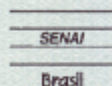


SERIE

INTEGRACIÓN NORMALIZADA EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

UN PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIAL



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

ESPAÑA  
ORGANISMO FINANCIADOR



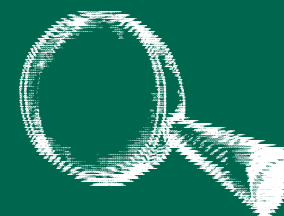
CINTERFOR

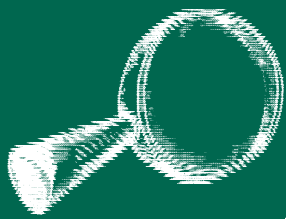


# Seguimiento *en la* formación *y en el* trabajo *de las* personas *con* discapacidad

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

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

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

Proyecto editorial: Creamos alternativas Soc. Ltda.

Diagramación, ilustración: La Galera

Impresión: Pragma Promoción

Depósito Legal 304.325 / 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.

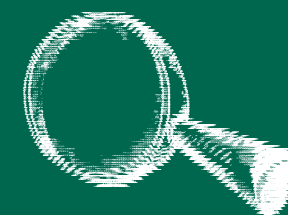
Se entrega como fuente de referencia, sin que represente una única y acabada propuesta ni una posición oficial de la OIT.

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.

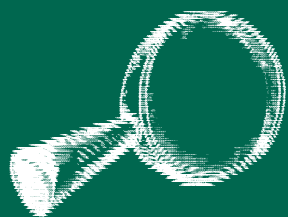


Presentación .....	5
Ubicación del módulo dentro de la Serie .....	7
<b>I. Interpretación de resultados .....</b>	<b>11</b>
1.1 Consideraciones generales .....	12
1.2 Procedimiento general para la interpretación de resultados .....	15
1.2.1 Preselección de opciones .....	16
1.2.2 Nueva selección con base en los intereses .....	16
1.2.3 Ratificación de la preselección .....	16
1.2.4 Análisis del mercado laboral - alternativas de formación .....	16
1.2.5 Definición del tipo de ubicación aconsejable .....	17
1.2.6 Interpretación conjunta con el aspirante .....	17
<b>II. Ergonometría .....</b>	<b>19</b>
2.1 Conceptos básicos .....	19
<b>III. Recomendaciones específicas para diversas discapacidades .....</b>	<b>31</b>
3.1 Recomendaciones para personas sordas .....	31
3.2 Recomendaciones para personas ciegas .....	32

# ÍNDICE



3.3 Recomendaciones para personas amputadas .....	33
3.4 Recomendaciones para personas con alteración neurológica .....	35
Bibliografía .....	37



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 el 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.

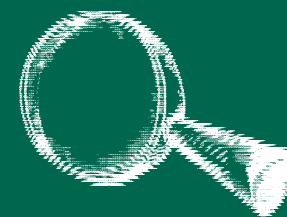
El material de información de la serie presenta los resultados de los diagnósticos realizados en Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay sobre condiciones para la integración normalizada en la formación profesional. Incluye además informes sobre el desarrollo del proyecto en los cinco países.

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 basa-



do 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.

---

#### **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.

---

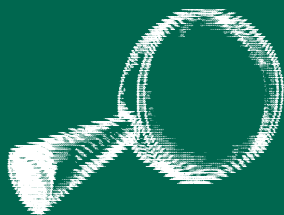
Este módulo puede ser utilizado total o parcialmente, sólo o con otros de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos, familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación 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.

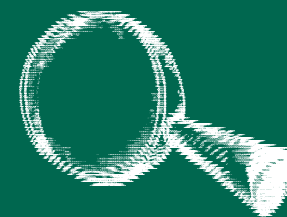
Brinda información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, que facilitan la función del docente.

### **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.

## UBICACIÓN DEL MÓDULO DENTRO DE LA SERIE





### **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:

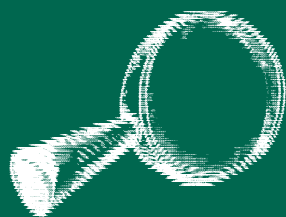
### **5. Integración laboral.**

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 sociolaboral.**

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.

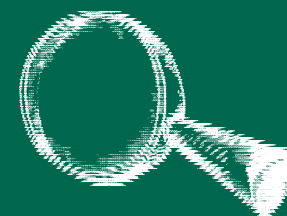
Destaca la accesibilidad como condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de oportunidades.

### **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.

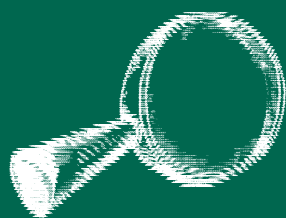
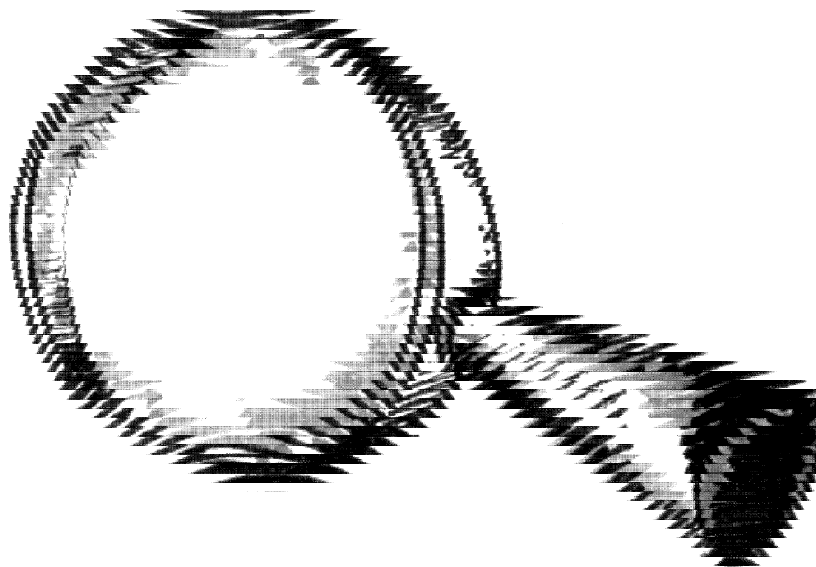
### **9. Comunidad en general.**

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.

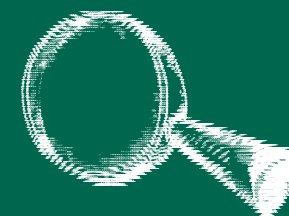


Como ya se ha dicho en el módulo de Evaluación de Ingreso, la objetividad debe ser una característica fundamental en la aplicación de la evaluación ocupacional. La interpretación de resultados no es ajena a esta condición. De alguna manera, la interpretación de resultados hace parte del proceso de valoración, como continuación del registro formal e interpretación inicial de datos obtenidos respecto al trabajo y a la persona (cada uno por separado). La interpretación de resultados comienza con el análisis de los datos del aspirante y del trabajo en conjunto, tomando como parámetro que se busca encontrar aquellas ocupaciones que concuerden con las características, habilidades y discapacidades de la persona.

Cualquiera que sea el modelo, pruebas o batería usado para la evaluación ocupacional, previo a la interpretación de resultados debe haberse registrado la información en forma concisa y objetiva, de tal manera que puedan ser comparados los datos de la persona y la ocupación u ocupaciones. Esto exige que al seleccionar un método de evaluación ocupacional se debe elegir el sistema de registro de información (formato, formas de medición, aspectos a incluir), si el método no los contempla, o adaptar las propuestas por el método a las condiciones específicas de la institución y su población usuaria.

Durante la interpretación de resultados se retoma el objetivo de la evaluación ocupacional, que debe coincidir con el motivo de consulta del aspirante: es diferente interpretar resultados de evaluación de una persona que desea saber si puede emplearse o capacitarse en una ocupación o puesto específico, a una que desea recibir orientación acerca de varias ocupaciones en que podría desempeñarse, para elegir la que sea de su mayor interés y con mejores opciones laborales.

## I. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS



## 1.1 CONSIDERACIONES GENERALES

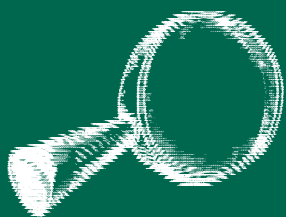
Las pruebas de ingreso de las IFP constituyen un filtro para seleccionar del grupo de aspirantes, los de mejor potencial. Las evaluaciones tienen relación con las habilidades que exige la ocupación, pero no todo el contenido de las pruebas mide directamente habilidades y conocimientos, pre-requisito para el aprendizaje y desempeño en la ocupación elegida. Muchos aspectos miden conocimientos y habilidades para seleccionar del grupo los más capaces, sin importar la exigencia de la ocupación. Conviene recordar que la evaluación ocupacional funciona como un predictor del desempeño laboral de una persona con discapacidad, en la medida que permite, a partir de su perfil de potencial laboral, identificar ocupaciones compatibles con ella. Metodológicamente hablando es clara la posibilidad de proyectar a partir del resultado de la evaluación. Ello significa que la clave está en la objetividad con que se realicen las evaluaciones de la persona y del trabajo, así como la confiabilidad del modelo o prueba(s) de evaluación utilizadas.

Con esta claridad, se puede pensar que un trabajo en coordinación entre una institución de rehabilitación profesional y la IFP pueda facilitar la evaluación de los aspirantes con discapacidad, de manera que, al definir su posibilidad de capacitación en determinada área, se pueda garantizar su capacidad de ajustarse a las exigencias máximas de la ocupación.

Para el efecto, el equipo de rehabilitación profesional debe realizar la evaluación del trabajo para cada una de las ocupaciones que ofrece la IFP, determinando el perfil de la mayor exigencia de cada una de ellas. En el estudio del trabajo es importante analizar las exigencias, el recorrido ocupacional propuesto, teniendo en cuenta dos aspectos:

- Se deben tomar como base para la calificación las exigencias tanto del desempeño como de la superación de las unidades de aprendizaje planteadas.
- Es importante disponer de un perfil de rasgos del trabajador (exigencias del trabajo) para cada una de las salidas parciales, ya que una salida parcial constituye una buena opción para quienes no tienen potencial para superar todo el recorrido ocupacional.

Se pretende que las instituciones de rehabilitación dispongan de un Banco de Análisis Ocupacionales de todas las ocupaciones correspondientes a los cursos ofrecidos por la IFP.





Los reportes y perfiles deben ser actualizados en la medida que se realicen modificaciones a los programas de formación, con base en las exigencias del mercado laboral. Si el curso en el cual muestra interés el aspirante no cuenta con estudio del trabajo, debe hacerse el análisis ocupacional antes de evaluar la persona, siguiendo las recomendaciones antes mencionadas.

Teniendo en cuenta la diversidad de niveles de calificación que incluyen las IFP en los cursos de capacitación que ofrecen y el hecho que el MIEO (metodología de evaluación propuesta) fue diseñado solamente para ocupaciones de la base de la pirámide (desde no calificadas hasta altamente calificadas), se proponen dos modalidades de evaluación de ingreso:

- Evaluación única.
- Evaluación mixta.

### **MODALIDADES DE EVALUACIÓN DE INGRESO**

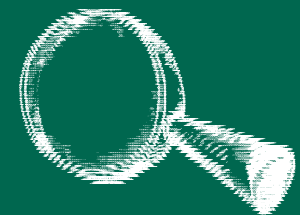
La elección de la modalidad de evaluación a utilizar para cada uno de los programas de formación debe ser fruto de un consenso entre representantes de la entidad de rehabilitación y la IFP. Ello implica el conocimiento mutuo de las estrategias de evaluación y la capacitación de las personas de la IFP en conceptos básicos de rehabilitación profesional.

No sólo la elección de modalidades de evaluación sino todo el proceso de integración normalizada de personas con discapacidad en las IFP implica un trabajo coordinado con las instituciones de rehabilitación, donde se da un mutuo enriquecimiento y se busca la solución conjunta de problemas.

#### **Evaluación única**

Como se expuso anteriormente, la evaluación ocupacional tiene un valor predictivo del desempeño laboral de una persona.

Esto no significa que la persona con discapacidad vaya a ingresar sin cumplir con un perfil adecuado y que se tengan que tener consideraciones posteriores en su rendimiento. La comparación de los dos perfiles (de exigencias y de capacidad) y la concordancia entre ellos asegura la capacidad de desempeño.



No se pretende tener consideraciones especiales con una persona con discapacidad, sino ajustarse a la realidad. La discapacidad, si se mide con la «norma» queda en desventaja y sería muy difícil que en selecciones uniformes con las personas sin discapacidad, obtengan puntajes entre los más altos, pues hay una realidad y es que tienen dificultades para ciertos aspectos de la vida diaria, de velocidad de respuesta, de bloqueo de vías sensoriales y muchos otros.

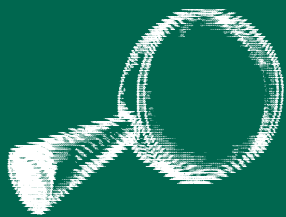
Pero evaluados en comparación con lo que se espera que deban realizar, sí pueden mostrar su capacidad. Se está hablando entonces de adaptaciones y no de privilegios.

Puesto que, el número de personas con discapacidad es significativamente inferior a la población sin ella (se calcula un 10% de la población mundial aunque esta cifra tiende a aumentar), y por esto no representa una dificultad que cuando se presenten como aspirantes a un cupo para formación profesional, se evalúen respecto a la capacidad exigida por la ocupación y no a las capacidades de los demás aspirantes que de antemano se sabe que son mayores (al menos no tienen discapacidades evidentes). Si cumple con lo requerido por la ocupación, darle el cupo no significa disminuir en forma significativa las opciones para los demás, pero sí representa algo muy importante para la persona con discapacidad: una oportunidad. Muchos de ellos necesitan sólo esto para superarse y ser productivos.

Es importante insistir en que esta adaptación a la prueba de ingreso no significa menor rendimiento posterior respecto a la ocupación. La exigencia debe ser siempre la de lograr los aprendizajes con la calidad exigida para un desempeño óptimo posterior.

### **Evaluación mixta**

Consiste en aplicar la evaluación ocupacional por parte de la institución de rehabilitación a manera de prueba tamiz, en el sentido que aspectos de gran importancia en los cursos largos, como es el caso de los conocimientos académicos, y cuyo desempeño en grado 4 sería insuficiente para ciertas ocupaciones, determinarán la pertinencia de continuar el proceso de selección. Puede suceder lo mismo con otros aspectos generalmente no incluidos en las pruebas de las IFP, como es el caso de las exigencias motrices, en las que es probable que muchas personas con discapacidad presenten importantes dificultades, algunas de ellas susceptibles de mejorar mediante adaptaciones.



Si el aspirante no logra obtener el puntaje necesario en el (los) aspecto (s) determinado (s) como fundamental (es), debe analizar posibilidad de adaptación o de ajuste mediante apoyos adicionales. De no ser posible la mejoría o adaptación externa, se debe descartar el ingreso al curso en estudio.

A partir de la obtención de un perfil considerado mínimo pre-requisito por la IFP y la entidad de rehabilitación (previo acuerdo), se remite el aspirante para la aplicación de las pruebas complementarias previamente definidas.

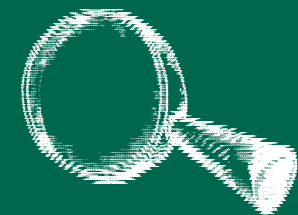
Es preferible sólo aplicar las pruebas consideradas necesarias para complementar la evaluación ocupacional, con las adaptaciones metodológicas (no de exigencia global) necesarias según el tipo de discapacidad.

Las adaptaciones metodológicas pueden realizarse con base en las sugerencias que se plantean para diversas discapacidades o con asesoría de los rehabilitadores.

Cualquiera de las modalidades de evaluación que se utilicen, implica que la institución de rehabilitación debe elaborar un informe acerca de los resultados de la evaluación ocupacional. No se pretende que se describa solamente el perfil de factores del usuario (habilidades de la persona), sino que se analicen estos resultados, contrastándolos con el perfil de exigencias de la ocupación (rasgos del trabajador), presentando conclusiones y sugiriendo adaptaciones o apoyos adicionales que resulten necesarios para la persona o para el trabajo.

## **1.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Una vez ha sido ordenada y medida por cada uno de los miembros del equipo participante, la información acerca del puesto (s) de trabajo u ocupación (es) y de la persona, se realiza conjuntamente la interpretación de resultados. Conviene aclarar que en muchas circunstancias la información acerca del trabajo proviene del Banco de Análisis Ocupacionales y por lo tanto ya estará ordenada. Los pasos a seguir para la interpretación de resultados son los siguientes:



### **1.2.1 PRESELECCIÓN DE OPCIONES**

Comparando los resultados de la evaluación de la persona con la del trabajo, se eligen las ocupaciones o puestos cuyas exigencias coincidan o sean inferiores a las habilidades del candidato.

### **1.2.2 NUEVA SELECCIÓN, CON BASE EN LOS INTERESES**

Si se encuentra alguna ocupación hacia la cual el candidato ha mostrado marcado interés, pero no coincide con sus habilidades de manera global, se debe hacer un análisis más detallado de cada uno de los aspectos en que se considera no se desempeñaría de acuerdo con las exigencias y definir si estos aspectos son susceptibles de mejorar mediante adaptación de la persona (desarrollo de habilidades mayores o compensatorias, uso de elementos externos) o del trabajo (máquinas, procedimientos, proceso). En el caso de la formación laboral las adaptaciones del trabajo deben poder ser aplicadas con facilidad y a bajo costo, porque de lo contrario esto se convertirá en un obstáculo para la futura ubicación laboral.

### **1.2.3. RATIFICACIÓN DE LA PRESELECCIÓN**

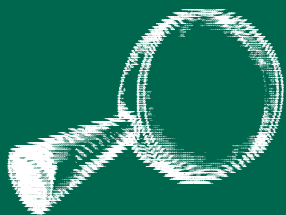
Se toman las ocupaciones o puestos preseleccionados inicialmente y se realiza un análisis más detallado de cada una de ellas, en comparación con los datos del aspirante. En este caso es importante tener en cuenta que las ocupaciones elegidas no deben tener exigencias muy por debajo del potencial de la persona, ya que se afectarían aspectos como el estatus y la posibilidad de desarrollo personal a través del trabajo.

En los casos en que se encuentre dificultad en uno o pocos aspectos, porque las capacidades del aspirante son ligeramente inferiores a las exigencias de la ocupación, se realiza el análisis de la misma forma que se sugirió en el punto anterior.

De no ser posible mejorar o adaptar y si el aspecto es determinante en la ejecución de la actividad laboral, se debe descartar la opción en estudio.

### **1.2.4 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL - ALTERNATIVAS DE FORMACIÓN**

De las ocupaciones seleccionadas, analizar cuidadosamente las que en los intereses vocacionales tengan mayor importancia para el caso, incluyendo indagaciones sobre alterna-



tivas de empleo y formación, si es el caso. Si estas alternativas no son aconsejables se le debe hacer saber a la persona en la orientación.

### **1.2.5 DEFINICIÓN DEL TIPO DE UBICACIÓN ACONSEJABLE**

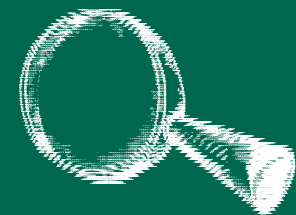
Estudiando los aspectos de personalidad y capacidad de respuesta al ambiente organizacional y social y a la responsabilidad, definir el tipo de ubicación laboral posterior que sea más aconsejable: empleo competitivo, empleo en condiciones especiales, trabajo domiciliario y otros.

### **1.2.6 INTERPRETACIÓN CONJUNTA CON EL ASPIRANTE**

Con las ocupaciones / puestos de trabajo seleccionados, el mercado laboral y el tipo de ubicación más aconsejable, se pasa a una reunión con el aspirante en la que se busca que él haga un análisis de los resultados y alternativas. Esto se conoce comúnmente como información de resultados de la evaluación y en algunos casos es el comienzo de la orientación. El profesional que realice esta labor debe exponer todas las opciones, incluyendo las que la persona no contempló en sus intereses, porque es muy frecuente que por desconocimiento o falta de contacto con la ocupación, el aspirante no la haya considerado. De cada opción se le deben exponer los puntos a favor y en contra y la persona es quien elige la que más le convenga.

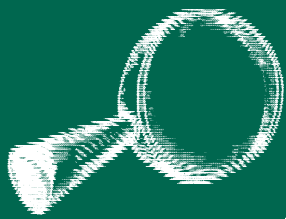
Es importante resaltar que de una evaluación ocupacional pueden salir las siguientes opciones:

- El candidato requiere formación profesional. En el caso de ser apto para su ingreso a una IFP, se debe enviar un informe completo de sus capacidades, limitaciones y adaptaciones requeridas si es el caso. De lo contrario analizar la opción a seguir.
- El candidato no está listo aún para continuar su proceso hacia el trabajo y requiere adaptación. Se deben especificar los apoyos que requiere para superar los déficits en rehabilitación funcional, en hábitos personales y laborales y en actitud hacia su situación de persona con discapacidad.
- El candidato ya tiene formación profesional y puede desempeñarse en esta ocupación, por lo tanto pasa directamente a la búsqueda de empleo.





Conviene aclarar que en el caso de candidatos para ingreso a las IFP, el análisis de datos e interpretación de resultados debe hacerse tomando en cuenta las opciones que ellas ofrecen, para que la elección esté basada en las oportunidades del mercado.



### 2.1 CONCEPTOS BÁSICOS

La distribución de los lugares de trabajo para personas con discapacidades son operaciones importantes en lo que hace a los lugares de trabajo. En esta conceptualización deberán ser considerados aspectos que tienen que ver con conocimientos, habilidades y necesidades de la discapacidad. Deben también ser considerados aspectos relativos a la secuencia de los trabajos o actividades así como a influencias externas o del medio.

La palabra ergonometría deriva del griego

Ergon = El trabajo

Nomos = La ley

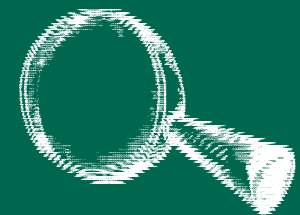
La significación de estos vocablos indica la acepción como la ley o ciencia de la disposición de los lugares de trabajo, en concordancia con los requerimientos humanos.

A la ergonometría corresponde también parte de la seguridad e higiene laboral.

La seguridad laboral no sólo tiene que ver con la prevención de accidentes, sino comprende aspectos que deben servir a la protección y conservación de la salud del trabajador. A través de disposiciones adecuadas de las condiciones de trabajo o laborales se podrán prevenir accidentes, enfermedades profesionales u otras agresiones que afecten la salud del trabajador.

Al analizar la disposición de lugar de trabajo bajo la óptica de la ergonomía se presentan en este análisis dos componentes:

- Adecuación del hombre al trabajo
- Adecuación del trabajo al hombre.



## LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO COMO UNA TAREA

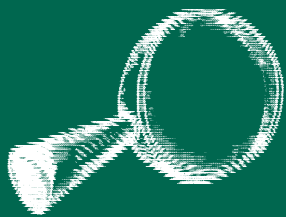
El principio de humanización de las condiciones laborales para la población en general es aún más importante para el caso de personas con discapacidad.

Deben cumplirse determinados requisitos en lo que hace a los ambientes, lugares y medios de trabajo que debieran estar establecidos en las disposiciones legales correspondientes. Estos aspectos deberían tener mayor relevancia al tratarse de trabajo con personas con diferentes discapacidades. Para estos aspectos es necesario un conocimiento detallado de las exigencias de los puestos de trabajo. Es necesario además el conocimiento de las influencias del mismo sobre la persona pues es fácil que puedan presentarse situaciones de sobre exigencias o no valoraciones reales de los requerimientos del puesto de trabajo. Estas condiciones tienen que ver necesariamente con lo que supone seguridad y medicina laboral.

## SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se pueden diferenciar cinco grandes aspectos que dado uno de ellos de manera conjunta o individualmente pueden influenciar positiva o negativamente pudiendo tener como consecuencia afecciones a la salud de manera directa o indirecta.

- Contenido de trabajo:  
Contar piezas, empaquetar, ajustar tuercas, perforar con taladro de pie, etcétera.
- Cantidad del trabajo y su correspondiente salario:  
Cantidad de piezas a cumplir en determinado período de tiempo, trabajo a destajo, o salario mensual.
- Influencias del medio ambiente:  
Ruidos, iluminación, polvo, gases, vapores, vibraciones, distribución del ambiente.
- Disposición ergonómica del lugar de trabajo:  
Altura de los asientos, trabajo de pie, movimientos libres de los pies.
- Relaciones laborales:  
Trabajo individual o en grupo, espacio de toma de decisiones, relaciones con los colegas de trabajo y superiores.



## EL ESTRÉS

Resulta cuando la combinación entre las exigencias del trabajo y las posibilidades de decisiones no pueden ser compatibilizadas.

### EL ESTRÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las influencias del estrés en el lugar de trabajo fueron por mucho tiempo subestimadas, sin embargo nuevas investigaciones han revelado que existen.

#### *Efectos inmediatos:*

Dolor de cabeza, nerviosismo, insomnio, contracciones musculares espasmódicas.

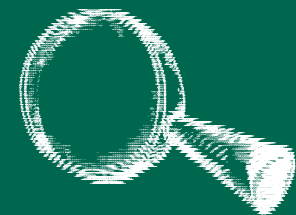
Existen sin embargo situaciones de estrés de efecto inmediato que pueden pasar desapercibidas porque se esfuerza por mantenerse en condiciones laborales adecuadas para lo que recurre a movilización de sus reservas, lo que podrá conducir a un decaimiento de su capacidad de concentración lo que a su vez influirá negativamente en la seguridad que conducirá a fallas en el trabajo.

#### *Efectos mediatos:*

Factores de estrés con efectos inmediatos que se prolongan en el tiempo, tendrán también efectos negativos posteriores.

Permanentes requerimientos de adecuación al trabajo harán que el descanso después del trabajo se vea afectado de forma que de manera permanente se sienta atado al mismo. Reiterados actos de inseguridad conducirán posteriormente a una permanente inseguridad. Al cometerse continuamente errores provocados por uno mismo y que no fueron influenciados por factores externos, indicarán la poca o ninguna adaptación a las exigencias del puesto de trabajo.

Son entre otros, efectos mediatos del estrés: nerviosismo permanente, depresiones, riesgos de infarto, afecciones al sistema circulatorio, afecciones al sistema digestivo.



## CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

### *Corporales*

Al estar la persona en permanente estado de estrés, el cuerpo todo está en situación de alarma continua, provocando una constante producción de hormonas que a su vez afectan la producción de jugos gástricos.

### *Psíquicas*

Entre las consecuencias psíquicas están las depresiones que pueden conducir hasta el suicidio, cambios repentinos de estado de ánimo, disgusto por el trabajo, situaciones de miedo y angustia.

### *Sociales*

Poca actividad en el tiempo libre, agresiones y nerviosismo hacia terceros, los problemas familiares no podrán ser encarados, problemas continuos con colegas y superiores podrán conducir en casos extremos hasta a la pérdida del puesto de trabajo.

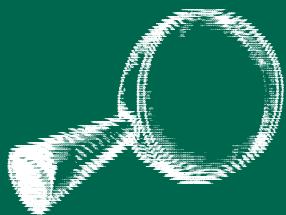
## CANSANCIO

El cansancio es la pérdida de la capacidad de trabajo, la misma que con un descanso adecuado podrá ser recuperada. Cansancio y descanso son condiciones periódicas en todo ser viviente, es decir es algo biológico. El cansancio biológico se presentará de todas formas porque hasta los no trabajadores sienten después de un tiempo cansancio.

El cansancio laboral es resultado del desgaste de energías aplicadas al trabajo, sin que esta situación en sí conduzca a condiciones negativas. Cuando el cansancio llegue a ser agotamiento afectará negativamente al organismo.

## RITMO DIARIO

Cada persona tiene un ritmo de trabajo durante la jornada laboral.





## EDAD

A mayor edad, menores condiciones de trabajo. Estas bajas se refieren no solamente al tono muscular, sino también a las posibilidades de concentración y aprendizaje afectado por las reducciones en los sentidos de la vista y oído.

## RUIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

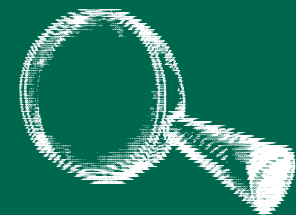
No es fácil encontrar una definición genérica del ruido. Sin embargo el ruido será tomado de manera general como un factor de influencia negativa a la salud. Sin lugar a dudas que un ruido fuerte disminuiría las posibilidades de trabajo. Es por esta razón que deben considerarse los recursos y medios necesarios con el propósito de filtrar o disminuir la emisión de ruidos.

## CONSECUENCIAS DEL RUIDO

El organismo reacciona a todos los ruidos que se perciben a su alrededor. Con relación a las diferentes intensidades de ruidos las influencias serán también diferentes en el organismo. Por eso deberá tenerse muy en cuenta que durante el proceso del trabajo no se debe sobrepasar ciertas medidas de intensidad de ruidos.

Las diferentes intensidades de ruidos tienen su influencia de esta manera:

DESDE	HASTA	UNIDAD	CONSECUENCIAS
65	90	decibeles	Influencia física y psíquica
90	120	decibeles	Peligro de daños auditivos
Mayores a	120	decibeles	Inminencia de daños auditivos



Con ruidos superiores a los 65 decibeles se producen efectos negativos en el sistema nervioso vegetativo que comandan funciones orgánicas que no pueden ser influenciadas por el hombre. Las posibles consecuencias tienen que ver con malestares o daños que provocan:

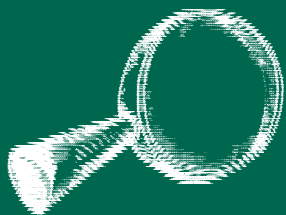
- Problemas cardiacos y cardio vasculares
- Problemas del sistema digestivo
- Estrés
- Problemas de insomnio
- Dificultades en la concentración

Las influencias negativas podrían ser incrementadas con otras condiciones laborales. Es imprescindible que en lugares de trabajo donde se produzcan inevitablemente ruidos se tenga que usar los recursos necesarios para proteger el sistema auditivo.

### **POSIBILIDADES DE DISMINUCIÓN**

A través de:

- Disminución de las emisiones de ruidos
- Procesos con poca emisión de ruidos
- Vibraciones de metales
- Utilización de silenciadores de ruido
- Impedir en lo posible golpes de metales
- Utilización de elementos de transmisión que produzcan poco ruido (forma de engranajes, engranajes en material sintético).
- Disminuir las posibilidades de propagación de ruidos:
- Cobertura de máquinas ruidosas
- Separación de ambientes



- Recubrimiento de paredes y techos
- Uso de puertas y ventanas a prueba de ruidos
- Modificaciones necesarias en las construcciones
- Disminución de las influencias de los ruidos.
- Pausas en las emisiones de ruidos
- Cambio de lugares de trabajo donde se produzca poco o mucho ruido
- Cabinas a prueba de ruidos
- Uso de elementos personales de protección de ruidos.

### **VISIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO**

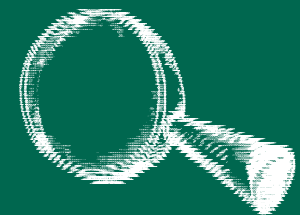
El órgano de la vista reacciona a la radiación que a través de la vista provoca una percepción que es llamada luz.

Se pueden distinguir:

- Variaciones de luminosidad
- Diferencia de colores
- Formas
- Movimientos
- Distancias

La visión es influenciada por una serie de factores tales como:

- Edad
- Intensidad de la iluminación
- Finesa en el acabado del trabajo
- Contrastes y dimensiones del objeto de trabajo
- Posibilidades de adaptación de la visión al nuevo medio



Durante la planificación de los lugares de trabajo deberá tomarse en consideración aspectos relativos a:

- Grados de reflexión de los diferentes colores.
- Colores de luz e intensidad de la misma.
- Deslumbramiento.
- Disposición de las fuentes de luz, cantidad de las mismas así como la formación de sombras.

### **DISTRIBUCIÓN ERGONÓMICA DEL LUGAR DE TRABAJO**

La ergonomía a través de la investigación de las condiciones y necesidades del organismo humano establece las condiciones para la adecuación del trabajo al hombre así como del hombre al trabajo.

Estas adecuaciones tienen relación con aspectos que definen la disposición adecuada al cuerpo humano de los puestos de trabajo, las limitaciones tolerables de las exigencias del puesto de trabajo, así como las influencias del medio, sin olvidar la economía en el rendimiento laboral.

Son aspectos importantes en la adecuación del puesto de trabajo aspectos relativos a:

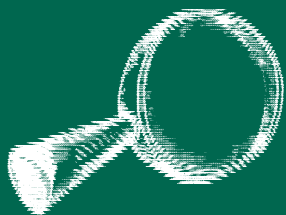
- Fuerza y movimientos corporales
- Adecuaciones antropométricas del lugar de trabajo
- Consideraciones psicológicas en las adecuaciones de los puestos de trabajo
- Informaciones técnicas del puesto de trabajo
- Disposiciones organizativas de los puestos de trabajo.

#### *Fuerza corporal y fuerza durante el movimiento*

Quien trabaja consume energía.

Durante el trabajo y de maneras diferentes, cuerpo mente será exigido en rendimiento.

Del trabajador se requerirá fuerza corporal, además de la concentración, cuidado necesi-



rio en la ejecución de la tarea, además influirán también aspectos del ambiente con cargas emocionales. Al desempeñarse un trabajo se produce necesariamente consumo de energía. A mayores esfuerzos corporales mayor será el consumo de energía.

#### *Función de los músculos*

Los músculos son los motores de fuerza del cuerpo. Se pueden diferenciar en grandes y pequeños grupos musculares. Pequeños grupos musculares son por ejemplo aquellos de los dedos cuyo consumo en calorías es pequeño, frente a grandes músculos por ejemplo los torácicos que en su trabajo consumen mayores calorías.

Requisito para el trabajo muscular es la provisión adecuada con nutrientes y oxígeno que serán transportados por la sangre hacia los músculos. Productos de la elaboración y consumo de energía serán de la misma manera eliminados. Al no estar asegurada una adecuada circulación sanguínea se presentará rápidamente cansancio muscular.

#### *Movimiento y sujeción*

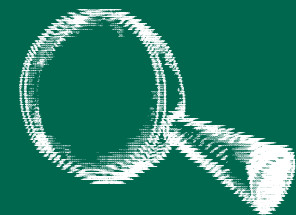
La carga sobre los músculos dependerá en primera línea del tipo de trabajo al que están siendo sometidos. Se puede diferenciar entre dos tipos de trabajo muscular:

Trabajo muscular dinámico, trabajo rítmico o trabajos de movimiento que se manifestaría por acciones de tensión y distensión de la masa muscular.

Trabajo muscular estático, caracterizado por tensiones prolongadas de la musculatura, situación que se presenta durante la estadía en pie prolongada.

Durante el trabajo estático, venas y arterias serán reprimidas por la presión interna masa muscular circundante, provocando una disminución de la circulación de sangre.

Durante el trabajo muscular dinámico, por ejemplo al andar los músculos actuarán como una bomba sobre el sistema circulatorio. La contracción muscular comprimirá la sangre, que durante el próximo movimiento de distensión permitirá circular nuevamente la sangre. Con este mecanismo la circulación sanguínea se incrementa considerablemente, haciendo que la musculatura reciba hasta 10 veces más que cuando se encuentra en estado de reposo.





### *Trabajo dinámico unilateral*

Un problema específico para trabajos de movimiento, es el trabajo muscular unilateral. En estas condiciones serán utilizados por períodos prolongados de tiempo grupos musculares pequeños. Esto provocará un cansancio rápido alcanzando los límites máximos tolerables.

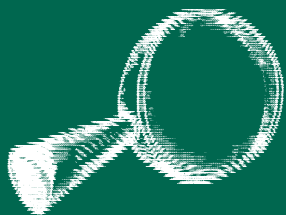
- La cantidad del esfuerzo en trabajo dinámico muscular es regulada por:
- Cantidad de movimientos repetitivos por unidad de tiempo
- Cantidad de fuerza usada en la acción
- Relación de la posición de trabajo y los músculos
- Influencias de características personales tales como edad, sexo o entrenamiento para la acción.

### *Trabajo estático muscular*

Los distintos tipos de esfuerzos musculares durante el trabajo pueden influenciar al mismo tiempo en diferentes grupos musculares. Por características propias de este tipo de trabajo y las posibles consecuencias dolorosas del mismo, se deberá prestar especial atención en el conjunto del trabajo a este componente.

Por regla general se presentarán considerables exigencias en el trabajo estático muscular cuando:

- En el empleo elevado de la fuerza muscular y tensión de los mismos duró 10 o más segundos.
- En el empleo medio de la fuerza muscular y tensión de los mismos duró 1 o más minutos.
- En el empleo bajo (aproximadamente 1/3 de la capacidad máxima) de la fuerza muscular y tensión de los mismos duró 4 o más minutos.



Trabajos estáticos de la fuerza muscular se presentan en casi todas las situaciones laborales, siendo más frecuentes bajo estas condiciones:

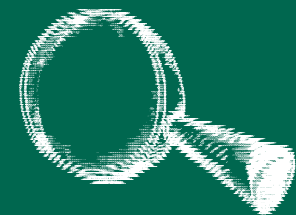
- Posiciones laborales que exigen inclinaciones frontales o laterales
- Trabajos de suspensión de los brazos
- Trabajos de sujeción con los brazos suspendidos durante algún tiempo de trabajo
- Esfuerzo unilateral sobre uno de los pies, mientras el otro tiene que mover un pedal.
- La realización prolongada de un trabajo en posición parada
- Levanta y transporta pesos.

#### *Dimensiones corporales y dimensionamiento del lugar de trabajo*

Cada una de las disposiciones de trabajo supone una tarea con componentes psicológicos, fisiológicos, técnicos, económicos y sociales. El buscar y tratar de lograr un puesto de trabajo individualmente adecuado debiera ser el propósito final de todos los esfuerzos. Éste debe ser sobre todo un desafío en el caso de los puestos de trabajo para personas con discapacidad como forma de mantener en buenas condiciones los restos funcionales de los órganos afectados que serán sometidos a esfuerzos ergonómicos menores que los órganos sanos. Condiciones atractivas de trabajo que mantienen un rendimiento adecuado, ayudan a la elevación de la autoestima, contribuyendo de esta manera a la integración social de la persona con discapacidad.

La distribución ergonómica del puesto de trabajo tiene condicionantes que tienen que ver con:

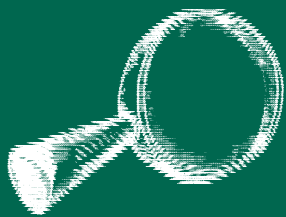
- Configuración antropométrica del lugar de trabajo, vale decir adecuación de las medidas del puesto de trabajo a las medidas corporales.
- Configuración psicológica del puesto de trabajo que contempla secuencias y condiciones de trabajo adecuadas al cuerpo del trabajador.
- Información técnica del puesto de trabajo, dado que durante el desarrollo del mismo es de importancia la atención, es decir la posibilidad de obtener información necesaria mediante los oídos, ojos o la percepción a través del sentir o tocar.



Para una configuración ergonómica del puesto de trabajo se usan datos y tablas que servirán como referencias a fin de establecer las diferencias del dimensionamiento de máquinas, herramientas y disposiciones de los lugares de trabajo. De esta manera se podrán lograr puestos de trabajo cuya incidencia de trabajo muscular estático sea menor obteniendo una fluidez en los movimientos naturales, logrando la adecuación del puesto de trabajo a los dimensionamientos del cuerpo humano.

En estas condiciones deberán tenerse muy en cuenta desempeños laborales que tengan que realizar en posición parados o sentados así como la naturaleza del trabajo en sí, es decir si son trabajos pesados, livianos. Es de importancia también considerar el alcance de los brazos para la ejecución de la tarea, para los que deberán realizarse las adaptaciones necesarias.

Estas consideraciones pueden dar como resultado divisiones o subdivisiones de las unidades de producción.



**A** continuación se realizan algunas sugerencias prácticas para diferentes tipos de discapacidad, con el objeto de facilitar la evaluación de ingreso, pero son aplicables en cualquier momento del proceso de formación.

Es importante desarrollar la capacidad de comunicarse en forma directa con la persona con discapacidad, sin expresiones ni actitudes que denoten lástima o sobreprotección, como son cambiar el tono de voz innecesariamente, usar diminutivos o ser excesivamente solícito en colaborarle.

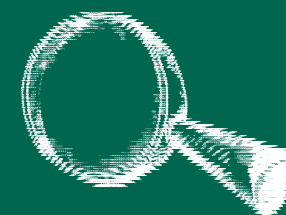
Una persona con discapacidad debe ser tratada de la misma forma que otra de su edad y sexo, realizando sólo las adecuaciones propias para sus dificultades y necesidades. En este sentido es importante que sean ellos quienes piden ayuda en caso de requerirlo; no es conveniente ofrecerles y darles ayuda en forma permanente, cuando pueden no necesitarla.

## 3.1 RECOMENDACIONES PARA PERSONAS SORDAS

Hay una gran diferencia entre persona sorda de nacimiento o en los primeros años, y una persona ensordecida, después de haber estructurado su lengua materna. El primero tiene mayor dificultad para producir voz con articulación adecuada, de fácil comprensión. Sin embargo, los dos pueden emitir lenguaje oral con menor o mayor calidad.

A pesar de esto, el sordo tiene un lenguaje natural que son las señas manuales y la expresión corporal. Por esta razón, quienes deben comunicarse frecuentemente con sordos y más si se pretende dar un mensaje complejo como es una explicación para responder a una prueba, o como parte del proceso enseñanza-aprendizaje, deben recurrir a gestos naturales y a mucha expresión corporal.

Buena parte de los sordos logran muy buenos niveles de lectura labio-facial. Por esta razón estas señas y expresiones corporales, siempre deben ir acompañadas de comunica-



ción oral, clara y pausada. Se debe tener cuidado de hablar mirando siempre a la persona, de manera que pueda leer los labios.

Muchos sordos manejan adecuadamente el lenguaje lecto-escrito, por lo tanto las instrucciones se pueden acompañar de texto escrito. Sin embargo, es importante anotar que la mayoría de las personas sordas manejan un vocabulario estrecho (especialmente los sordos de nacimiento o en los primeros años) y por lo tanto pueden no comprender totalmente el mensaje.

Ayudarse con un intérprete de lengua manual es una buena opción en el caso de tener que evaluar un sordo con pruebas para oyentes. La mayoría de instituciones para sordos tienen intérpretes y también las asociaciones de sordos. Comúnmente el equipo de rehabilitación profesional maneja adecuadamente la lengua manual y puede prestar el servicio.

### **3.2 RECOMENDACIONES PARA PERSONAS CIEGAS**

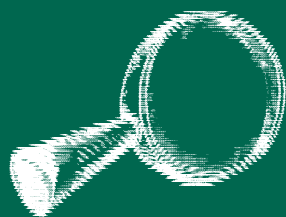
Al igual que la persona sorda, hay una gran diferencia entre un ciego de nacimiento y un enceguecido que alcanzó a tener la experiencia y los aprendizajes perceptuales que brinda la visión.

La persona ciega desarrolla, mucho más que el vidente, el oído, el tacto, el olfato y la orientación espacial. Para la persona ciega es mucho más fácil el acceso al conocimiento académico que para la persona sorda puesto que la educación se basa primordialmente en el lenguaje.

Cuando una persona se deba comunicar con una persona ciega, para transmitirle un mensaje, debe describir espacialmente lo que él o ella debe ver: tiene frente a usted una hoja de papel, con dos columnas: una con preguntas y otra con las posibles respuestas...

La persona ciega necesita palpar para identificar el objeto y sus características. Se le debe indicar dónde está, con orientación espacial: a su derecha, sobre la mesa, tiene un formulario y la persona lo buscará independientemente.

Es muy útil la llamada técnica del reloj: se da la orientación siguiendo la distribución de los números en un reloj convencional.



En esta forma la persona identifica fácilmente el lugar donde está ubicado el objeto o hacia donde debe dirigirse.

La utilización de plantillas, topes, guías es muy útil en el trabajo con personas ciegas.

Por el grado de orientación espacial que la persona ciega maneja, aprende fácilmente a escribir en máquina o en computador, con calidad y velocidad competitivas. Esta es una buena alternativa para que responda en una evaluación siempre y cuando tenga un lector para las preguntas.

En el caso de que la respuesta se deba marcar en una casilla de test o formulario, lo más fácil es que el lector marque en el numeral que la persona ciega indique como su respuesta. También se pueden utilizar plantillas, pero es más dispendioso y se corre el riesgo de que marque erradamente, por ubicación espacial y no por falta de habilidad o de conocimiento.

Cuando una persona ciega llegue por primera vez a un sitio nuevo, debe ser orientada por otra persona, de manera que conociendo el lugar se pueda desplazar independientemente con la ayuda de su bastón. Para el caso de la evaluación de ingreso, al requerir pocas horas, no es necesario este requisito, puesto que posiblemente no es el sitio físico donde va a recibir posteriormente su formación en el oficio.

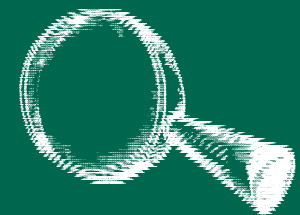
Al acercarse a una persona ciega, siempre se le debe hablar para indicar la presencia y no tocarlo sin que él se haya percatado del otro, para evitar asustarlo. Sin embargo estas personas desarrollan habilidades insospechadas para el vidente y sienten la presencia de otro por un cambio en la corriente de aire, un olor... Cuando la persona ciega esté con otras personas y nos vayamos a dirigir a ella, siempre hacerlo por su nombre, para que sepa que se le está hablando, ya que los videntes lo hacemos saber con contacto visual.

### 3.3 RECOMENDACIONES PARA PERSONAS AMPUTADAS

*Personas amputadas de miembro superior:*

Hay una gran diferencia entre un amputado unilateral y uno bilateral y entre un amputado con y sin prótesis.

Lo ideal es que la persona tenga prótesis y la maneje funcionalmente. De esta manera sus discapacidades se reducen al mínimo.



La persona que tiene una amputación congénita (nace con ella) desarrolla compensaciones increíbles para quienes no han tenido las deficiencias. Con amputaciones adquiridas también se observa este fenómeno en un grado menor. El desarrollo de tales compensaciones está determinado en primera instancia por la actitud de la persona, siendo además influenciado por factores familiares, culturales y en menor grado por las oportunidades y recursos.

Para responder a una prueba, sea cual fuere, es preferible esperar para ver si la persona requiere algún tipo de ayuda, o si ella busca sus propias compensaciones y adaptaciones.

Son útiles en estos casos, accesorios para fijar el material tales como prensas, adherentes y demás.

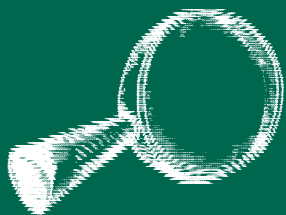
#### *Personas amputadas de miembro inferior.*

En el caso de amputaciones de piernas, la prótesis bien adaptada y manejada, disminuye notoriamente las discapacidades para trabajos que no impliquen transporte de peso ni desplazamientos por terreno irregular, escaleras, andamios.

Si la persona no usa prótesis y utiliza muletas, tener en cuenta que en pruebas de mesa no tiene ninguna discapacidad presente.

#### *Recomendaciones para personas en silla de ruedas por lesión medular o amputación bilateral de miembros inferiores*

En estos casos la persona tiene íntegros sus miembros superiores y sus procesos mentales al igual que sus sentidos, siempre y cuando la lesión le haya dejado como secuela una paraplejia (parálisis de miembros inferiores), y sea amputado y no una cuadraplejia (parálisis de miembros superiores e inferiores). Éstos últimos generalmente no acceden a procesos de rehabilitación profesional, por la severidad de la lesión y quienes tienen la oportunidad de estudiar se capacitan a nivel universitario en ocupaciones cuya exigencia predominante sean los procesos mentales. Para los otros tipos de personas en silla de ruedas, su discapacidad frente a una evaluación con exigencias de ejecución con miembros superiores o intelectuales, es mínima o ninguna. Lo único que hay que tener en cuenta es que la mesa de trabajo permita el acercamiento de la silla y que tenga espacio libre para su desplazamiento en el



sitio de evaluación. Las barreras arquitectónicas para asistir a pruebas de ingreso se solucionan fácilmente con la colaboración de dos o tres personas para ayudar en las escalas, terreno muy inclinado y demás. Para procesos de formación sí es conveniente pensar en una ubicación física sin barreras arquitectónicas para facilitar la convivencia diaria sin limitar la independencia, al necesitar ayuda frecuente en los desplazamientos.

### **3.4 RECOMENDACIONES PARA PERSONAS CON ALTERACIÓN NEUROLÓGICA**

#### ***Personas hemipléjicas***

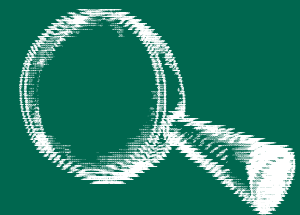
Se refiere el término, a la parálisis o dificultad en el movimiento del brazo y la pierna de un mismo lado. Generalmente se acompañan de espasticidad de los músculos (hipertonía), que dificulta el control voluntario del movimiento y que puede aumentar ante ciertos estímulos. Como esta deficiencia es consecuencia de una alteración cerebral, con frecuencia se asocia a alteraciones perceptuales de diferente severidad, que pueden alterar el rendimiento en una prueba de evaluación. Pueden o no acompañarse de alteraciones en el habla.

Cuando la alteración en el movimiento afecta la mano dominante, el nivel de ejecución se ve más comprometido, pues la mano no dominante tiene que, no solo reemplazar la función del miembro superior perdido o disminuido sino desarrollar destrezas que no tenía, por haber sido la mano auxiliar.

Al contrario de la persona amputada, la persona con hemiparesia no desarrolla fácilmente adaptaciones propias y requiere de más ayuda en cuanto al uso de accesorios para fijar el material y ayuda en pasos que requieran coordinación bimanual o uso de ambas manos como medir y trazar, por ejemplo.

#### **Para personas con secuelas de Enfermedad Motriz Cerebral (EMOC), anteriormente llamada Parálisis Cerebral**

Existen varios tipos de EMOC, pero todos se caracterizan por alteraciones en el movimiento. Algunas se comportan como la hemiplejía ya anotada y las recomendaciones son las mismas. Otras se caracterizan por incoordinación en los movimientos (ej: marcha como



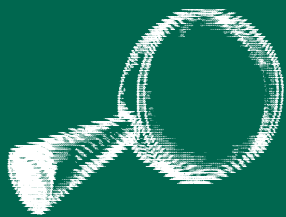


un borracho y dificultad para realizar movimientos precisos). Es importante dejar que la persona actúe sin ayuda, aunque parezca que no es capaz de realizar las actividades de mesa. Es conveniente darle un poco más de tiempo en el caso de tener que realizar un movimiento de precisión (por ejemplo: marcar una respuesta en un formato) ya que por los movimientos incoordinados previos al movimiento preciso gastan unos segundos más que las demás personas.

La EMOC por definición no afecta la capacidad intelectual, sin embargo es frecuente que se vea asociada a retardo mental, debido a que la falta de oxígeno que produjo la EMOC también pudo producir alteraciones de otra índole, que afectan la capacidad intelectual. Este tipo de personas difícilmente llegarán a procesos de formación laboral en una IFP.

Las personas con EMOC, sin otro compromiso, se desenvuelven con éxito en una evaluación con un margen mayor de tiempo debido a su aparente lentitud. Puede utilizarse un auxiliar de la IFP que haga por él el trabajo manual de marcar la respuesta que la persona indique y agilizar así el proceso.

Frecuentemente se aconseja fijar el papel a la mesa para evitar que se les mueva, en casos de mucha incoordinación.



CINTERFOR. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Montevideo, 1997. (Documento de referencia,5).

GLARP, Seminario Modelos en Rehabilitación Profesional - Material Complementario, Santa Fé de Bogotá: 1990.

LEVITT, SOPHIE, Tratamiento de la parálisis cerebral y el retraso motor, Buenos Aires: Editorial Panamericana, 1982.

MARQUEZ DA SILVA, OTTO, La integración laboral de las personas con discapacidad: principios y procedimientos, Santa Fé de Bogotá: GLARP, 1996.

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

SERVICIOS DE MINUSVALIDOS FÍSICOS, Ayudas técnicas para minusvalidos, Madrid, 1982.

# BIBLIOGRAFÍA

