TESINA DE GRADO

Presentado para solicitar su inscripción

en el marco normativo vigente de la carrera de

LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

Título:

Barreras que identifican los Terapistas Ocupacionales en la etapa de colocación en la recalificación profesional.

Autor/es:

Mengarelli, Camila. 43126469

Mosso, Sofia Mercedes. 45641576

Director/a:

Lic. Mastronardi, Lucia.

Fecha de Presentación: 30/10/2026

Agradecimientos:

Hoy, al llegar al final de esta etapa tan importante, no podemos dejar de pensar en todas las personas que nos acompañaron a lo largo de este camino. Cada una, a su manera, fue parte de este logro y nos ayudó a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

En primer lugar, a nuestras familias, que fueron y son un sostén fundamental en nuestras vidas. Gracias por estar siempre pendientes, por cada felicitación después de un examen aprobado y por compartir con nosotras la alegría de cada logro. También queremos recordar a aquellos que ya no están, pero que nos mandaron fuerzas desde donde estén para no bajar los brazos y permitirnos llegar a donde llegamos hoy.

A nuestras compañeras y sostenes durante toda la carrera, con quienes compartimos cada paso de este camino, acompañándonos en los buenos momentos y también en los más difíciles.

¿Cómo olvidarnos de nuestras amigas por fuera de la facultad? Gracias por bancarnos en los días de estrés, en los momentos de llanto y durante esas semanas en las que parecía no haber tiempo para juntarnos. Gracias por estar, por entendernos y por acompañarnos incluso cuando no podíamos dedicarles todo el tiempo que nos hubiera gustado.

A los profesores, gracias por todo lo que nos enseñaron y, especialmente, a quienes ejercieron su rol con tanta dedicación y compromiso, dejando una huella en nuestra formación y en nuestra manera de entender la Terapia Ocupacional.

Gracias a todos por ser parte de este camino y por acompañarnos a llegar hasta acá.

Resumen

La presente investigación analizó las barreras identificadas desde la perspectiva de los Terapistas Ocupacionales en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional de personas siniestradas, entendidas como aquellas que atravesaron accidentes laborales o enfermedades profesionales que afectaron su desempeño laboral y requirieron un proceso de reinserción. Desde la perspectiva de la Terapia Ocupacional, la reinserción laboral fue considerada una ocupación significativa, vinculada no solo con la productividad y la autonomía económica, sino también con la construcción de identidad, el desarrollo personal y la participación social.

El estudio tuvo como objetivo analizar las barreras que los terapeutas ocupacionales identificaron desde su práctica profesional durante dicha etapa, haciendo foco en los factores del entorno físico, el acceso a la tecnología y las actitudes sociales. Se adoptó un enfoque cualitativo, con un diseño de campo, mediante la realización de entrevistas semiestructuradas a terapeutas ocupacionales con experiencia en procesos de recalificación profesional. El análisis de la información se realizó mediante la técnica de análisis temático propuesta por Braun y Clarke (2006), lo que permitió identificar patrones, significados y aspectos relevantes presentes en los discursos de los participantes.

El marco teórico se sustentó en la clasificación de barreras propuesta por Serrano et al. (2013) y en el Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), desde el cual el desempeño ocupacional se comprende como resultado de la interacción dinámica entre la persona, la ocupación y el ambiente.

Los resultados permitieron visibilizar la presencia de barreras físicas, tecnológicas y sociales percibidas por los profesionales, las cuales pueden dificultar el acceso y la permanencia en el ámbito laboral. Se espera que los hallazgos contribuyan a fortalecer el rol de la Terapia Ocupacional en estos procesos y a promover estrategias de inclusión laboral más equitativas, accesibles y sostenibles.

Palabras Clave: Barreras contextuales - Terapia Ocupacional (TO) - Recalificación profesional - Colocación

Índice

I. INTRODUCCIÓN.....1

II. OBJETIVO.....4

a.Objetivo general.....4

b.Objetivos específicos….....4

III. MARCO TEÓRICO….....5

a.Recalificación profesional.....5

b.Barreras Contextuales.....7

c.Terapia Ocupacional y abordaje de las barreras contextuales.....8

d.ModeloCanadiense de Desempeño Ocupacional (CMOP-E).....9

IV. ESTADO DEL ARTE …….....11

V. JUSTIFICACIÓN.....13

VI. METODOLOGÍA.....14

VII. RESULTADOS.....17

VIII. DISCUSIÓN 25

IX. CONCLUSIÓN.....28

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....30

XI. ANEXOS.....32

a.Consentimiento informado, libre y voluntario.....32

b. Entrevista semiestructurada.....35

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación busca analizar las barreras presentes en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional, indagando cómo los terapeutas ocupacionales perciben los obstáculos que enfrenta la persona siniestrada al reincorporarse al ámbito laboral. Esta persona atravesó alguna contingencia definida en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557/1995, Art. 6°), como accidentes laborales o enfermedades profesionales que le impiden retomar sus tareas habituales. El proceso no solo implica una recuperación física, sino también la restitución del rol productivo y la participación social en aspectos esenciales para su bienestar integral.

La TO se define como una disciplina que utiliza de manera terapéutica las ocupaciones de la vida diaria para favorecer la participación de las personas, grupos o comunidades. La ocupación constituye el eje central de la intervención, entendida como toda actividad significativa que promueve la autonomía, la salud y la inclusión social. Desde este enfoque, los terapeutas ocupacionales diseñan planes de intervención basados en la comprensión de la relación entre la persona, sus ocupaciones y el contexto, buscando facilitar la recuperación y la participación en entornos significativos (Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales [AATO], s.f.).

Las profesionales de la TO intervienen en diversas situaciones que afectan el desempeño ocupacional. En este sentido, la Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales señala que:

> Los profesionales de TO brindan servicios a personas de diferentes grupos etarios cuyas ocupaciones se vean afectadas por situaciones de estrés, enfermedad, discapacidad u otro motivo, afectando el desempeño ocupacional, su calidad de vida y, por consiguiente, su salud integral. Las personas, grupos o comunidades afectadas en el desempeño cotidiano de sus actividades requieren de la intervención y atención especializada de profesionales de TO a fin de desarrollar destrezas, habilidades y capacidades que les posibiliten superar las barreras que impiden su desempeño en la vida cotidiana (AATO, s.f).

Desde esta perspectiva, la reinserción laboral puede considerarse una ocupación significativa, ya que permite a la persona siniestrada recuperar roles productivos, participar en la vida económica y social.

Dentro de este proceso, la recalificación profesional se orienta a la reinserción del trabajador en la vida laboral activa, mediante su incorporación en una actividad acorde a sus capacidades remanentes (Resolución 216/2003).

En la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional, se promueve la reinserción de la persona siniestrada en un puesto de trabajo adaptado a sus condiciones actuales.

En primer lugar, se prioriza su reubicación en el mismo puesto que ocupaba en el establecimiento; en caso de no ser posible, se evalúan sus habilidades, intereses y las posibilidades que ofrece la empresa para su inserción en otro puesto. Asimismo, pueden requerir adaptaciones del puesto de trabajo para favorecer el desempeño laboral. Cuando ninguna de estas alternativas resulta viable, puede considerarse la desvinculación laboral.

Las barreras contextuales, clasificadas por Serrano et al. (2013) en dimensiones físicas, políticas, personales y sociales, constituyen factores del entorno que obstaculizan la participación y el desarrollo de las personas, afectando la realización de actividades de la vida diaria y el desempeño social.

Dentro de las mencionadas se incluyen la accesibilidad del entorno físico, la disponibilidad de tecnología, las actitudes sociales negativas (prejuicios y estigmatización), y la existencia o deficiencia de políticas que promuevan la inclusión (Serrano et al.,2013)

Las barreras físicas comprenden aquellos obstáculos presentes en el entorno material que limitan la participación de las personas, en el marco de la clasificación de barreras contextuales propuesta por Serrano et al. (2013)

Dentro de las barreras tecnológicas, se incluyen la falta de acceso a herramientas, equipamientos o recursos informáticos necesarios para el desempeño laboral, así como la ausencia de adaptaciones tecnológicas acordes a las capacidades de cada individuo (Serrano et al.,2013)

Serrano et al. (2013) subraya el peso de las barreras sociales, entendidas como las actitudes, creencias y representaciones culturales en torno a la discapacidad o a las condiciones de salud. Entre ellas se encuentran el estigma, los prejuicios, el desconocimiento y la discriminación, que influyen directamente en la percepción de las capacidades de las personas y en su posibilidad de integrarse a espacios laborales.

Por otro lado, las barreras políticas se refieren al conjunto de normativas, programas y marcos que regulan el acceso a derechos. Serrano et al. (2013) advierte que la falta de políticas inclusivas, la escasa implementación de las existentes o la insuficiente asignación de recursos, constituyen factores críticos que restringen las posibilidades reales de reinserción laboral. No obstante, si bien estas barreras resultan relevantes para comprender el fenómeno en su totalidad, no serán abordadas en profundidad en la presente investigación, ya que el análisis se centrará en otras dimensiones de las barreras contextuales.

El Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E) es adecuado para analizar estas barreras, por su enfoque transaccional y centrado en la persona. Define el desempeño y el compromiso ocupacional como el resultado dinámico de la interacción entre tres componentes interrelacionados: la persona, la ocupación y el ambiente. El CMOP-E supera la visión lineal causa-efecto al proponer que el desempeño es un proceso holístico en constante cambio. La espiritualidad se sitúa en el núcleo de la persona, confiriendo significado y propósito a las ocupaciones, las cuales se clasifican en tres áreas de desempeño: autocuidado, productividad (directamente vinculada a la recalificación profesional) y ocio. Para esta investigación, el componente ambiente es el más relevante, ya que contiene a las barreras contextuales que impactan la reinserción laboral. Asimismo, es importante señalar que los factores contextuales no sólo actúan como barreras, sino que también pueden funcionar como facilitadores de este proceso. En este sentido, Hawkins et al. (2018) destacan que ciertos elementos del entorno, como el acceso a servicios, la disponibilidad de apoyos sociales y programas específicos, pueden favorecer la reinserción de las personas en el ámbito.

A pesar del marco normativo vigente y de la relevancia ocupacional del retorno al trabajo, las personas que atraviesan procesos de recalificación profesional continúan enfrentando diversas barreras contextuales que dificultan una reinserción laboral efectiva, evidenciando una brecha entre lo establecido en la normativa y su implementación en la práctica.Estas barreras no siempre son visibilizadas, ni sistemáticamente abordadas desde las políticas públicas, los entornos laborales ni desde algunas prácticas institucionales. (Stuckey, 2007; Townsend Y Wilcock, 2004; Organización Mundial de la Salud, 2001).

La TO no se centra exclusivamente en las características individuales del trabajador, sino que aporta un enfoque integral que considera la interacción entre la persona, la ocupación y el entorno. En este sentido, su valor radica en analizar cómo los factores contextuales, en particular las barreras del entorno, pueden limitar la participación en una ocupación significativa como el trabajo, fundamental para la construcción de la identidad, la dignidad y el rol social.

Por lo tanto, se plantea la pregunta problema ¿Qué barreras contextuales identifican los TO en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional?

II. OBJETIVOS

II.a. Objetivo General

Analizar las barreras contextuales identificadas por los/las TO en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional.

II.b. Objetivos Específicos

- Describir la accesibilidad del entorno físico en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional según los/las terapeutas ocupacionales.
- Describir el acceso a la tecnología en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional según las terapeutas ocupacionales.
- Identificar las actitudes sociales (prejuicios y estigmas) en la etapa de colocación del proceso de recalificación profesional según los/las terapeutas ocupacionales.

III. MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la presente investigación se organiza a partir de las palabras clave que estructuran el estudio: barreras contextuales, TO, recalificación profesional y colocación laboral. Estos conceptos permiten comprender el fenómeno de la reinserción laboral de personas siniestradas desde una perspectiva ocupacional, contextual y social, superando enfoques centrados exclusivamente en el déficit individual.

Desde una mirada integral, el proceso de retorno al trabajo se entiende como un fenómeno complejo, multidimensional y situado, en el que interactúan condiciones personales, demandas ocupacionales y características del entorno. En este sentido, la TO aporta un marco conceptual que permite analizar cómo dichas interacciones inciden en el desempeño, la participación y el compromiso ocupacional de las personas en proceso de recalificación profesional.

III.a. Recalificación profesional

La recalificación profesional constituye un proceso central dentro de la rehabilitación laboral de personas que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En el marco normativo argentino, la Resolución 216/2003 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo define la recalificación profesional como “proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios especialmente de orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades profesionales puedan obtener, ejercer y conservar un empleo adecuado” (Resolución 216/2003, art. 1).

Desde la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (1955), la recalificación profesional no se limita a la recuperación funcional, sino que busca garantizar la participación activa en la vida laboral y social.

La recalificación profesional no se reduce a la adquisición de nuevas competencias técnicas, sino que supone un proceso de reconstrucción del rol laboral, en el cual la persona debe resignificar su trayectoria ocupacional frente a las limitaciones derivadas del siniestro. En este sentido, la literatura en rehabilitación laboral señala que el éxito del proceso depende tanto de la adecuación de las propuestas formativas como de la posibilidad de articular dichas instancias con oportunidades reales de inserción laboral (Stuckey, 2007).

Desde una mirada ocupacional, la recalificación profesional adquiere un valor significativo, ya que el trabajo se configura como una ocupación central en la construcción de la identidad, la autonomía y la participación social. La interrupción del rol laboral genera un impacto directo en el bienestar integral de la persona, afectando no solo el ingreso económico, sino también la autoestima, el sentido de utilidad y la pertenencia social. Sin embargo, la posibilidad de reinsertarse o reconvertirse laboralmente no siempre se concreta, debido a diversos factores que pueden obstaculizar este proceso. Aun así, cuando se logra, resulta fundamental para la restitución del proyecto de vida y la continuidad de la participación ocupacional.

La colocación laboral constituye una de las etapas más críticas dentro del proceso de recalificación profesional, ya que representa el momento en el que se intenta concretar el retorno efectivo de la persona siniestrada al ámbito laboral. Este proceso puede implicar su reinserción en el mismo puesto de trabajo, su reubicación en otro puesto dentro de la misma organización, utilizando adaptaciones de ser necesario o su incorporación en un nuevo contexto laboral.

La etapa de colocación no depende exclusivamente de las capacidades individuales del trabajador, sino que se encuentra fuertemente condicionada por factores contextuales, organizacionales y sociales. En este sentido, diversos autores señalan que, aun contando con un adecuado proceso de formación y rehabilitación, la colocación laboral puede verse obstaculizada por condiciones del entorno que limitan la participación efectiva (Stuckey, 2007).

Entre los factores que inciden en la colocación laboral se destacan las políticas institucionales, la disponibilidad de puestos compatibles, la flexibilidad organizacional, las actitudes de empleadores y compañeros de trabajo, y la existencia de apoyos formales (Serrano et al.,2013; OMS, 2001).

Desde la TO, la colocación laboral es comprendida como una ocupación significativa dentro del área de productividad, en la cual se ponen en juego no solo habilidades físicas y cognitivas, sino también factores emocionales, sociales y contextuales que influyen en el desempeño y el compromiso ocupacional. En este marco, el desempeño laboral no puede analizarse de manera aislada, sino como resultado de la interacción dinámica entre la persona, la ocupación y el entorno, lo que refuerza la necesidad de intervenciones que contemplen el contexto laboral en su totalidad.

En este marco, se entiende por persona siniestrada a aquel trabajador que ha sufrido un accidente laboral o una enfermedad profesional en el contexto de la relación de trabajo, generando una alteración en su estado de salud que impacta en su capacidad para desempeñar sus tareas habituales (Ley 24.557, 1995, art. 6°). Esta condición implica no solo consecuencias físicas o funcionales, sino también repercusiones en el plano ocupacional, social y subjetivo, que requieren ser abordadas de manera integral en el proceso de recalificación profesional y en su posterior reinserción laboral.

III.b. Barreras contextuales

Las barreras contextuales constituyen un eje central en el análisis de los procesos de inclusión y exclusión laboral. Desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, el funcionamiento humano se comprende como el resultado de la interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales, los cuales pueden actuar como facilitadores o como barreras. De esta manera, la discapacidad no se explica exclusivamente por características individuales, sino por la relación entre la persona y un entorno que puede restringir o potenciar su participación (OMS, 2001).

En el ámbito de la TO, esta perspectiva desplaza el foco desde la limitación individual hacia el análisis del entorno y de las condiciones que configuran el desempeño ocupacional. En este sentido, el entorno laboral constituye un determinante activo en los procesos de inclusión o exclusión ocupacional (Serrano et al., 2013).
De acuerdo con Serrano et al. (2013), las barreras contextuales se clasifican en cuatro dimensiones: físicas, tecnológicas, sociales y políticas, categorías analíticas que permiten organizar y comprender los diferentes niveles de obstáculos que afectan la inserción laboral.

Las barreras físicas incluyen condiciones materiales del entorno laboral como infraestructura, accesibilidad arquitectónica, transporte y diseño de los puestos de trabajo. La falta de criterios de diseño universal y de ajustes razonables limita la movilidad, la seguridad y la autonomía en el desempeño, constituyendo un obstáculo estructural para la participación laboral (Serrano et al.,2013).

Las barreras tecnológicas se refieren a la disponibilidad, accesibilidad y adecuación de herramientas, dispositivos o recursos informáticos necesarios para el desempeño ocupacional. La ausencia de tecnologías adaptadas o de capacitación específica puede limitar la autonomía y las oportunidades de inserción laboral equitativa (Serrano et al. ,2013)

En cuanto a las barreras sociales, comprenden actitudes, creencias y representaciones culturales que afectan la percepción de las capacidades de las personas. Estigmas, prejuicios y discriminación operan como mecanismos de exclusión que dificultan el acceso y la permanencia en el empleo, reflejando desigualdades estructurales en la participación laboral (Serrano et al. ,2013)

Finalmente, las barreras políticas abarcan el entramado normativo e institucional que regula el acceso al empleo. Aunque la legislación reconoce derechos vinculados a la inclusión laboral, la falta de implementación efectiva y la insuficiente asignación de recursos generan brechas que perpetúan la exclusión. En esta investigación, estas barreras no serán abordadas en profundidad, ya que el análisis se centrará en las dimensiones físicas, tecnológicas y sociales (Serrano et al. ,2013)

En el contexto de la recalificación profesional, especialmente en la etapa de colocación laboral, las barreras contextuales adquieren particular relevancia, dado que es en esta instancia donde la interacción entre la persona y el entorno productivo se concreta de manera tangible. Su análisis permite comprender que la inclusión laboral no depende exclusivamente de las competencias individuales, sino de la adaptación de los entornos para garantizar condiciones accesibles, equitativas y socialmente justas (Serrano et al. ,2013)

III.c. TO y abordaje de las barreras contextuales

La TO se define como una disciplina de la salud que utiliza las ocupaciones de la vida diaria como medio terapéutico para promover la participación y el compromiso ocupacional de las personas en contextos significativos (Asociación Americana de TO, 2020). Desde esta perspectiva, la intervención del terapeuta ocupacional no se centra exclusivamente en las deficiencias individuales, sino en la interacción dinámica entre la persona, la ocupación y el contexto. La Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales (AATO, 2017) destaca que los terapeutas ocupacionales brindan respuesta a personas que presentan dificultades transitorias o permanentes para desarrollar ocupaciones vinculadas a su proyecto de vida, incluyendo aquellas relacionadas con la productividad y el trabajo.

En este sentido, el desempeño ocupacional no depende exclusivamente de las capacidades individuales, sino de cómo estas se ajustan a las demandas del entorno y a las características de la ocupación. El Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E) sostienen que la participación emerge del ajuste entre persona, ocupación y ambiente, y que

cuando dicho ajuste resulta inadecuado se producen restricciones en el desempeño y en la asunción de roles laborales (Polatajko et al. , 2007; Wilcock y Townsend, 2000)

En el contexto de la recalificación profesional, el rol del terapeuta ocupacional es clave para identificar, analizar y abordar las barreras contextuales que dificultan la colocación laboral. La práctica ocupacional implica evaluar las demandas reales de los puestos de trabajo, observar las interacciones entre la persona y su entorno, asesorar a empleadores y equipos sobre estrategias inclusivas y proponer ajustes del entorno que permitan reducir los efectos de las barreras físicas, tecnológicas o sociales. La evidencia señala que estas intervenciones, centradas en la modificación del entorno y en la negociación de ajustes razonables, favorecen la participación efectiva, la autonomía, la autoestima y la calidad de vida de las personas en proceso de recalificación profesional (Townsend y Wilcock, 2004; Baptiste, 2006; Yeandle y Buckner, 2007)

Desde esta perspectiva integral, la TO trasciende la mera recuperación funcional, promoviendo la inclusión laboral como ocupación significativa. La disciplina reconoce que la participación en el trabajo no solo constituye un medio para generar ingresos, sino que también se vincula con la construcción de identidad, el sentido de utilidad y la integración social, aspectos centrales para el bienestar de las personas que atraviesan procesos de recalificación profesional. De este modo, la TO actúa sobre las barreras contextuales para generar condiciones laborales más inclusivas y equitativas, contribuyendo a que la reinserción laboral sea un proceso real, sostenible y con impacto positivo en la vida ocupacional de la persona.

III.d. Modelo Canadiense de Desempeño Ocupacional (CMOP-E)

El Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E) constituye un marco conceptual central dentro de la TO, ya que comprende el desempeño ocupacional como el resultado de la interacción dinámica entre la persona, la ocupación y el ambiente (Townsend y Polatajko, 2007). Desde esta perspectiva, el entorno adquiere un papel relevante en las posibilidades de participación ocupacional.

La persona es concebida como un ser integral compuesto por dimensiones físicas, cognitivas y afectivas, cuyo núcleo es la espiritualidad, entendida como el elemento que otorga sentido e identidad a las ocupaciones. En procesos de recalificación profesional, este aspecto resulta

significativo, dado que la interrupción del rol laboral impacta en la identidad ocupacional y en la percepción de sí mismo como sujeto productivo (Townsend y Polatajko, 2007).

Dentro de este modelo, las ocupaciones se organizan en tres áreas: autocuidado, productividad y ocio. La productividad incluye el trabajo remunerado y no remunerado, constituyéndose como una ocupación central en la vida adulta por su relación con la autonomía económica, el reconocimiento social y la construcción de identidad. Desde esta perspectiva, la reinserción laboral en la etapa de colocación implica la recuperación de un rol ocupacional significativo (Townsend y Wilcock, 2004).

El ambiente representa un componente fundamental del modelo y contempla dimensiones físicas, sociales, culturales e institucionales, las cuales influyen en el desempeño ocupacional. Esta perspectiva permite comprender que las dificultades de reinserción laboral no dependen exclusivamente de la condición de salud de la persona, sino también de las características del entorno laboral y organizacional. En este sentido, el CMOP-E aporta un sustento teórico para analizar la influencia de los factores contextuales en el desempeño laboral y comprender cómo determinadas condiciones del entorno pueden actuar como facilitadoras u obstaculizadoras de la participación ocupacional.

En el proceso de recalificación profesional, particularmente en la etapa de colocación, el modelo permite analizar la relación entre las posibilidades de desempeño del trabajador, las demandas del puesto y las condiciones del entorno laboral, favoreciendo una comprensión integral de las barreras contextuales presentes en la reinserción laboral de personas siniestradas.

IV. ESTADO DEL ARTE

En Argentina, a partir de la implementación de la Ley N.º 24.557 de Riesgos del Trabajo, la participación de los TO en el ámbito de la recalificación profesional comenzó a adquirir mayor relevancia. En este sentido, Sbriller, L. (2016), en su artículo “Consideraciones sobre la inclusión de TO en riesgos del trabajo”, analiza la incorporación de la TO dentro del sistema de riesgos laborales y destaca el rol del TO en los procesos de recalificación y reinserción laboral de trabajadores con infortunios laborales. La autora señala que la inclusión de la TO en este ámbito implicó nuevas formas de intervención centradas no solo en la recuperación funcional, sino también en el análisis de las capacidades remanentes del trabajador, las demandas del puesto y las posibilidades reales de reinserción laboral. El estudio aporta, además, un recorrido histórico sobre la construcción y legitimación profesional de la disciplina en este campo de intervención.

Posteriormente, la Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales (AATO, 2023), a través de la 1ra Jornada de TO en el Ámbito Laboral, generó un espacio de intercambio sobre prácticas y experiencias vinculadas al trabajo y la inclusión laboral. En el Libro de Resúmenes de dicha jornada se presentan diversas intervenciones relacionadas con la rehabilitación y reinserción laboral. Entre ellas, Vivanco (2023) aborda los “Dispositivos de pasantías con apoyo” como estrategia para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, destacando la importancia del acompañamiento profesional y de las redes institucionales para sostener la participación laboral. Por su parte, Adinolfi (2023) desarrolla el rol del terapeuta ocupacional en la rehabilitación laboral desde un abordaje integral, proponiendo intervenciones orientadas tanto a las capacidades de la persona como a las demandas y características del entorno laboral. Estos aportes evidencian la diversidad de intervenciones de la TO en el área laboral y la importancia del acompañamiento profesional en los procesos de inclusión.

A nivel internacional, Agorreta et al. (2016), en el documento “Rehabilitación Física desde TO”, publicado por el Colegio de Terapeutas Ocupacionales de Navarra, señalan que uno de los objetivos de la TO en rehabilitación física es favorecer la reintegración de la persona a sus distintos entornos de participación, incluyendo el ámbito laboral. Asimismo, destacan la importancia del asesoramiento laboral y de las adaptaciones necesarias para favorecer el desempeño ocupacional. Los autores sostienen que el retorno al trabajo forma parte del proceso de rehabilitación integral, entendiendo que la participación en ocupaciones significativas influye directamente en la calidad de vida y en la autonomía de las personas. Este

aporte permite comprender que la reinserción laboral constituye una dimensión relevante dentro de los procesos de rehabilitación integral.

Por otra parte, diferentes investigaciones sobre reinserción laboral y barreras contextuales coinciden en que las dificultades para sostener el empleo no dependen exclusivamente de las condiciones individuales del trabajador, sino también de factores sociales, ambientales y organizacionales. En este sentido, Uclés Villalobos y Espinoza Reyes (2018) sostienen que la accesibilidad, el apoyo institucional y las condiciones del entorno influyen directamente en las posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad. Asimismo, destacan que las barreras actitudinales y organizacionales continúan limitando la participación laboral, aun cuando existan capacidades para el desempeño de las tareas requeridas. Estos aportes permiten comprender la importancia de analizar las condiciones contextuales que atraviesan los procesos de reinserción laboral.

En conjunto, los antecedentes revisados evidencian un creciente interés por el abordaje de la inclusión y reinserción laboral desde TO. Sin embargo, se observa una escasa producción específica centrada en las barreras contextuales presentes en la etapa de colocación laboral dentro del proceso de recalificación profesional, particularmente desde la perspectiva de los TO. En este sentido, la presente investigación busca aportar conocimiento acerca de cómo dichas barreras influyen en la participación ocupacional y en las posibilidades de reinserción laboral de personas siniestradas.

V. JUSTIFICACIÓN

Al visibilizar las barreras contextuales que dificultan la colocación laboral de personas en proceso de recalificación profesional, se puede analizar cómo los diferentes factores del entorno (físicos, tecnológicos y sociales) influyen en la participación ocupacional y en la reincorporación al trabajo. Desde la perspectiva de la TO, el estudio de estas barreras permite comprender la interacción entre la persona, la ocupación y el contexto, según lo propuesto por el Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), evidenciando cómo diversos factores del entorno laboral y social, tales como las actitudes, creencias, relaciones y condiciones contextuales, pueden afectar el desempeño y el compromiso ocupacional durante el retorno al trabajo. Este análisis contribuye a generar un diagnóstico sobre los obstáculos presentes, proporcionando una base teórica para posteriores discusiones o intervenciones en el ámbito de la inclusión laboral.

Por motivos de la escasa producción académica y profesional que dé cuenta, desde la mirada de los terapeutas ocupacionales, de cómo estas barreras impactan concretamente en la participación laboral de las personas, resulta necesario profundizar en su análisis para generar un diagnóstico integral de los obstáculos contextuales que condicionan la reincorporación al trabajo. Faltan investigaciones que analicen estas situaciones desde un enfoque centrado en la ocupación, que contemple no solo las capacidades individuales, sino también las complejidades contextuales que obstaculizan o promueven la inclusión laboral.

Al conocer con mayor precisión cuáles son los factores que dificultan la colocación laboral, será posible generar propuestas orientadas a mejorar la implementación de la recalificación profesional, optimizar las condiciones de reinserción y favorecer el acceso equitativo a oportunidades laborales para los trabajadores que atraviesan este proceso.

VI. METODOLOGÍA

El presente estudio adoptó un enfoque cualitativo, analítico y de campo. El enfoque cualitativo permitió analizar las barreras identificadas por los profesionales, posibilitando comprender dimensiones actitudinales y contextuales que dificultaban la participación ocupacional en el ámbito laboral de personas en proceso de recalificación profesional.

La población de estudio estuvo conformada por terapeutas ocupacionales con experiencia directa en procesos de recalificación profesional. Se empleó un muestreo intencional o por criterio, seleccionando a los participantes que cumplían con los siguientes criterios de inclusión:

- Formación profesional: poseer título de terapeuta ocupacional legalmente habilitado.
- Experiencia específica: acreditar al menos tres años de experiencia en el ámbito de la recalificación profesional.
- Disponibilidad ética: firmar el consentimiento informado.

El proceso de obtención del consentimiento informado se rigió por el principio ético de confidencialidad. En una primera instancia, se envió de manera virtual a cada participante un documento informativo que detallaba los objetivos de la investigación, el carácter voluntario de su colaboración y el derecho a retirarse del estudio en cualquier etapa sin consecuencia alguna. Una vez resueltas las dudas pertinentes, se procedió a la formalización mediante la firma de un formulario de consentimiento (en formato físico o digital), donde el entrevistado autorizó expresamente el registro en audio de la entrevista.

El tamaño de la muestra fue de seis participantes, ajustándose según la saturación teórica de la información.

El instrumento principal de recolección de datos fue una entrevista semiestructurada, diseñada a partir de los ejes teóricos iniciales del estudio sobre barreras contextuales: entorno físico, acceso a la tecnología y actitudes sociales. Si bien estas tres dimensiones constituyeron la estructura directriz para la aproximación al campo, el análisis inductivo y recursivo de los datos llevado a cabo mediante la técnica de análisis temático de Braun y Clarke (2006), permitió identificar patrones recurrentes que trascendían el marco inicial.

Durante las fases de codificación inicial y búsqueda de temas, los relatos de los terapeutas ocupacionales revelaron de manera sistemática la presencia de obstáculos de naturaleza económica, educativa y organizacional que condicionaban de forma transversal la recalificación profesional y la posterior reinserción laboral. Estos componentes no figuraban de manera desagregada en las dimensiones teóricas iniciales, sino que se configuraron como factores contextuales emergentes a partir de la saturación empírica de los discursos de los participantes.

En consecuencia, las dimensiones físicas, tecnológicas y sociales iniciales se articularon dinámicamente con estos factores emergentes (económicos, vinculados a los costos y recursos de adaptación; educativos, referidos a la formación y capacitación específica; y organizacionales, relativos a la gestión interna de los espacios laborales), permitiendo una comprensión más integral y compleja de la realidad estudiada bajo los lineamientos del Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E).

Los participantes fueron contactados mediante redes profesionales y referencias institucionales, coordinando encuentros de modalidad virtual a través de plataformas de videoconferencia que garantizaron la privacidad y un desarrollo libre de interrupciones. Cada entrevista, con una duración estimada de 30 a 40 minutos, se inició con un encuadre orientado a establecer un clima de confianza y a ratificar el compromiso de confidencialidad mediante el consentimiento informado.

Este formato flexible permitió profundizar en las barreras señaladas por Serrano et al. (2013) y en los componentes de desempeño del modelo CMOP-E, adaptando el orden de las preguntas según el discurso del entrevistado. Tras finalizar la sesión con una breve síntesis para validar la información recogida, los registros de audio fueron transcritos textualmente para su posterior análisis cualitativo.

El análisis de los datos se realizó mediante la técnica de análisis temático propuesta por Braun y Clarke (2006), siguiendo las fases de:

- Transcripción literal: conversión de las grabaciones de audio a texto, asegurando la fidelidad de la voz del participante.
- Codificación inicial: generación sistemática de códigos a partir del texto.

- Búsqueda y agrupación de temas: identificación de patrones significativos en los códigos.
- Revisión y definición de temas: refinamiento de los temas emergentes.
- Análisis e interpretación: vinculación de los temas hallados con la literatura sobre barreras contextuales y con el marco conceptual del Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E).

Este proceso se llevó a cabo manualmente para organizar la información y garantizar la trazabilidad del análisis.

Desde el punto de vista ético, la investigación respetó los principios de confidencialidad, consentimiento informado y anonimato. La participación fue voluntaria y los datos obtenidos se utilizaron exclusivamente con fines académicos. Se resguardó la identidad de los participantes conforme a las normas institucionales de ética en investigación.

Finalmente, se llevó a cabo un análisis complementario de los resultados siguiendo el Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), considerando la influencia de los factores contextuales (tanto iniciales como emergentes) en el desempeño y la participación ocupacional durante la etapa de colocación laboral. Los relatos de los terapeutas ocupacionales permitieron analizar cómo las barreras del entorno físico, tecnológico y social, articuladas con los factores económicos, educativos y organizacionales, incidían en la reinserción laboral de personas siniestradas. Este enfoque posibilitó comprender de qué manera dichas barreras afectaban el compromiso ocupacional y las oportunidades de participación en el ámbito laboral.

VII. RESULTADOS

A partir del análisis de las seis entrevistas realizadas a terapeutas ocupacionales con experiencia en procesos de recalificación profesional, se identificaron diversas barreras contextuales que incidían en la etapa de colocación laboral, afectando la participación y el desempeño ocupacional de las personas siniestradas. Es importante precisar que tanto los hallazgos como las citas textuales expuestas en este apartado sintetizan la perspectiva, experiencia clínica e interpretación profesional de las y los entrevistados. En consecuencia, sus discursos dan cuenta de la complejidad observada en su práctica y no pretenden generalizarse a la totalidad de las trayectorias de los trabajadores en recalificación ni a la posición de otros actores del sistema.

En coherencia con los objetivos del estudio, los resultados se organizaron en torno a tres dimensiones de análisis: accesibilidad del entorno físico, acceso a la tecnología y actitudes sociales.

Con el fin de preservar la confidencialidad y el anonimato de las participantes, las entrevistas fueron codificadas numéricamente como Entrevista 1, Entrevista 2, Entrevista 3, Entrevista 4, Entrevista 5 y Entrevista 6, según el orden en que se fueron realizando.

El análisis temático se desarrolló siguiendo una lógica predominantemente inductiva, lo que permitió identificar patrones y significados en los discursos de las participantes. Posteriormente, estos hallazgos fueron interpretados a la luz del Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), considerando la interacción entre la persona, la ocupación y el ambiente.

Asimismo, emergieron subcategorías vinculadas a factores económicos, educativos y organizacionales, que profundizaron la comprensión del fenómeno estudiado.

VII.1. Accesibilidad del entorno físico

La accesibilidad del entorno físico fue identificada como un condicionante relevante en la etapa de colocación laboral.

En entornos productivos con alta exigencia física o estructural, como frigoríficos o industrias, las posibilidades de adaptación resultan limitadas debido a la rigidez de los puestos y a la

organización del trabajo basada en tiempos de producción. En este sentido, una entrevistada señala:

> “no hay posibilidad de cambiar los puestos… solo las alturas o algún tiempo de ejecución” (Entrevista 4)

Asimismo, la falta de accesibilidad para personas con movilidad reducida, especialmente usuarios de silla de ruedas, se presenta como una barrera significativa. En muchos casos, las empresas optan por no realizar las adaptaciones necesarias:

> “muchas empresas prefieren despedir al trabajador antes que hacer modificaciones” (Entrevista 3)

Esto evidencia que, en ciertos contextos, las decisiones organizacionales priorizan criterios económicos y productivos por sobre la implementación de ajustes razonables.

Sin embargo, también se identificaron situaciones en las que la accesibilidad actuó como facilitador, particularmente cuando el trabajador era valorado dentro de la organización:

> “la empresa pidió tiempo para armarle una oficina y baño adaptado” (Entrevista 2)

Lo anterior da cuenta de que la accesibilidad puede constituirse en un facilitador cuando existe reconocimiento del trabajador y disposición institucional.

Por otro lado, algunas profesionales ampliaron la noción de accesibilidad, incluyendo no solo el entorno laboral, sino también las condiciones de acceso al mismo, como el transporte y la ubicación geográfica:

> “¿qué pasa cuando la limitación está antes de llegar al trabajo?” (Entrevista 6)

En términos generales, las adaptaciones físicas no se implementan de manera sistemática, sino que dependen de la disponibilidad de recursos, la voluntad de la empresa y la valoración del trabajador dentro de la organización.

Desde la perspectiva del CMOP-E, estas barreras del entorno físico afectan el ajuste entre la persona y el ambiente, limitando las posibilidades de desempeño ocupacional y restringiendo la participación en una ocupación significativa como el trabajo.

VII.2. Acceso a la tecnología

El acceso a la tecnología y a recursos tecnológicos adaptativos emerge como una de las barreras más consistentes en las entrevistas realizadas.

Las profesionales coinciden en que, en la mayoría de los casos, las empresas no realizan inversiones en este tipo de adaptaciones:

> "en ninguna se invirtió dinero para adaptaciones tecnológicas" (Entrevista 1)
> "la mayoría de las empresas no invierte en tecnología" (Entrevista 3)

Esta limitación restringe las posibilidades de adaptación del puesto y reduce las oportunidades de reinserción laboral efectiva, especialmente cuando el cambio de puesto implica nuevas demandas tecnológicas.

Asimismo, se identificó que el tipo de empresa influye en el acceso a la tecnología, siendo las organizaciones de mayor tamaño las que presentan mayores posibilidades de adaptación:

> "las multinacionales responden mejor… en las pymes se dificulta bastante" (Entrevista 2)

Otro aspecto relevante es la falta de capacitación o familiaridad del trabajador con tecnologías actuales, lo cual se vincula con trayectorias laborales previas y niveles educativos:

> "necesita aprender el manejo… y se debe evaluar si puede o no" (Entrevista 6)

Esto pone en evidencia la relación entre formación, acceso a la tecnología y posibilidades de inserción laboral.

No obstante, en algunos contextos, la incorporación de tecnología puede actuar como facilitador, dependiendo de la disponibilidad de recursos y de la disposición institucional para realizar adaptaciones.

En términos del CMOP-E, la falta de acceso a recursos tecnológicos adecuados impacta en la relación entre la persona y la ocupación, dificultando la adaptación a nuevas demandas laborales y reduciendo las probabilidades de desempeño ocupacional efectivo.

VII.3. Actitudes sociales

Las actitudes sociales emergen como una de las dimensiones más influyentes en la etapa de colocación, especialmente en relación con empleadores, compañeros de trabajo y el propio trabajador.

VII.3.1. Actitudes de los empleadores

El desconocimiento por parte de las empresas aparece como uno de los principales obstáculos:

> “el principal problema es el desconocimiento” (Entrevista 1)

Este desconocimiento repercute directamente en la toma de decisiones organizacionales, muchas veces asociado a la confusión entre discapacidad y recalificación profesional.

Asimismo, las decisiones empresariales se encuentran fuertemente atravesadas por factores económicos:

> “la empresa considera que le devuelven la mitad de la tarea” (Entrevista 2)

En algunos casos, la recalificación es utilizada como estrategia de desvinculación:

> “la recalificación es una oportunidad para indemnizar y pagar el 50%” (Entrevista 6)

Esto evidencia un uso instrumental del proceso, alejado de su objetivo de inclusión laboral.

No obstante, cuando el trabajador es valorado, las empresas tienden a mostrarse más predispuestas a su reinserción:

> “cuanto mejor es el trabajador, más abierta es la empresa” (Entrevista 6)

VII.3.2. Actitudes de los compañeros de trabajo

En relación con el equipo de trabajo, se identifican actitudes de desconfianza, prejuicio y percepción de desigualdad:

> “no le creen, piensan que se hace pasar” (Entrevista 2)
> “si uno tiene una adaptación, los demás también la quieren” (Entrevista 3)

Estas situaciones reflejan la persistencia de prejuicios y la falta de sensibilización en los entornos laborales.

Asimismo, la ausencia de comunicación institucional o de lineamientos claros por parte de la empresa dificulta la integración del trabajador:

> “no hubo una bajada de línea… entonces es difícil la reinserción” (Entrevista 2)

Esto evidencia la importancia de la comunicación organizacional en los procesos de inclusión laboral.

Sin embargo, cuando existe un buen vínculo previo, estas actitudes pueden transformarse en facilitadores:

> “si era un buen trabajador, los compañeros ayudan” (Entrevista 2)

VII.3.3. Actitudes del trabajador

Las entrevistas también evidencian que las actitudes del propio trabajador influyen en el proceso de colocación.

Algunas profesionales señalan que ciertos trabajadores muestran menor interés en la reinserción:

> “prefieren la indemnización antes que volver a trabajar” (Entrevista 1)

Esto puede vincularse con factores subjetivos, experiencias previas y percepciones sobre el ámbito laboral.

En contraste, quienes presentan lesiones más graves suelen mostrar mayor motivación:

> “los que tienen lesiones más graves son los que más quieren trabajar” (Entrevista 1)

Asimismo, la predisposición y el vínculo previo con la empresa inciden en las posibilidades de reinserción:

> “si el trabajador es predispuesto, la empresa accede; si no, lo despiden” (Entrevista 3)

En conjunto, las actitudes sociales identificadas influyen de manera significativa en los procesos de reinserción laboral, ya que las percepciones, prejuicios y formas de vinculación presentes en

el entorno laboral condicionan las oportunidades de inclusión de la persona siniestrada. La predisposición de empleadores, compañeros de trabajo y del propio trabajador puede favorecer u obstaculizar la construcción de un entorno laboral inclusivo y sostenible durante la etapa de colocación.

VII.4.

Además de las dimensiones teóricas previamente definidas, emergieron en el análisis una serie de factores que, si bien no constituyen categorías centrales del estudio, inciden de manera transversal en las barreras contextuales identificadas, profundizando la comprensión del fenómeno.

VII.4.1. Nivel educativo y formación laboral

La falta de formación o capacitación limita las posibilidades de reubicación:

> "no tiene secundario completo… dificulta mucho la reinserción" (Entrevista 1)
> "solo saben hacer una tarea y no pueden reconvertirse" (Entrevista 3)

Esto restringe las oportunidades de reconversión laboral y acceso a nuevos puestos.

VII.4.2. Contexto socioeconómico

El contexto económico aparece como un factor transversal:

> "las empresas están mal económicamente" (Entrevista 3)

Esto impacta en la disposición de las empresas para realizar adaptaciones o sostener procesos de reinserción.

VII.4.3. Tipo de empresa

Se identifican diferencias según el tipo de organización: las multinacionales presentan mayor capacidad de adaptación, mientras que las pymes evidencian mayores limitaciones económicas y estructurales.

VII.5. Impacto en la interacción persona–ocupación–ambiente

En coherencia con el Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), las barreras contextuales identificadas impactan directamente en la interacción entre la persona, la ocupación y el ambiente, condicionando el desempeño y la participación ocupacional en la etapa de colocación laboral.

En la mayoría de los casos, estas barreras fueron percibidas como limitantes, afectando la posibilidad de sostener un desempeño ocupacional significativo:

> “son sumamente limitantes” (Entrevista 1)
> “impactan negativamente en la mayoría de los casos” (Entrevista 3)

No obstante, cuando existió articulación entre los actores involucrados y disponibilidad de recursos, pudieron generarse procesos de inclusión más favorables:

> “si hay predisposición de todas las partes, puede funcionar muy bien” (Entrevista 6)

Desde la perspectiva del CMOP-E, estos hallazgos permiten comprender que la reinserción laboral no depende únicamente de las capacidades remanentes del trabajador, sino del grado de ajuste entre las demandas ocupacionales y las condiciones del entorno. Cuando el ambiente ofrece apoyos, adaptaciones y actitudes facilitadoras, se favorece el desempeño ocupacional y la posibilidad de sostener el rol laboral de manera significativa.

Por el contrario, cuando el entorno presenta barreras físicas, tecnológicas o sociales, se produce un desajuste entre la persona, la ocupación y el ambiente, generando restricciones en la participación ocupacional. Esto no solo afecta la ejecución de tareas laborales, sino también el sentido de pertenencia, la identidad ocupacional y el compromiso con el trabajo como ocupación significativa.

En algunos casos, esta falta de ajuste se evidencia en formas de inclusión laboral meramente formales, donde el trabajador permanece dentro de la organización sin una función clara o sin reconocimiento dentro del equipo de trabajo:

> “está deambulando en cualquier puesto porque nadie lo quiere en su sector” (Entrevista 2)

Desde el CMOP-E, esta situación puede interpretarse como una participación ocupacional restringida, en la que la permanencia laboral no garantiza una inclusión efectiva ni un desempeño ocupacional satisfactorio.

VIII. DISCUSIÓN

A partir del análisis de las seis entrevistas realizadas a terapeutas ocupacionales, se identificó que las barreras presentes en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional no se limitaban a aspectos físicos del entorno, sino que se configuraban como un entramado complejo en el que predominaban factores sociales, económicos, tecnológicos y actitudinales.

En primer lugar, si bien las barreras físicas aparecieron en determinados casos, especialmente en situaciones de mayor compromiso funcional, los resultados mostraron que no constituían el principal obstáculo para la reinserción laboral. Su impacto se encontraba condicionado por la predisposición de la empresa y la disponibilidad de recursos. En este sentido, se observó que las adaptaciones del entorno físico solían realizarse en casos excepcionales, principalmente cuando el trabajador poseía una larga trayectoria o era altamente valorado dentro de la organización. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Serrano et al. (2013), quienes sostienen que las barreras físicas no dependen únicamente de las condiciones materiales del entorno, sino también de las posibilidades reales de generar ajustes razonables que favorezcan la participación laboral.

En relación con las barreras tecnológicas, se identificó una marcada falta de inversión en dispositivos adaptativos o herramientas tecnológicas que facilitaran la inclusión laboral. Esta limitación resultó más evidente en pequeñas y medianas empresas, donde los recursos eran más acotados y la incorporación de tecnología no solía ser prioritaria. Asimismo, la escasa capacitación en el uso de nuevas tecnologías, sumada en algunos casos a bajos niveles educativos, restringía las posibilidades de reconversión laboral, especialmente cuando los puestos disponibles requerían nuevas competencias. Estos resultados se relacionan con lo señalado por Serrano et al. (2013), quienes destacan que la falta de acceso a recursos tecnológicos y a instancias de capacitación puede limitar las oportunidades de participación ocupacional y adaptación laboral.

Por otra parte, las barreras sociales emergieron como uno de los factores más significativos durante la etapa de colocación. Se destacó el desconocimiento por parte de los empleadores acerca del proceso de recalificación profesional, generando confusiones respecto de las capacidades reales de desempeño de los trabajadores. Asimismo, se identificaron tensiones dentro de los equipos de trabajo, donde aparecían actitudes de desconfianza, prejuicio y percepción de desigualdad frente a las adaptaciones realizadas. Estos hallazgos coinciden con

lo planteado por Serrano et al. (2013), quienes sostienen que las actitudes sociales negativas, los prejuicios y el desconocimiento actúan como barreras que limitan la inclusión y permanencia laboral. Sin embargo, también se evidenciaron situaciones facilitadoras cuando existía un buen vínculo previo con el trabajador, reconocimiento de su desempeño o acompañamiento institucional.

Otro aspecto relevante fue la influencia de factores económicos y organizacionales que atravesaban la etapa de colocación. Diversas entrevistadas señalaron que, en muchos casos, las empresas priorizaban la desvinculación laboral por sobre la reinserción del trabajador:

"la recalificación es una oportunidad para indemnizar y pagar el 50%" (Entrevista 6).

Esto evidencia cómo ciertos intereses económicos y decisiones organizacionales pueden obstaculizar los procesos de inclusión laboral durante la etapa de colocación.

Asimismo, los resultados permitieron observar que las características individuales del trabajador, como su nivel educativo, su motivación y su actitud frente al proceso, también influyen en la colocación laboral. En algunos casos, se identificó que ciertos trabajadores preferían la indemnización antes que la reinserción, mientras que en otros, especialmente ante lesiones más graves, se evidenciaba una mayor intención de retomar la actividad laboral.

Desde la perspectiva del Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), estas barreras impactaban directamente en la interacción entre la persona, la ocupación y el ambiente. Tal como sostienen Townsend y Polatajko (2007), el desempeño ocupacional surge del ajuste dinámico entre estos componentes, por lo que las dificultades en el entorno repercuten directamente en las posibilidades de participación. Cuando el ambiente no ofrecía apoyos, adaptaciones o condiciones accesibles, se producía un desajuste que restringía la participación laboral y el sostenimiento del rol ocupacional.

En contraposición, cuando existían condiciones facilitadoras, como adaptaciones del entorno, apoyo institucional o predisposición de los actores involucrados, se favorecía el desempeño ocupacional y la continuidad laboral. Estos hallazgos coinciden con Hawkins et al. (2018), quienes destacan que determinados apoyos del entorno pueden actuar como facilitadores de la reinserción laboral y favorecer procesos de inclusión más sostenibles.

En este contexto, el rol del terapeuta ocupacional adquirió un carácter central como mediador entre las demandas del entorno y las capacidades del trabajador. Su intervención implicaba no solo evaluar y proponer adaptaciones, sino también articular con los distintos actores

involucrados, acompañar los procesos de inclusión y favorecer condiciones que posibilitan una participación ocupacional más efectiva. Desde esta perspectiva, la TO trasciende el abordaje centrado exclusivamente en la recuperación funcional y promueve intervenciones orientadas a favorecer la inclusión laboral como una ocupación significativa vinculada a la identidad, la autonomía y la participación social.

IX. CONCLUSIÓN

La presente investigación permitió comprender que las barreras presentes en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional son múltiples y complejas, predominando aquellas de carácter social, económico y actitudinal por sobre las estrictamente físicas.

En relación con los objetivos planteados, fue posible analizar las barreras contextuales identificadas por las TO en la etapa de colocación, describiendo las dificultades vinculadas a la accesibilidad del entorno físico, el acceso a la tecnología y las actitudes sociales presentes en el ámbito laboral. Asimismo, se identificaron factores emergentes de carácter educativo, económico y organizacional que incidían de manera transversal en los procesos de reinserción laboral.

Se concluye que el desconocimiento por parte de las empresas, la falta de inversión en tecnología, las limitaciones en la capacitación de los trabajadores y las condiciones del contexto socioeconómico constituyeron algunos de los principales obstáculos para la reinserción laboral. Asimismo, se evidenció que la predisposición y las actitudes de los distintos actores involucrados como, empleadores, compañeros de trabajo y trabajadores influyeron significativamente en el desarrollo y sostenimiento de los procesos de inclusión laboral.

En este sentido, la colocación laboral no dependía únicamente de las capacidades del trabajador ni de las características del puesto, sino de la interacción dinámica entre la persona, la ocupación y el ambiente, tal como plantea el Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E). Cuando esta interacción no lograba sostenerse de manera adecuada, las posibilidades de participación ocupacional y continuidad laboral se veían limitadas.

A su vez, se destacó el rol fundamental del TO como facilitador de este proceso, interviniendo en la identificación de barreras, la generación de estrategias de adaptación y la mediación entre los distintos actores involucrados. Su aporte resultó clave para favorecer entornos laborales más accesibles y promover la participación ocupacional de las personas en proceso de recalificación profesional.

Finalmente, se considera importante continuar visibilizando y analizando las barreras contextuales presentes en la etapa de colocación, promoviendo una mayor comprensión acerca

de cómo los factores del entorno influyen en las posibilidades de participación e inclusión laboral de las personas en proceso de recalificación profesional.

Entre las limitaciones del estudio, se reconoce el tamaño reducido de la muestra y la participación exclusiva de los TO, lo que permitió profundizar en sus perspectivas profesionales, aunque sin incorporar las experiencias directas de trabajadores o empleadores involucrados en estos procesos. Asimismo, el estudio se centró únicamente en determinadas dimensiones de las barreras contextuales, sin profundizar en aspectos políticos.

A partir de los hallazgos obtenidos, surgen nuevas preguntas de investigación orientadas a profundizar el conocimiento sobre la recalificación profesional y la inclusión laboral:

¿Qué significados atribuyen los trabajadores a la reinserción o desvinculación laboral?
¿Cómo perciben los empleadores las adaptaciones y los procesos de recalificación profesional?
¿Qué estrategias institucionales podrían favorecer procesos de inclusión laboral más sostenibles y significativos desde la perspectiva ocupacional?

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adinolfi, A. (2023). Rol del TO en la rehabilitación laboral: Abordaje integral. En Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales (Ed.), *Libro de resúmenes: 1ra Jornada de Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral*. AATO.

Agorreta, E., et al. (2016). *Rehabilitación física desde Terapia Ocupacional*. Colegio de Terapeutas Ocupacionales de Navarra (COTONA-NALTE).

Asociación Americana de Terapia Ocupacional. (2020). *Marco de trabajo para la práctica de terapia ocupacional: Dominio y proceso* (4.ª ed.). AOTA Press.

Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales. (s. f.). *Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales*. AATO.

Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales. (Ed.). (2023). *Libro de resúmenes: 1ra Jornada de Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral*. AATO.

Baptiste, S. (2006). *Práctica centrada en el cliente en terapia ocupacional: Guía para su implementación*. Elsevier.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales. (2012). *Declaración de posición sobre terapia ocupacional*. WFOT.

Hawkins, B. L., Witcher, C. S. G., & Juvé-Burbano, P. (2018). Facilitadores y barreras contextuales para la reintegración comunitaria en veteranas militares lesionadas.

Ley N.º 24.557. Ley de Riesgos del Trabajo. (1995, 4 de octubre). Boletín Oficial de la República Argentina.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. OMS.

Polatajko, H. J., Townsend, E. A., & Craik, J. (2007). Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E). En E. A. Townsend & H. J. Polatajko (Eds.), *Habilitando la ocupación II: Avanzando una visión de la terapia ocupacional para la salud, el bienestar y la justicia a través de la ocupación* (pp. 22-35). CAOT Publications ACE.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2003, 24 de abril). *Resolución N.º 216/2003: Reglamentación del procedimiento de recalificación laboral*. Boletín Oficial de la República Argentina.

Sbriller, L. (2016). Consideraciones sobre la inclusión de Terapia Ocupacional en riesgos del trabajo. *Revista Argentina de Terapia Ocupacional*, *2*(1), 45–53.

Serrano, A. (2014). *La gestión de las políticas de inclusión laboral: Entre el derecho y la exclusión*. Editorial Académica Española.

Serrano, C., Ramírez, C., Abril, J., Ramón, L., Guerra, L., & Clavijo, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, *45*(1), 41–45.

Serrano, G. (2022). *Discapacidad, políticas públicas e inclusión laboral*. Paidós.

Stuckey, R. E. (2007). *Discapacidad y rehabilitación vocacional: Una perspectiva social e histórica*. Springer Publishing Company.

Townsend, E. A., & Polatajko, H. J. (2007). *Habilitando la ocupación II: Avanzando una visión de la terapia ocupacional para la salud, el bienestar y la justicia a través de la ocupación*. CAOT Publications ACE.

Townsend, E., & Wilcock, A. A. (2004). Justicia ocupacional y práctica centrada en el cliente. *Revista Canadiense de Terapia Ocupacional*, *71*(2), 75–87. https://doi.org/10.1177/000841740407100203

Uclés Villalobos, V., & Espinoza Reyes, R. A. (2018). Reinserción laboral como parte fundamental de la rehabilitación de la persona con discapacidad. *Revista Clínica Escuela de Medicina UCR-HSJD*, *8*(1), 22–29.

Vivanco, B. (2023). Dispositivos de pasantías con apoyo. En Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales (Ed.), *Libro de resúmenes: 1ra Jornada de Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral*. AATO.

Wilcock, A. A., & Townsend, E. (2009). Justicia ocupacional. En C. H. Christiansen & K. M. Matuska (Eds.), *Formas de vivir: Manual de terapia ocupacional* (pp. 581–608). AOTA Press.

Yeandle, S., & Buckner, L. (2007). *Cuidadores, empleo y servicios*. Universidad de Leeds.

XI. ANEXOS

XI. a - CONSENTIMIENTO INFORMADO LIBRE Y VOLUNTARIO

Hoja de información al participante

La presente hoja tiene como finalidad solicitar su participación en la investigación titulada: “Barreras que identifican los TO en la etapa de colocación en la recalificación profesional”, desarrollada por Mosso Sofia y Mengarelli Camila estudiantes de la carrera de Licenciatura en TO de la Universidad del Gran Rosario.

Este estudio tiene como objetivo general analizar las barreras contextuales que los TO identifican en la etapa de colocación dentro del proceso de recalificación profesional. Se busca describir aspectos como la accesibilidad del entorno físico, el acceso a la tecnología y las actitudes sociales que influyen en la reinserción laboral de personas que han atravesado contingencias laborales.

La participación consiste en una entrevista individual y semiestructurada, de aproximadamente 30 a 40 minutos, que podrá realizarse de manera presencial o virtual, según disponibilidad tanto del entrevistado y/o de los entrevistadores. La entrevista será grabada en audio con su consentimiento previo y luego transcrita para su análisis.

Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y anonimizados, en el marco de la elaboración de la tesina. Se garantiza la confidencialidad de los datos personales, que serán tratados conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos.

Se le informa a la persona participante que puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y no se derivará ningún perjuicio por no participar o por retirarse del estudio.

Beneficios esperados para la sociedad:

Esta investigación busca visibilizar las barreras laborales, al identificar los factores que dificultan la colocación.

El estudio no implica riesgos físicos, ni psicológicos.

Contacto:

Ante cualquier duda o consulta, puede comunicarse con las investigadoras responsables:

Sofía Mosso- mossosofia535@gmail.com

Camila Mengarelli - camilamengarelli535@gmail.com

Hoja de Firmas

Yo, _____, declaro que he leído y comprendido la información contenida en este documento. Se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas y todas han sido respondidas de manera satisfactoria. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, autorizo que los datos obtenidos en esta investigación sean utilizados exclusivamente con fines académicos.

Firma del participante:

Aclaración:

DNI:

Fecha:

Firma de la investigadora:

Sofía Mosso

DNI: 45641576

Mengarelli Camila

DNI: 43126469

Fecha:

XI. b- ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

¿Podría describirme brevemente su experiencia en el proceso de recalificación profesional y, específicamente, en la etapa de colocación?

- ¿Cuál es su rol principal en esta etapa?
- ¿Podría compartir algún ejemplo de un caso reciente de un trabajador en la etapa de colocación que le haya resultado particularmente desafiante, en relación con las barreras del entorno?

Bloque 2: Accesibilidad del entorno físico

- ¿Qué características del entorno físico (infraestructura, mobiliario, espacios de trabajo, adaptaciones) actúan como principales barreras para la colocación de los trabajadores en la recalificación?
- ¿Con qué frecuencia se requieren modificaciones en el entorno físico? ¿Cuáles son los obstáculos más comunes?
- ¿Cómo evalúa el nivel de accesibilidad de los entornos laborales?

Bloque 3: Acceso a la Tecnología

- ¿De qué manera la disponibilidad o la falta de tecnología (asistiva, adaptativa o estándar) se convierte en una barrera u oportunidad en la etapa de colocación?
- ¿Ha notado que la falta de familiaridad con ciertas tecnologías modernas sea una barrera importante para la colocación? ¿Cómo se aborda esto?

Bloque 4: Actitudes Sociales

- ¿Qué actitudes sociales o percepciones de los empleadores (jefes, gerentes de RRHH) observa que obstaculizan el retorno al trabajo?
- En el equipo de trabajo (compañeros), ¿cómo describiría las actitudes más comunes (prejuicios, estigmas, miedo, sobreprotección) que actúan como barreras para la plena participación del trabajador reinsertado?
- ¿Ha observado casos en los que las actitudes sociales hayan facilitado la colocación y la inclusión laboral? ¿Qué factores lo hicieron posible?

Bloque 6: Reflexión final (CMOP-E)

- Pensando en el Modelo Canadiense de Desempeño y Compromiso Ocupacional (CMOP-E), ¿cómo diría que estas barreras contextuales impactan la interacción entre la persona, la ocupación y el ambiente del trabajador en la etapa de colocación?
- Si pudiera proponer un cambio o mejora prioritaria para eliminar la barrera contextual más significativa en la etapa de colocación, ¿cuál sería y por qué?
- ¿Qué aportes específicos cree que puede hacer la TO para transformar estas barreras contextuales en oportunidades de inclusión laboral?