

# Adaptación de puestos de trabajo

Dada la especificidad de las necesidades de desempeño de cada trabajador, en función de sus capacidades funcionales, para la adaptación de un puesto de trabajo no se pueden incluir soluciones específicas en este apartado, ni siquiera recomendaciones de carácter general más allá de que el entorno construido en el que se encuentre el puesto de trabajo sea accesible.

No obstante, acompañamos algunas indicaciones procedentes de los especialistas en ergonomía y adaptación del puesto de trabajo pertenecientes a centros de referencia estatal sobre autonomía personal y ayudas técnicas que pueden ayudar a valorar las necesidades de desempeño que puede tener un determinado trabajador, presente o no una discapacidad.

A la hora de acceder a un puesto de trabajo, la variabilidad interpersonal de los futuros trabajadores, hace necesario, en mayor o menor medida, una evaluación inicial del puesto de trabajo y de los riesgos derivados del mismo. Estas intervenciones son más necesarias en el caso de colectivos con diversidad funcional (discapacidad) que, por situarse en los extremos de la población, pueden evidenciar más desajustes en relación con el desempeño de las tareas de un puesto de trabajo diseñado para la media de la población.

No conviene olvidar que los principios y metodología para la adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad son los mismos que para las intervenciones convencionales. Ahora bien, las intervenciones en este campo deben realizarse, en mayor medida, de forma individualizada y analizando las relaciones trabajador-tarea-puesto. Esto implica el análisis de las demandas del trabajo y la valoración de la capacidad funcional del trabajador ocupante del puesto.

El ajuste razonable del puesto de trabajo de una persona con diversidad funcional implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades, entre el trabajador y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas.

## 1. Enumerar las tareas laborales

Se trata de obtener un listado del conjunto de tareas que integran el puesto de trabajo objeto de estudio. Se trata de contestar a la pregunta ¿Qué hace el trabajador?. Para identificar las tareas esenciales en el puesto de trabajo, objetivo prioritario en los ajustes razonables, debemos realizar una valoración cuantitativa y cualitativa de las mismas.

Es necesario especificar si cada tarea es esencial o no lo es. Para determinarlo hay que considerar aspectos como el tiempo que se dedica a esa tarea, número de trabajadores disponibles para hacerla, grado de experiencia que se requiere, consecuencias de no realizar la tarea, etc.

Una vez enumeradas las tareas, hay que desmenuzarlas en pequeños módulos o partes componentes, denominadas elementos, pues cada tarea requiere distintas acciones.

## 2. Especificar el equipo de trabajo en sentido amplio

Mobiliario, máquinas, equipos, herramientas, etc. Responde a la pregunta ¿Cómo y con qué se hace? en cada una de las tareas. El equipo de trabajo determina, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas. Por ello conviene detallar las características relevantes en cada uno de los equipos utilizados.

### 3. Identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas

Es decir, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas de trabajo. Estos requisitos comprenden el rango de capacidades humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.

### 4. Entorno de trabajo

Hacen referencia a las características del entorno ambiental que hay que considerar en materia de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo. Los atributos importantes del entorno de trabajo incluyen la calidad del aire (temperatura, humedad, movimiento del aire y presencia de contaminantes), ruido, vibración e iluminación.

Existe normativa que regula este apartado y el Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo tiene competencias al respecto. En la adaptación de puestos de trabajo de personas con diversidad funcional interesa incidir en recomendaciones concretas determinadas por las características del trabajador.

Por ejemplo, personas con problemas cardiovasculares o renales pueden ser particularmente susceptibles a los excesos de temperatura. Las condiciones de iluminación van a ser particularmente importantes para una persona con discapacidad visual, o el control del nivel de ruido imprescindible cuando el ocupante del puesto sea una persona con discapacidad auditiva.

### 5. Accesibilidad

Hay que recoger información sobre el medio de transporte utilizado para el desplazamiento al lugar de trabajo, aparcamiento, acceso al edificio, desplazamiento al puesto, utilización de los servicios comunes como aseos, cafetería, etc.

### 6. Valoración Funcional

Debe dirigirse a determinar la capacidad del trabajador o aspirante al puesto en relación con las tareas laborales, esto es, su aptitud para el trabajo. Para la valoración funcional utilizamos el método de realización de tareas propias

del puesto porque para el trabajador son más significativas, nos dan la oportunidad de recoger información cualitativa y el resultado se aproxima más a las capacidades reales del trabajador.

En definitiva se trata de determinar si la persona puede realizar las tareas del puesto de trabajo priorizando las esenciales. Es decir, si las capacidades del trabajador se ajustan a las demandas estudiadas del trabajo. En la valoración hay que tener en cuenta que la capacidad puede mejorar con la práctica, variar a lo largo del día o disminuir con la edad. También se debe considerar que la magnitud del esfuerzo, en una misma tarea, es distinta para cada persona.

### 7. Comparación entre demandas y capacidades

En este paso se realiza un cruce entre las demandas de las tareas, y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades del trabajador. Esto permite decidir si la demanda es ajustada a las capacidades del trabajador o para realizarla hay que intervenir proponiendo cambios.

### 8. Adaptación

Proponemos soluciones o medidas de adaptación en función de cada caso particular. Puede hacer falta modificar el espacio o la organización espacial del puesto de trabajo, adaptar o cambiar el equipo de trabajo, buscar una forma alternativa de realizar la tarea y/o aumentar la capacidad funcional del sujeto. En la actualidad, existen productos y tecnología capaces de resolver las demandas citadas: mobiliario de oficina con mayores prestaciones que el estándar habitual, indicadores y sistemas de amplificación de sonido para personas con discapacidad auditiva, productos para facilitar el acceso al ordenador a personas con discapacidad física, equipos para magnificar la imagen para personas con deficiencia visual, etc.

### 9. Seguimiento

Para finalizar es necesario realizar un seguimiento de las adaptaciones propuestas para comprobar si están siendo efectivas o no; generar criterios de adaptación y comprobar que las prestaciones de los productos son las esperadas.