba de evaluación debe ser válida y confiable.
- Debe ser completamente reciclable.
- Material durable.
- Cada prueba debe ser agradable, estimulando el espíritu de competencia del evaluado con él mismo.
- Las variaciones en la aplicación no deben afectar significativamente los resultados.
- El VALPAR analiza cada producto de la evaluación, de la misma manera que se analizan las ocupaciones en el Dictionary of Occupational Titles. De esta manera, el Perfil de Capacidades del Trabajador se puede comparar con los 12.375 trabajos analizados en el Diccionario.

Inicialmente tuvo diez y nueve (19) pruebas de trabajo y en 1980 inició una investigación para diseñar una prueba más corta o de tamizaje. Este tamizaje evalúa 23 factores del Perfil de Capacidades del Trabajador. Esta prueba dura 4 1/2 horas.

En 1984 se diseñó el MESA short form, instrumento de pre-tamizaje de 1 1/2 hora de duración.

En 1986 se diseñó el MESA short form 2 que utiliza ejercicios basados en computador.



Hasta 1987 (fecha de la última referencia encontrada), el VALPAR completo constaba de 21 pruebas de trabajo, que cubren todas las áreas y miden las 23 habilidades del Perfil de Capacidad Laboral.

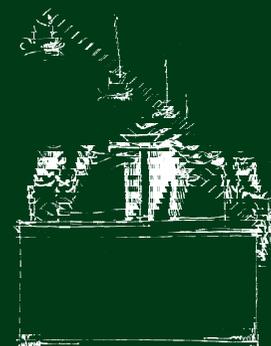
Trae instrucciones en video para limitación auditiva y puede ajustarse para personas ciegas.

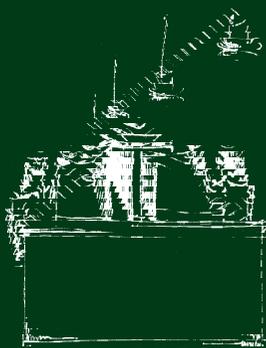
Las pruebas tienen que ver con el manejo de herramientas pequeñas, percepción verbal, espacial, de formas, tamaño y color, categorización y ordenamiento numérico, rangos de movimiento, comprensión, capacidad para resolver problemas, manejo de clasificaciones múltiples, destreza manual y digital, coordinación ojo-mano-pie, capacidad física dinámica.

A pesar de la proliferación de test comerciales para evaluación vocacional y de pruebas de trabajo comerciales, son varios los aspectos que se han criticado de su aplicación indiscriminada en población con discapacidad:

- Rosinsky afirma que las pruebas de trabajo comerciales no permiten suficiente exactitud en la evaluación de personas con discapacidad severa.
- Simplemente confirman déficits en el funcionamiento que ya habían sido observados.
- Estas pruebas no definen o sugieren formas de superar las áreas-problema.
- Los resultados son un grupo de expectativas negativas para las personas con discapacidad y quienes trabajan con ellas.
- La mayoría de estas pruebas han sido diseñadas sin tener en cuenta las personas con limitaciones lo que dificulta el uso de métodos adaptados que se requieren con frecuencia.

A continuación se presenta el Modelo Integral de Evaluación Ocupacional-MIEO, como alternativa metodológica para aplicación de la evaluación ocupacional en nuestro medio, ya que fue diseñada con el criterio de ser aplicable en Latinoamérica, con bajo costo y resultados confiables.





MODELO INTEGRAL DE EVALUACIÓN OCUPACIONAL —MIEO—

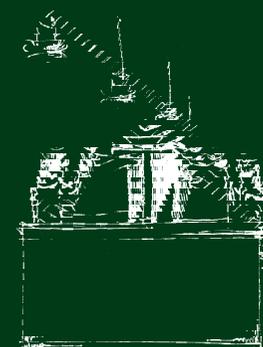
El Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional, GLARP, tratando de subsanar el déficit de un método de evaluación ocupacional adaptado a las condiciones de América Latina, adelantó una investigación cuyo objetivo era diseñar una batería de evaluación válida y confiable, de bajo costo y fácil traslado para poder ofrecer el servicio en diversos lugares, acercándolo al contexto del solicitante y facilitando el acceso de poblaciones marginales por razones económicas o de severidad de la limitación. Además se pretendía que fuera diseñada específicamente para personas con discapacidad y adecuada a los perfiles laborales de nuestros países.

El trabajo duró 8 años y la batería ha sido probada en Colombia, Ecuador, Perú, Costa Rica y Chile con muy buenos resultados.

Por todas estas características, se sugiere para el Proyecto de Integración Normalizada de Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional de América Latina, la utilización por parte de las instituciones de rehabilitación profesional participantes, la batería del MIEO.

El MIEO es una batería de evaluación ocupacional, basada en la discapacidad, lo que quiere decir que pretende identificar aquellas discapacidades que interfieran en la ejecución de determinados trabajos y las que no afecten el rendimiento, obteniendo como resultado el perfil de habilidades personales, que se traduce en el potencial laboral del aspirante. Por lo tanto es aplicable sólo a personas con discapacidad en edad productiva.

El valor del MIEO radica en identificar claramente los aspectos de la discapacidad que



alteran la capacidad laboral y para qué tipo de trabajos. Los aspectos que se encuentren en el nivel de la normalidad, pueden ser analizados con otras pruebas de mayor exigencia para determinar habilidad y destreza y no sólo potencial como es el caso del MIEO.

El MIEO está basado en la comparación del perfil laboral del usuario, con los perfiles de exigencias de ocupaciones no calificadas, semicalificadas, calificadas y altamente calificadas. Permite seleccionar de un banco de análisis ocupacional, que debe tener a disposición la institución, aquellas ocupaciones cuyo perfil de rasgos del trabajador se acerque más al perfil de factores del usuario de manera que dentro de este grupo, él pueda elegir el de su preferencia, teniendo en cuenta sus alternativas reales de trabajo.

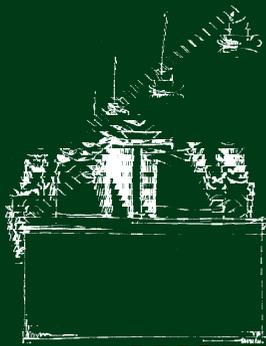
Este banco de análisis ocupacional, debe contemplar las ocupaciones del área de influencia de la institución y para este proyecto específico debe incluir las opciones de formación que ofrecen las IFP participantes.

Los factores que se analizan en la evaluación ocupacional del aspirante y en los análisis ocupacionales, son idénticos y tienen una graduación equivalente, para que la comparación sea objetiva y precisa.

Esta graduación parte del grado cero (0) que corresponde a la ausencia o mínima presencia del factor, hasta el grado cuatro (4), que corresponde a la capacidad normal promedio del ser humano. Capacidades mayores o exigencias mayores, no se contemplan en este modelo, pues se considera que quienes las tengan, pueden acceder a otro tipo de servicios de formación y ubicación laboral, sin requerir los servicios especializados de Rehabilitación Profesional.

El MIEO está conformado por:

- Evaluación del trabajo, con ocho categorías de información para el análisis ocupacional.



- Evaluación de la persona, con seis aspectos a valorar en el candidato.

1. EVALUACIÓN DEL TRABAJO

Se anotan a continuación las categorías de información que utiliza el MIEO:

- **Definición de la ocupación:** se basa en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO con el fin de unificar lenguaje y poder utilizar un mismo análisis en varias regiones.

Se anota el código y se copia el texto para facilitar su manejo.

Se describen las tareas u operaciones que se van a considerar en el análisis ocupacional, ya que algunas de las que incluye la definición de la CIUO no se cumplen en todos los puestos de trabajo o no son aplicables en nuestro medio o en la actualidad.

- **Condiciones ambientales:** se anotan las características físicas específicas, en las cuales se realiza el trabajo y los factores de riesgo a los cuales está expuesto el trabajador; involucra la identificación de los equipos de protección personal.
- **Nivel de calificación:** se determina teniendo en cuenta la variación y complejidad de las operaciones y el proceso; factores de desempeño como habilidad, capacidad mental y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las funciones.
- **Nivel de esfuerzo:** define el esfuerzo físico que requiere. Se determina considerando la relación entre la fuerza, duración, frecuencia, posición corporal y segmentos que intervienen.
- **Funciones del trabajador:** respecto a su relación con datos, personas y cosas: se selecciona la mayor exigencia de la actividad en cada uno de los tres aspectos.
- **Recursos materiales:** se enumeran las máquinas, herramientas, equipos, materiales de consumo y accesorios que se requieren para el trabajo.
- **Productos del trabajo:** se anota qué se obtiene con el trabajo; materiales básicos



procesados, bienes intermedios, bienes finales, área del conocimiento aplicada o servicios.

- **Rasgos del trabajador:** se definen las características exigidas al trabajador para el desempeño de las funciones de acuerdo con una matriz que tiene la batería MIEO. Esta matriz contiene los factores que en el MIEO se consideran necesarios para determinar las exigencias de la ocupación.
- **La matriz está dividida en seis columnas:** la primera corresponde al nombre y definición del factor, las otras cinco columnas corresponden a los diferentes grados de exigencia que tiene la ocupación. La numeración va de cero a cuatro, siendo cero la ausencia del factor o su mínima exigencia y cuatro su grado máximo de exigencia.

Los factores están agrupados en siete aspectos así:

- **Procesos mentales:** incluye comprensión, atención, memoria, observación, iniciativa, comprensión espacial.
- **Sensopercepción:** incluye visión, percepción de color, percepción de forma, percepción de tamaño, percepción temporal, orientación espacial, audición, ubicación de la fuente sonora, discriminación auditiva, sensibilidad superficial, esterognosia, barognosia, propiocepción, sentido kinético y olfato.
- **Motricidad gruesa:** incluye desplazamiento, transporte de peso, alcanzar, halar, empujar, levantar, posición sentado, posición de pie, posición de rodillas, posición en cuclillas, equilibrio estático.
- **Motricidad fina:** incluye agarres, exactitud, agilidad y armonía.
- **Comunicación:** oral y gestual.
- **Conocimientos académicos:** incluye lectura, escritura y matemáticas.
- **Condiciones del ambiente organizacional y social:** incluye jornada, períodos de descanso, adaptación.
- **Responsabilidad:** incluye responsabilidad por herramientas y equipos, responsa-



bilidad por materiales y producto terminado, responsabilidad por información confidencial o el cuidado de valores, responsabilidad por el trabajo de otros, responsabilidad por la seguridad de otros.

Los grados elegidos se marcan en un formato diseñado para esto. Casi todos los factores tienen cinco opciones (de 0 a 4) pero algunos tienen menos; en este caso la casilla en el formato aparece sombreada.

El perfil de las exigencias del oficio, se obtiene uniendo todos los puntos de los grados marcados. Esta gráfica es la que luego se compara con la obtenida de la evaluación del usuario. Este formato tiene una columna de observaciones en la cual se anotan los comentarios pertinentes y una última que corresponde al porcentaje del aspecto.

2. EVALUACIÓN DE LA PERSONA

Comprende seis aspectos referentes al usuario. Los datos se recopilan en un formato único, que debe rotar por los profesionales implicados en la evaluación, para evitar repetir información y tener una visión general del caso. El MIEO contempla tres profesionales básicos que son terapeuta ocupacional, psicólogo y trabajador social. El médico es opcional, igual que otro tipo de profesional que pueda aportar información útil según la complejidad del caso.

La duración estipulada para la aplicación de la batería, incluyendo observación en situación simulada de trabajo, es de mínimo 5 días y máximo 8. Para la aplicación de la batería sola se requiere un promedio de 15 a 18 horas dependiendo la complejidad del caso.

Los aspectos contemplados son los siguientes:

- **Identificación:** incluye datos de nombre, edad, documentos de identidad, procedencia, dirección, teléfono, estado civil, escolaridad (último año aprobado), profesión u oficio, tipo de discapacidad, edad en que la contrajo, entidad remitente.
- **Aspecto socioeconómico:** incluye datos de composición familiar, aspecto económico, vivienda e historia laboral.

Lo concerniente a vivienda debe ser diligenciado después de la visita domiciliaria, con el fin de tener un conocimiento directo de la comunidad en que se desenvuelve y de los recursos comunitarios posibles de ser utilizados en su futura ubicación laboral.



Respecto a la historia laboral, es importante visitar el lugar o lugares de trabajo previo y entrevistar al empleador y a los compañeros de trabajo.

Estas visitas deben ser realizadas por un trabajador social.

- **Aspecto médico:** se utiliza solamente en los casos que se requiera por la complejidad de cada uno, o porque no se tiene claridad acerca del diagnóstico y pronóstico desde el punto de vista médico.

Debe ser diligenciado por un médico cuya especialización variará de acuerdo con cada caso. Debe dar recomendaciones sobre las características del puesto de trabajo y las contraindicaciones laborales.

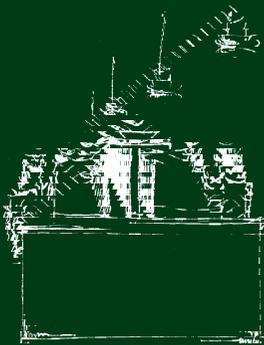
- **Aspecto psicológico:** se debe hacer énfasis en la personalidad, para lo cual además de la entrevista individual y la aplicación de pruebas, se debe observar al candidato (si éste rota por situación simulada de trabajo) en lo concerniente a ecuanimidad, autoestima, autocrítica, autonomía, valores, tolerancia a la frustración. Es importante también indagar sobre la elaboración del duelo de su pérdida funcional, así como las relaciones interpersonales, motivación e intereses. Para indagar respecto a los dos últimos, se sugiere la utilización de pruebas, con el fin de darle mayor objetividad. El MIEO sugiere pruebas para personas con un nivel educativo bueno, y adaptó una prueba gráfica de ocupaciones sencillas para personas con poca escolaridad o con retardo mental.

Se incluye el punto de dinámica familiar en el aspecto psicológico, por ser un determinante, que puede favorecer o entorpecer el proceso de rehabilitación profesional y su futuro desempeño laboral.

- **Análisis del comportamiento ocupacional:** este aspecto debe ser evaluado, combinando entrevista, aplicación de pruebas y observación en situación simulada de trabajo.

La exploración de los subsistemas de volición y habituación se realiza con base en los conceptos del Modelo de Ocupación Humana, de Gary Kielhofner. Estos dos aspectos son decisivos para que con el MIEO se logre orientar al aspirante, respetando su autonomía.

El subsistema ejecución, que se relaciona con las habilidades del sujeto, comprende los



aspectos de actividades de la vida diaria, actividades de tiempo libre y los factores idénticos a los contemplados en el perfil de exigencias del puesto de trabajo, pero enfocados a la capacidad de ejecución personal. Con éstos se grafica el perfil que se compara con el obtenido en la evaluación del trabajo.

Para calificar las actividades de la vida diaria, se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- *Independiente*: realiza la actividad sin ayuda ni supervisión.
- *Semidependiente*: requiere ayuda o supervisión.
- *Dependiente*: la actividad es realizada por otra persona.

Este numeral debe ser indagado a través de entrevista con el aspirante y su familia y en caso de duda, se sugiere realizar observación directa en visita domiciliaria. Tener en cuenta si existen adaptaciones locativas que faciliten las tareas. En las actividades de tiempo libre es importante tener en cuenta la periodicidad con que se realizan, su relación con los intereses y analizar si están acordes con la situación del usuario.

Al igual que en la evaluación del trabajo, existe una matriz con los mismos factores e igual graduación, pero enfocados a la capacidad de la persona.

El aspecto de procesos mentales, debe ser evaluado por el psicólogo con entrevista, observación y aplicación de pruebas.

Los aspectos de sensopercepción, motricidad gruesa y fina deben ser evaluados aplicando las pruebas diseñadas al respecto. Para motricidad fina se basó el MIEO en la investigación de Edad Motriz y Orientación Laboral de GLARP, 1990.

El grado de comunicación debe calificarse al terminar la evaluación, en común acuerdo de los evaluadores, según su desempeño en este aspecto durante los días de la evaluación.

Los conocimientos académicos los evalúa Terapia Ocupacional, aplicando una prueba diseñada para ello.

Los aspectos de respuesta a las condiciones del ambiente organizacional y social y la



responsabilidad, deben ser registrados de común acuerdo por el equipo evaluador, basados en las entrevistas a familiares, empleadores, compañeros de trabajo, observación directa y resultado de las pruebas.

Los grados obtenidos, se marcan en el formato denominado factores del usuario.

En la casilla de observaciones se realizan las aclaraciones pertinentes, como son:

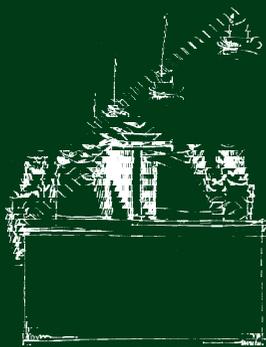
- El motivo por el cual no se logró llegar al grado inmediatamente superior, si las fallas están muy focalizadas.
- Los elementos del grado inmediatamente superior que la persona maneja o tiene superados, si presenta varias fallas, pero estos elementos positivos pueden resultar de utilidad para el análisis cualitativo.

El porcentaje obtenido en cada aspecto, se anota en la casilla correspondiente.

La evaluación ocupacional ayuda a encontrar la media naranja para el desempeño laboral, con la ocupación ideal.

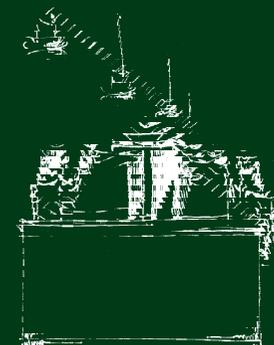
Ventajas de la aplicación del mieo

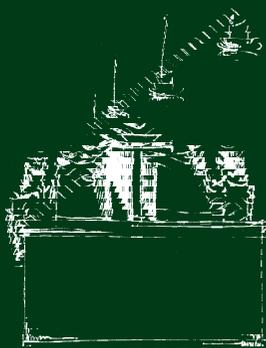
- La rotación de un formato único entre el equipo evaluador, evita la repetición de información y las molestias del candidato al pedirle reiteradamente los mismos datos.
- El formato del MIEO recopila los datos suficientes para una evaluación ocupacional, sin excederse en datos no pertinentes para el caso.
- El esquema de análisis ocupacional que adoptó el MIEO es breve, ágil y sencillo de diligenciar, proporcionando la información requerida para elaborar el perfil y para darle al evaluador un conocimiento suficiente de la ocupación, necesario para el proceso de orientación vocacional.
- Los factores elegidos para la elaboración de las exigencias de la ocupación y de la capacidad del usuario proporcionan información suficiente y relevante para la orientación.
- La graduación fina de los factores, permite evidenciar las diferencias entre las exi-



gencias de las ocupaciones y de las capacidades de los aspirantes.

- La utilización de los dos perfiles contrastantes (aspirante y ocupación), facilita la comparación entre capacidades y exigencias, para seleccionar las opciones laborales más acordes con el potencial de la persona. Por otra parte, agiliza la identificación de aquellos factores relevantes para el desempeño, que se encuentran con calificaciones inferiores a las exigidas por la ocupación y por lo tanto requieren mayor énfasis durante los procesos de adaptación y formación. Conviene aclarar que este criterio sólo es aplicable cuando es posible deducir que la calificación del factor es susceptible de mejorar.
- La globalización de datos de los factores de cada aspecto en porcentajes, agiliza la comparación entre los perfiles de las ocupaciones y del aspirante para una selección inicial, pero esto no descarta la conveniencia de analizar en detalle los perfiles de las ocupaciones seleccionadas en primera instancia, para determinar el plan a seguir en los procesos de adaptación, formación y colocación subsiguientes.





ACERO, MARTHA. Curso Básico de Rehabilitación Profesional. Santa Fé de Bogotá: GLARP, 1991.

CINTERFOR.

GLARP. Serie Básica en Rehabilitación Profesional. Bogotá, Agosto 1989.

GLARP. Seminario Modelos en Rehabilitación Profesional. Lecturas de Apoyo. Bogotá, 1990.

GLARP, Modelo Integral de Evaluación Ocupacional –MIEO– Santafé de Bogotá, 1986.

GLARP. THESAURO DE REHABILITACIÓN. Santafé de Bogotá, 1992.

HERRAIZ, MARÍA L. Formación de formadores. Manual didáctico. Cinterfor, 1994.

LEVITT, SOPHIE. Tratamiento de la Parálisis Cerebral y el Retraso Motor. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana, 1982.

LÓPEZ J., BEATRIZ ELENA Y OTROS. Rehabilitación Profesional. Cartilla para Empresarios. Santafé de Bogotá: Instituto de los Seguros Sociales - Administradora de Riesgos Profesionales, 1996.

OIT. Adaptación de Empleos para los inválidos. Ginebra, 1976.

OIT. Principios Fundamentales de la Readaptación Profesional de los Inválidos. Ginebra, 1974.

PUJOL, JAIME. Análisis Ocupacional para los Instituciones de Formación Profesional. Montevideo: CINTERFOR, 1980.

