

RECALIFICACIÓN PROFESIONAL

María Andrea Ferrari
Lic. Kinesióloga Fisiatra

Asignatura: DIPLOMATURA KINESIOLOGIA DEL TRABAJO, OCUPACIONAL Y LABORAL

Titular: Andrés Feldmann

Fecha: diciembre 2008

RECALIFICACION PROFESIONAL

INTRODUCCION

En este trabajo trato de analizar y describir la resolución 216/03 de la STR donde se detallan las etapas a seguir en el proceso de Recalificación Profesional, prestación en especie a cargo de la ART

Se desarrolla el modelo propuesto con la distintas etapas que lo integran, entendiendo que puede llegar a constituir un elemento fundamental en la vuelta al trabajo con la convicción de que la mayor parte de los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional puedan realizar algún tipo de actividad dentro de la empresa, siempre y cuando el tipo de trabajo este dentro de su discapacidad.

Se entiende por RECALIFICACION PROFESIONAL a aquella parte del proceso continuo de adaptación y readaptación para que los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades profesionales puedan obtener, ejercer y conservar un empleo adecuado.

Implica acortar al máximo la distancia existente entre el perfil del trabajador, víctima de un accidente de trabajo, y los requerimientos de un puesto de trabajo. Podemos dividirla en tres formas:

1-REINSERCIÓN: Finalizado su tratamiento el damnificado trabajará en el mismo puesto de trabajo.

2-REUBICACIÓN: Finalizado su tratamiento el damnificado trabajará en otro puesto de trabajo, sin necesidad de una capacitación calificada.

3-RECALIFICACIÓN PROPIAMENTE DICHA: Finalizado su tratamiento el damnificado se hallará en condiciones de desempeñarse en otra actividad diferente ya que su incapacidad le impide volver al trabajo, para lo cual habrá requerido entrenamiento o capacitación previa.

La Resolución 216/03, art 2 destaca que las Aseguradoras de Riesgos del trabajo y las empresas auto-aseguradas deben contar con un responsable de recalificación Profesional, 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, el que no podrá desempeñarse en otra área.

OBJETIVO PRINCIPAL:

El objetivo primario de la Recalificación Profesional es la reintegración satisfactoria al trabajo.

METODOLOGÍA

El proceso de recalificación profesional deberá ser determinado lo antes posible, por lo cual una vez conocido el diagnóstico ya se debería comenzar a evaluar el caso tanto en lo que respecta al contacto con la empresa como a la planificación de las etapas de Recalificación a llevar a cabo.

Se realizará un plan de Recalificación Profesional, en el cual se establecerán los objetivos a seguir, que podrán encuadrarse en las siguientes etapas, según los principios fundamentales de readaptación profesional de la O.I.T.:

- . **Evaluación**
- . **Orientación**
- . **Análisis Ocupacional y Adecuación del Medio Laboral**
- . **Formación**
- . **Colocación Selectiva**

. Seguimiento

. Evaluación:

1- del trabajador:

Se determinan las capacidades y posibilidades físicas, mentales, psicosociales y profesionales que posee el trabajador afectado.

Se evalúa la *capacidad funcional* que puede consistir en una evaluación de base, evaluación de las capacidades para emplearse, evaluación de la capacidad ocupacional y evaluación de la capacidad de trabajo. Evaluación de la función psicosocial, neurológica, cognitiva, perceptiva y motora.

Se evalúan las *destrezas y tolerancia al trabajo*.

Se evalúan los *comportamientos laborales*.

Se evalúan las *capacidades relacionadas con el trabajo* tales como el transporte, la comunicación y los cuidados personales.

Se evalúan aptitudes e intereses del trabajador con el fin de calcular su posible desempeño profesional cuando se encuentre en las condiciones efectivas de trabajo y se indica el grado de resistencia al mismo. Se realiza una síntesis de su *historia ocupacional*, con actividades de interés y trabajos anteriores (puesto de trabajo, empresa, interés por el mismo, duración en el puesto, causas por las cuales dejó este empleo). ***En el caso que se considere oportuno se completará planilla de profesiograma, se podrá realizar el mismo en otra etapa de la Recalificación.***

Profesiograma: De acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades funcionales remanentes del paciente se analiza si el paciente se halla o no en condiciones de desempeñarse en determinado puesto de trabajo. Se obtiene y se gráfica entonces la relación existente entre los requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades funcionales del trabajador en relación a dicho puesto, con un informe final de si está o no en condiciones de desempeñarse en ese puesto, especificando las adaptaciones necesarias si las hubiera.

2- de la empresa:

El contacto con la empresa, desde la Aseguradora, debe comenzar ni bien el paciente tiene la baja laboral y se conoce el diagnóstico.

Desde el área, debe comenzar lo antes posible, ni bien se prevé que el paciente puede llegar a tener dificultades en su retorno al trabajo, y debería mantenerse hasta el final de la Recalificación.

Se puede evaluar, entre otros, el nivel de apertura de la Empresa para con el trabajador, cómo era la relación con él antes del accidente y cuáles son las expectativas del empleador frente al caso.

. Orientación:

Se efectuará un pronóstico con relación a las actividades que el damnificado pueda y quiera desarrollar de acuerdo a las posibilidades de formación profesional de empleo existentes o necesidades laborales en la zona que habita o pueda desarrollarlas.

. Análisis Ocupacional y Adecuación del Medio Laboral:

Para la reubicación laboral, se relevarán los posibles puestos de trabajo valorando los requerimientos y oportunidades concretas de éstos y su entorno, con el objeto de adecuar, en caso necesario, el medio laboral para ser ocupado por el siniestrado. Tal adecuación debe comprender infraestructura técnica que asista o supla movimientos y/o funciones que el trabajador no pueda ejecutar.

Es el proceso recolección de datos, ordenamiento, 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 éstos plantean al trabajador, para un desempeño satisfactorio.

Con este propósito, el análisis ocupacional utiliza un conjunto de fundamentos, técnicas y procedimientos que permitan identificar, registrar y presentar la siguiente información, en relación a las ocupaciones, las actividades realizadas por los trabajadores, los factores técnicos ambientales característicos, las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas de los trabajadores, para un rendimiento satisfactorio, sin que él esté expuesto a riesgos de accidentes en el área.

¿Qué se obtiene de un análisis ocupacional?

La aplicación de las técnicas de análisis permite obtener una serie de resultados directos que constituyen los productos del proceso de análisis ocupacional:

- descripción del trabajo ejecutado en las ocupaciones
- condiciones ambientales
- demandas físicas, psíquicas y cognitivas
- relaciones de las ocupaciones analizadas entre sí con otras ocupaciones
- exigencias de las ocupaciones

. Adecuación del medio laboral:

Al realizar el análisis ocupacional y/o la muestra de trabajo pueden determinarse ciertos cambios/adaptaciones/adecuaciones en la persona, en las máquinas, equipos, lugar, etc., necesarios para que la persona afectada esté en condiciones de desempeñarse en determinado puesto de trabajo sin riesgos para ella ni para la empresa.

. Formación:

En los casos en que se crea conveniente, porque la empresa lo reubica siempre que tenga determinada formación, o porque fue despedido de la empresa, o porque no existe reubicación posible, y en la orientación se arribe a la elección de una actividad, oficio o profesión, encargado del área de recalificación le buscará un prestador apropiado para otorgarle la tarea de entrenamiento y capacitación (de duración no inferior de tres (3) meses y máximo a un (1) año, con un mínimo de 30 hs mensuales, salvo excepciones que serán evaluadas y autorizadas por el Subgerente de control de prestaciones de la SRT, en estos casos se remitirá el pedido de autorización mediante nota tipo.

Debe establecerse por escrito la conformidad tanto de parte del empleador como del empleado.

En casos en que no exista posibilidad de curso formal, o que se considere oportuno, la SRT permite la realización de una capacitación informal a través de una pasantía en algún puesto de la zona a modo de aprendizaje de una tarea específica. Se deberá aclarar de qué tarea se trata, y que pueda ser útil para el paciente a la hora de buscar un nuevo empleo, luego del alta).

La Coordinación del Área cuenta con un banco de datos de cursos posibles, que se va ampliando en la medida de las necesidades.

. Colocación Selectiva:

De acuerdo con la L.R.T. y con las exigencias de la SRT se promoverá la reinserción del trabajador al puesto de trabajo que ocupaba antes del accidente.

En caso de no ser factible, se tratarán de arbitrar los medios para evaluar la posibilidad de reubicación laboral dentro del mismo establecimiento, en otro puesto de trabajo. Para ello, y teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones anteriores respecto de las habilidades e intereses del trabajador afectado, se deberá realizar un relevamiento y análisis de los otros puestos dentro del establecimiento.

De ser posible la reinserción o la reubicación, es imprescindible establecer en forma escrita la conformidad de parte del empleador, por lo tanto, la Aseguradora solicitará a la empresa o responsable de RR.HH, que dentro de un plazo no superior a los 15 días hábiles de haber sido notificados de la situación del trabajador, informará si se dará curso a la reubicación laboral y de no ser posible dicha sugerencia indicar los motivos que imposibilitan la misma.

Tratándose de este último supuesto, el trabajador será capacitado en un nuevo oficio debiendo recibir las herramientas adecuadas para poner en práctica su nueva instrucción; de verificarse que el trabajador conozca un oficio previo y conserve las capacidades funcionales para ejercerla, se lo proveerá de las herramientas suficientes para que pueda desempeñarlo.

En algunos casos es posible la colocación selectiva en algún puesto, previamente analizado, en otro establecimiento diferente al que pertenecía.

En todos los casos es de suma importancia crear una muy buena relación con el empleador desde el inicio del caso.

. Seguimiento:

Los seguimientos deben realizarse por un periodo de 60 días con el fin de garantizar la reintegración satisfactoria del trabajador. Esto debe llevarse a cabo tanto para los casos de reinserción o reubicación al trabajo como para aquellos sometidos al Proceso de Recalificación Profesional propiamente dicho.

Se remitirá informe mensual de la etapa correspondiente a la SRT. En los casos que el trabajador haya sido capacitado, se remitirá la certificación que acredite la finalización de la misma y de corresponder, la constancia de la entrega de herramienta.

En algunos casos podrá realizarse telefónicamente y en otros se requerirá la visita al establecimiento que corresponda. El encargado de la Recalificación de dicho caso evaluará lo que crea conveniente.

Ejemplo de profesiograma:

PROFESIOGRAMA

NOMBRE Y APELLIDO:

PUESTO DE TRABAJO:

TAREA:

FECHA:

EVALUADOR:

Azul: Trabajador

Rojo: Puesto

REGISTRO DE EVALUACIÓN

Datos del Trabajo-

- 1 - No requiere la capacidad - 0%
- 2 - Lo requiere en forma mínima - 25%
- 3 - Lo requiere en forma parcial - 50%
- 4 - Lo requiere en forma total - 100%

Datos del Trabajador

- 1 - No posee la capacidad. No lo realiza. No lo realiza por alteraciones asociadas.

- Lo realiza mal - 0%
- 2 - Escasa capacidad. Lo realiza regular - 25%
- 3 - Buena capacidad. Lo realiza bien pero después de alternativas - 50% - 75%
- 4 - Muy buena capacidad. Lo realiza muy bien - 100%
- + - Necesidad de adaptación.

1 - REQUERIMIENTOS - CAPACIDADES FUNCIONALES				
1-1- COGNITIVO				
Atención				
Memoria				
Lecto/Escritura				
Estudio				
1-Analfabeto				
2-Primaria Completa				
3-Secundario Completo				
4-Terciario (universitario)				
2-2- SENSOPERCEPTIVO				
Agudeza visual OD				
OI				
Discriminación auditiva				
Discriminación táctil de: textura				
temperatura				
tamaño				
2-3- MOTOR				
<u>A) Postura y posiciones estáticas y/o en movimiento</u>				
Estar de pie				
Estar sentado				
Caminar				
Subir y bajar escaleras				
Subir y bajar rampas				
Arrodillarse				
Agacharse				
Inclinarse hacia el suelo estando de pie				
Inclinarse hacia el suelo estando de sentado				
Levantar /transportar **				
Mantener equilibrio				
Tirar				

Empujar				
Volcar				
Trepar				
Caminar por suelos con obstáculos				
Caminar por suelos resbaladizos				
<u>B) Movimientos con los miembros superiores</u>				
Lateralidad: Diestro				
Zurdo				
Uso indistinto				
Prensiones				
Digitales: Bidigitales:				
Tridigital				
Panorámica				
Palmares: Dígito palmar				
Plena palma: esférica				
Centrada o dirigida (ej. destornillador)				
Gancho (ej. Balde)				
Destreza manual (ej. amasar)				
Destreza digital (ej. esparcir sal)				
Precisión motriz				
Coordinación: bimanual				
viso-manual				
mano-ojo-pie				
Rapidez motriz:				
Movimientos unilaterales				
Movimientos bilaterales: simultáneos				
alterados				
disociados				
Alcances: Cruce de línea media				
por debajo del nivel del hombro.				
por encima del nivel del hombro.				
hacia la izquierda				
Sostener con el/los brazos				
Ejercer fuerza con la/s mano/s				
Ejercer fuerza con todo el miembro superior				
Ejercer fuerza con ambos miembros superiores				
<u>C) Movimientos con los miembros inferiores</u>				
Actividad con un pie				
Actividad con ambos pies				
Actividad con un miembro inferior				
Actividad con ambos miembros inferiores				

<u>3- HÁBITOS LABORALES</u>				
<u>Posibilidades de:</u>				
Trabajar con personas				
Trabajar con elementos y herramientas:				
Trabajar con máquinas:				
Trabajar aislado				
Seguridad y rutina				
Trabajar en el mismo espacio físico				
<u>3- 1- TOLERANCIA Y RESISTENCIA AL TRABAJO</u>				
Resistencia a la fatiga				
Resistencia a la monotonía (act. repetitivas)				
<u>4- REQUERIMIENTOS AMBIENTALES</u>				
Al aire libre				
Bajo techo				
Ambiente frío				
Ambiente caluroso				
Ambiente con cambios bruscos de temperatura				
Polvoriento				
Higiénico				
Sucio				
Con vibración				
Ruidoso				
Tóxico				
Con humo				
Iluminación				
Ventilación				
Con objetos móviles				
En alturas				
Rodeado por otros				
Con máquinas o junto a ellas				
Espacio limitado				
Espacios con desnivel				
Espacios con obstáculos				
Suelos resbaladizos				
Suelos comunes				
<u>5- PRECAUCIONES Y SEGURIDAD: Con referencia a.</u>				
La persona				
Otras personas				
Los materiales y elementos				

El proceso				

6- OBSERVACIONES Y COMENTARIOS GENERALES:

CONCLUSIONES.

Lograr la reintegración satisfactoria al trabajo en la cual los trabajadores junto con la cooperación entre la SRT la ART y el empleador recuperen su fuente de ingresos y continúen progresando dentro del sistema productivo y sigan siendo elementos imprescindibles para el funcionamiento de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA.

- Ley 24557 Ley de Riesgos del Trabajo.
- Resolución 316/03 SRT.
- Mercau Jorge. *La Recalificación Profesional. Aspectos Médicos-Legales y laborales de la reinserción de discapacitados en la Ley de Riesgos de Trabajo*. Dosyuna Ediciones Argentinas. Ciudadela, 2008
- www.oit.org

INDICE

Introducción

2

Objetivo Principal	3
Metodología	3
Profesiograma	7
Conclusión	10
Bibliografía	