



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI

“Evaluación de puesto de trabajo para la inserción de las personas con discapacidad física que laboran en la empresa atunera Fishcorp S. A.”

Autores:

Pinargote Menendez Damaris Selena

Sarango Chimbo Victor Manuel

Facultad de Ciencias Médicas

Terapia Ocupacional

Manta – Manabí - Ecuador

2019

CERTIFICACION DEL TUTOR

En calidad de docente tutor de la facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad del Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PARA LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA QUE LABORAN EN LA EMPRESA ATUNERA FISHCORP S, A.”**, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el reglamento del Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales suficientes para ser sometidos a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde a la Srta. **Pinargote Menendez Damaris Selena**, estudiante de la carrera de Terapia Ocupacional, periodo académico 2019 – 2020, quien se encuentra acta para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certificó para los fines consiguientes, salvo disposición de la ley en contrario.

Manta, 31 de Octubre 2019

Lo certifico,

Lcdo. Luis Loor Mera. Mg
Docente Tutor
Terapia Ocupacional

CERTIFICACION DEL TUTOR

En calidad de docente tutor de la facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad del Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PARA LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA QUE LABORAN EN LA EMPRESA ATUNERA FISHCORP S, A.”**, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el reglamento del Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales suficientes para ser sometidos a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde al Sr. **Sarango Chimbo Víctor Manuel**, estudiante de la carrera de Terapia Ocupacional, periodo académico 2019 – 2020, quien se encuentra acto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certificó para los fines consiguientes, salvo disposición de la ley en contrario.

Manta, 31 de Octubre 2019

Lo certifico,

Lcdo. Luis Loor Mera. Mg
Docente Tutor
Terapia Ocupacional

APROBACION DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal examinador aprueban el proyecto de investigación, sobre el tema “Evaluación de puesto de trabajo para la inserción de las personas con discapacidad física que laboran en la empresa atunera Fishcorp S, A.” del Sr. Sarango Chimbo Víctor Manuel y la Srta. Pinargote Menendez Damaris Selena, para la Licenciatura en Terapia Ocupacional.

Manta, Noviembre 2019

Lcdo. Diego Cuichán, Mg.

Calificación

Lcda. Mercy Sancán, Mg.

Calificación

Lcda. Alexandra Parrales

SECRETARIA

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas Dios, por habernos dado la vida, la salud y la oportunidad de estudiar.

A nuestros padres y hermanos quienes con su amor, paciencia y esfuerzo, sin importar la distancia fueron un apoyo incondicional permitiéndonos llegar a cumplir hoy un sueño más, ya que con su ejemplo hicieron de nosotros, una mejor persona y hoy son testigos de un nuevo logro.

Sarango Chimbo Víctor Manuel
Pinargote Menendez Damaris Selena

RECONOCIMIENTO

A la universidad “Laica Eloy Alfaro de Manabí” por ser parte de la formación profesional capaz, de servir a la población y a quienes más lo necesitan.

A la empresa Fishcorp S.A que nos permitió sacar la mayor fuente de información por medio del personal y también a ellos por su colaboración

Al tutor de nuestro Proyecto de Investigación, Lcdo. Luis Loo Mera, Mg, por brindarnos sus conocimientos, experiencias educativas y guiarnos durante el desarrollo de este proceso de culminación de carrera.

A todos los docentes y personas, que de alguna forma nos ayudaron en este gran paso para alcanzar nuestras metas.

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenido

CERTIFICACION DEL TUTOR.....	II
CERTIFICACION DEL TUTOR.....	III
APROBACION DEL TRIBUNAL	IV
DEDICATORIA.....	V
RECONOCIMIENTO.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
RESUMEN.....	VIII
1. INTRODUCCION.....	1
2. FUNDAMENTACION TEORICA	4
3. DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO	16
Datos estadísticos.....	17
Interpretación general.....	28
4. PROPUESTA.....	29
Denominación de la propuesta	29
Planteamiento de la propuesta	29
Conclusión.....	31
Recomendaciones.....	32
Bibliografía	34
Anexos	35

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad la evaluación ergonómica que se realizará a cada puesto de trabajo de los usuarios, que laboran en la empresa Fishcorp S.A de la ciudad de Manta. Siendo el método cuantitativo quien nos permitió conocer que en la empresa laboran más de 500 personas de las cuales solo 12 de ellas tiene algún tipo de discapacidad, en la empresa nos facilitaron una base de datos en la cual constaban los nombres, edad, la discapacidad y su porcentaje, de las personas que están laborando hasta la presente fecha. La evaluación que se planteó nos reveló aspectos específicos del puesto de trabajo que valen resaltar respecto a su condición de salud, junto a una entrevista personal, siendo principales fuentes de información; al inicio del proyecto de investigación el personal no tenía la confianza de decir ciertas inconformidades que sentían, pero al pasar las visitas nos dimos cuenta de las múltiples condiciones que padecían cada uno de ellos al momento de desenvolverse en el trabajo. Con el pasar de los días los trabajadores nos fueron brindando más información, ayudándonos a encontrar con mayor facilidad los déficits y así proponer un entorno beneficioso que mejoraría su calidad laboral.

Palabras claves: discapacidad física, evaluación de puesto de trabajo, inserción laboral.

1. INTRODUCCION

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (OMS, 2009, pág. 1)

Por otro lado las personas con discapacidad física son aquellas que presentan una disminución importante en las capacidades de movimiento de una o varias partes del cuerpo. Puede referirse a la disminución o incoordinación del movimiento, trastornos en el tono muscular o trastornos del equilibrio. Afectan a personas con problemas como amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que impiden llevar una vida normal o hacen necesario el uso de determinadas ayudas técnicas.

Al respecto, la originalidad de esta investigación es evidenciable por la ubicación de las personas con discapacidad en correctos puestos de trabajos, la cual se basara en los resultados de las futuras evaluaciones a aplicar, siendo una estrategia, para prevenir los múltiples riesgos laborales, donde se pretende cuidar la integridad del trabajador. Por su parte es factible el desarrollo de este trabajo por lo que se cuenta con la coordinación entre aquellos que integran este proceso como lo son: los jefes de áreas, talento humano, seguridad ocupacional, medico ocupacional y los autores de este proyecto de investigación, además del espacio físico y la disposición de los actores involucrados.

Está claro que la postura correcta depende de la labor que está realizándose. No es lo mismo para un trabajador que está sentado frente a un computador, que para otro que está de pie en una cadena de montaje realizando giros de cintura para trasladar una pieza de un sitio a otro, señala el especialista médico.

De allí, la importancia de este proyecto investigativo es para concientizar oportunamente los derechos de las personas con discapacidad respecto al ámbito laboral, ya que existen altas expectativas para lograr un buen desempeño ocupacional y por consiguiente las habilidades que posea el individuo. Además de enmarcar, el principal aporte que es la discapacidad física, para ayudar en el desarrollo de sus

habilidades motrices, también mejorar su máxima funcionalidad y ambiente laboral, basándose en las evaluaciones ergonómicas

La Terapia ocupacional es una disciplina socio sanitaria que está orientada a favorecer la autonomía e independencia en las actividades cotidianas y ocupaciones que cada persona realiza día a día, realizando evaluaciones e intervenciones de manera integral. El terapeuta ocupacional en la parte ergonómica básicamente se refiere al estudio del puesto de trabajo, con lo cual se encarga de evaluar y analizar el puesto de trabajo para posteriormente entregar orientaciones en relación a estrategias, adaptaciones y ejercicios para evitar enfermedades producidas por este.

Por lo tanto, es pertinente, aplicar un análisis del puesto de trabajo para medir la complejidad que conlleva ejecutarlo, considerando las necesidades del trabajo y del trabajador, acorde al grado de discapacidad que tiene la persona. Tomando en cuenta también, que la obligación de toda empresa es identificar los peligros existentes que deriven de elevados riesgos ergonómicos en sus puestos de trabajo

Tomando en cuenta que la persona con discapacidad al no encontrar un puesto de trabajo adecuado es propenso a desarrollar algún tipo de accidente laboral o hasta bajo rendimiento laboral, la falta de oportunidad para la persona con discapacidad es muy notoria, ya que, se siente el rechazo en la sociedad al considerar que ellos tienen las mismas necesidades como todas las demás personas.

El objetivo central de esta investigación consiste en realizar evaluaciones ergonómicas para personas con discapacidades físicas que laboran en la empresa atunera, investigando en profundidad el comportamiento y actitud de los tres grandes protagonistas en los procesos: las personas con discapacidad, los empleadores y las Administraciones Públicas.

La empresa puede presentar déficit al momento de contratar y ubicar a la persona en el puesto adecuado acorde a su discapacidad. De tal manera desarrollamos tareas específicas que se enfocan en el desempeño laboral de la persona, estos son:

- Analizar las características sociodemográficas de las personas con discapacidad que laboran en Fishcorp S.A.
- Evaluar los puestos de trabajo acorde a las necesidades de la persona con discapacidad
- Conocer el tipo de discapacidad del individuo para designarle una área que no interfiera en su productividad

- Recomendar un entorno adaptable para la persona con discapacidad

Analizando el tema construido pudimos identificar que nos encontramos con dos tipos de variables que se denominan una independiente “Evaluación de puesto de trabajo” y la otra variable dependiente “Las personas con discapacidad física”, de la misma manera nos planteamos la siguiente hipótesis que determina que la evaluación del puesto de trabajo identificara o no, los riesgo ergonómicos.

2. FUNDAMENTACION TEORICA

Discapacidad física

La discapacidad es un problema de salud pública preocupante debido al incremento que ha tenido su prevalencia en los últimos años. Recientemente han ocurrido cambios en la conceptualización de la discapacidad y se han fortalecido las políticas públicas a nivel internacional y nacional que promueven la inclusión de este grupo poblacional. Sin embargo, las personas con discapacidad física continúan experimentando barreras que dificultan su inclusión y participación en la sociedad. Los principales factores limitantes de la participación son aquellos de orden físico, político, personal y social los cuales limitan la inclusión de estas personas en escenarios relacionados con la práctica de actividad física y recreación, con las actividades laborales y con el acceso a servicios de salud y de educación.

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios, debido a la evolución en la fundamentación teórica de los modelos explicativos y conceptuales de esta condición. Finalmente, por medio de un proceso de integración se explicó la discapacidad, como “una consecuencia de las interacciones entre los distintos factores biológicos y las fuerzas sociales.

Tipos de Discapacidad que existen en nuestro medio

- **Discapacidad Física o Motriz:** Se caracteriza por la disminución parcial o total de la movilidad de uno o más miembros del cuerpo.
- **Discapacidad Sensorial:** Hace referencia a la deficiencia en algunos de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno.
- **Discapacidad Auditiva:** Es la pérdida parcial o total de la percepción de los sonidos.
- **Discapacidad Visual:** Se muestra por ceguera o disminución visual teniendo en cuenta la capacidad del ojo para percibir objetos.
- **Discapacidad Intelectual:** Es definida como el estado de una persona, pues no puede llamarse enfermedad ya que no se cura y acompaña al individuo toda su vida.
- **Discapacidad Visceral:** Este poco conocido tipo de discapacidad aparece en aquellas personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto.

La discapacidad en América Latina

Las tendencias actuales señalan un aumento cada vez mayor de las enfermedades no transmisibles y por causas externas. Sin duda alguna, los conflictos armados, los accidentes de todo tipo, el uso y abuso de alcohol y drogas, y la violencia social son también causas de discapacidad. Otras condiciones que favorecen ese aumento de las discapacidades son el envejecimiento de la población, la desnutrición, el abandono infantil, la marginación de grupos sociales como los pueblos indígenas, la pobreza extrema, el desplazamiento poblacional y los desastres causados por fenómenos naturales.

Las personas que presentan algún tipo de discapacidad sin distinción de clase social, raza, cultura, género, edad y condición económica, pertenecientes a un grupo familiar o solas, demandan de la sociedad el derecho a una vida en igualdad de condiciones. Esto se traduciría en el acceso equitativo a los servicios de salud, educativos, ocupacionales y recreativos, así como en el ejercicio de sus derechos, civiles y de otro tipo, para tener una vida digna y de buena calidad, además de participar plenamente en la sociedad y contribuir al desarrollo socioeconómico de su comunidad.

Para que las personas con discapacidad tengan una calidad de vida aceptable y la puedan mantener, se requieren acciones de promoción de la salud, prevención de la discapacidad, recuperación funcional e integración o inclusión social. Al establecer en 1982 el programa de acción mundial sobre Personas con Discapacidad, la Asamblea General de las Naciones Unidas reafirmó el derecho de esas personas a la igualdad de oportunidades, la participación plena en las actividades económicas y sociales, y la igualdad en el acceso a la salud, la educación y los servicios de rehabilitación. La integración de las personas con discapacidad es responsabilidad del conjunto de la sociedad, no solo del Estado, y debe comprender la atención médica, el fomento del empleo, la práctica de la recreación y los deportes, la accesibilidad del medio físico y la rehabilitación (Vazque, 1982, pág. 9)

Ergonomía laboral

La ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos destinados a mejorar el trabajo, sus sistemas, productos y ambientes para que se adapten a las capacidades, limitaciones físicas y mentales de la persona, según la Asociación Internacional de

Ergonomía. Con la finalidad de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general, a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores.

El bienestar personal es fundamental para desempeñar adecuadamente las tareas en el entorno laboral. En promedio, una persona trabaja de 8 a 10 horas diarias, lo cual se convierte en una causa para adquirir malas posturas. Debido a la falta de gestión ergonómica en el Ecuador cada vez hay más exposición a movimientos repetitivos, carga postural y mal diseño del puesto de trabajo, por lo que se realizó estudios para caracterizar el nivel de riesgo asociado por movimientos repetitivos.

Consecuencias de la falta de ergonomía laboral

Las consecuencias pueden variar por varios aspectos como lo son:

- Condiciones de trabajo en el puesto
- Exposición a factores de riesgo
- Riesgo ergonómico
- Fatiga muscular
- Trastorno musculoesquelético

Los mismos que a continuación se explicaran.

Condiciones de trabajo en el puesto

Cualquier característica del puesto de trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgo para la seguridad y salud del trabajador, incluye: Características de las instalaciones, equipos, productos y demás útiles del centro de trabajo ; agentes físicos (ruido, vibraciones, temperatura...), químicos (vapores, gases, polvo...), y biológicos (virus, hongos...), y los procedimientos en su uso; y todas aquellas otras características como la organización del trabajo.

Los factores de riesgo

Las condiciones o características del trabajo sean de manera individual o combinada, aumentan la probabilidad de que el trabajador sufra un daño en el trabajo, ya sea por la intensidad de la exposición, la duración de la exposición o la frecuencia de exposición, destaca factores de riesgo ergonómicos como lo son: los factores biomecánicos (manipulación manual d cargas, la adopción de posturas forzadas, la repetición de movimientos) y otros factores de riesgos ambientales, del entorno de trabajo, o de la organización del trabajo que pueden agravar o aumentar la probabilidad de sufrir un trastorno musculoesquelético.

Riesgo laboral

Es la posibilidad de que el trabajador sufra daños a la salud derivados de su trabajo, que será de mayor o menor nivel dependiendo de la probabilidad de que se produzca el daño, gravedad del daño y numero d expuestos.

Fatiga muscular

La fatiga muscular producirá disminución de la capacidad física, cansancio generalizado y disminución del rendimiento (calidad y cantidad)

Daños a la Salud de origen laboral

Enfermedades patológicas o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, derivadas de la exposición a factores de riesgo laborales.

Los trastornos Musculoesqueléticos son daños derivados de la falta de condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo.

Los trastornos músculo-esqueléticos

Los trastornos musculo-esqueléticos de origen laboral son, según la Agencia Europea y la Salud en el trabajo, alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio, causadas o agravadas, fundamentalmente, por el trabajo y los efectos del entorno en el que se desarrolla. En la actualidad los trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral constituyen una de las principales causas de enfermedad relacionadas con el trabajo y se asocian fundamentalmente con:

Posturas forzadas

- Inclinación/torsión del cuello y/o tronco
- Mantener los brazos elevados por encima del nivel de los hombros
- Flexiones, extensiones y/o giros de la muñeca

Repetitividad de la tarea

• Movimientos mantenidos en el tiempo y repetidos de forma continuada por una zona corporal concreta

- Asociados principalmente a las extremidades superiores

Manipulación de cargas

• Toda operación o tarea que entrañe levantamiento, transporte, empuje y/o arrastre de objetos de peso superior a 3kg

- Las cargas a manipular manualmente de más de 25kg

Otros factores

• Aplicación de fuerzas intensas

• Distribución inadecuada de las tareas y falta de descanso y recuperación tras un esfuerzo

- Tiempo de trabajo excesivo y jornadas largas
- Incremento de los ritmos de trabajo, por ejemplo por desajuste de producción y falta de personal.

Herramienta de prevención de riesgos laborales

Carácter multidisciplinar:

Cuatro pilares

Psicología Analiza las características de las personas desde el punto de vista de sus reacciones mentales

Aplicación a la ergonomía: influencia de la organización del trabajo

Fisiología Analiza el comportamiento del cuerpo humano a nivel de consumo metabólico, energético, respiratorio, cardiovascular y sensorial.

Aplicación a la ergonomía: análisis de consumo energético y condiciones ambientales (ruido, iluminación, temperatura, humedad, etc.)

Antropometría Analiza las dimensiones del cuerpo humano

Aplicación de la ergonomía: diseño de espacios de trabajo, alturas, alcances, distancias, etc.

Biomecánica Analiza el cuerpo humano desde el punto de vista mecánico. Lo considera un sistema formado por los huesos articulados entre sí, y con posiciones controladas por elementos viscoelásticos como los músculos tendones y ligamentos

Aplicación a la ergonomía: lesiones por carga física asociadas al manejo de cargas, los movimientos repetitivos y posturas forzadas

Inserción laboral

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria. Dentro de la constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación, inserción social y empleo. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar el desarrollo del país a través de un trabajo productivo. (Ordoñez, 2011)

Factores que inciden en el proceso de inserción laboral

- El apoyo brindado en el lugar de trabajo es un elemento importante para garantizar la continuidad laboral

- El apoyo familiar es un factor clave ya que fortalece la confianza de las capacidades del trabajador y las expectativas positivas
- Carácter socio-personal que facilite el desempeño de las actividades
- Entorno laboral armonioso

Cabe mencionar que los aspectos los aspectos del trabajador cada día se pueden mejorar y adaptar, no olvidando que requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia.

Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición. (Ordoñez, 2011, pág. 145)

El trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo. Gran parte de los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico, el “adelgazamiento” y flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo.

Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza, pues inciden sobre las relaciones que ahí se construyen, el bienestar, las necesidades de cualificación, la motivación y la aparición de enfermedades profesionales. La salud laboral es tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de países.

Desde comienzos del siglo xx en Centro y Suramérica, la legislación permite el reconocimiento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos protegidos por el Estado y obligaciones para los empleadores.

Los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial han sido demostrados por diversas investigaciones. Éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, con patologías derivadas del estrés como el síndrome de burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza.

Ergonomía en terapia ocupacional

Terapia ocupacional abarca el estudio de todas las etapas de la vida del individuo, en cuanto a su desempeño ocupacional se refiere, la participación del terapeuta ocupacional en las juntas de Calificación de Invalidez y en los programas de rehabilitación profesional, juega un papel clave en la determinación de incapacidades laborales, de ubicación, reubicación y reconversión de mano de obra de las personas en situación de discapacidad temporal o definitiva, para lo cual se vale de una serie de herramientas, entre estas la historia, el análisis ocupacional, la aplicación de perfiles y otras baterías que encuentran su sustento teórico en los modelos de: ocupación humana, ecológico, ergonómico, entre otros.

Por otra parte, hace uso de la antropometría, biomecánica, ergonomía preventiva, de necesidades específicas, ambiental, cognitiva, de diseño y todas las formas de tecnología, las cuales por lo general, requieren del apoyo de otros profesionales de la salud, el diseño y la ingeniería, aunque es de aclarar que el terapeuta ocupacional es el profesional idóneo para orientar dichas acciones, debido a que todo ello, se realiza a partir del análisis detallado de las actividades y tareas, y del medio en el que se deben ejecutar las mismas, es decir, analizar el qué, cómo, por qué, para qué, con qué, cuándo y dónde.

La ergonomía es estudiada dentro de varios programas académicos como la ingeniería, higiene industrial, fisioterapia, terapia ocupacional, enfermería, quiropráctica y medicina laboral entre otras, en ocasiones, con especialidades en ergonomía, o con un

entrenamiento que puede hacer parte del plan de estudios de cada profesión o a través de seminarios, diplomados y afines.

Algunos de los objetivos generales de la ergonomía se encuentran orientados a disminuir errores, evitar esfuerzos, reducir lesiones y enfermedades ocupacionales, minimizar costos por incapacidad y ausentismo de los trabajadores, aumentar la producción, mejorar la calidad de vida y trabajo, maximizar la eficiencia del sistema hombre-máquina, controlar riesgos y corregir situaciones que afecten el confort laboral del individuo en el desarrollo de una actividad.

Las aplicaciones de la ergonomía en Terapia Ocupacional, son importantes porque permiten la evaluación y adaptación de los ambientes de trabajo en que se desempeñan las actividades de la vida diaria, el trabajo y/o estudio, ocio y esparcimiento, para que se ajusten a las necesidades específicas de cada persona, a través de la utilización de estrategias propias de la profesión, tendientes a minimizar los efectos de sus actividades cotidianas, a brindar un ambiente confortable en la ejecución de todos sus roles y garantizar tareas más productivas.

La evaluación ergonómica de puestos de trabajo

La evaluación ergonómica de puestos de trabajo tiene por objeto detectar el nivel de presencia, en los puestos evaluados, de factores de riesgo para la aparición, en los trabajadores que los

ocupan, de problemas de salud de tipo disergonómico. Existen diversos estudios que relacionan estos problemas de salud de origen laboral con la presencia, en un determinado nivel, de dichos factores de riesgo. Para evaluar el nivel de riesgo asociado a un determinado factor existen métodos que tratan de facilitar la tarea del evaluador.

Cada factor de riesgo puede estar presente en un puesto en diferentes niveles. La labor realizada por un trabajador en un puesto puede ser diversa, es decir, el trabajador puede llevar a cabo tareas muy distintas en un mismo puesto. Una consecuencia directa de esto es que lo que debe ser evaluado son las tareas desarrolladas, más que el puesto en su conjunto. Desglosado el trabajo en tareas se establecerán los factores de riesgo presente y, finalmente, que métodos son de aplicación para la valoración de cada tarea. Evaluar un puesto de trabajo suele requerir de la aplicación de varios métodos de evaluación, dado que en un mismo puesto pueden existir diversas tareas y en cada tarea diversos factores de riesgo presentes.

Aunque de forma genérica se hable de “evaluación ergonómica de puestos de trabajo”, la realidad es que lo que se evalúa es la presencia de riesgos ergonómicos o disergonómico. Por lo tanto, a la hora de escoger un método de evaluación no deben plantearse preguntas como: ¿Qué método empleare para evaluar un puesto de reponedor de almacén?, sino que la pregunta adecuada será: ¿Qué factores de riesgo están presentes en el puesto que deseo evaluar? Una vez respondida esta pregunta se escogerán los métodos adecuados para cada factor de riesgo detectado.

Existen multitud de métodos de evaluación de puestos para cada factor de riesgo. No obstante, aunque dicha selección recoge los métodos más difundidos y contrastados, es necesario que la legislación de cada país puede recomendar, o incluso hacer obligatorio, el empleo de uno u otro método de evaluación. Es obligación del evaluador conocer la normativa al respecto en el país de actuación. No conviene olvidar, además, que aunque los métodos de evaluación se basan en investigaciones refrendadas y validadas, fueron desarrolladas den unas determinadas condiciones, que poseen limitaciones y condicionantes en su aplicabilidad, y que los resultados que ofrecen deben ser correctamente interpretados.

La evaluación inicial de riesgos

Es obligación de las empresas identificar la existencia de peligros derivados de la presencia de elevados riesgos disergonómico en sus puestos de trabajo. En este sentido, las legislaciones de cada país son más o menos exigentes. En general existen dos niveles de análisis: el análisis de las condiciones de trabajo para la identificación de riesgos (nivel básico), y la evaluación de los riesgos ergonómicos en caso de ser detectados (nivel avanzado).

La identificación inicial de riesgos (nivel de análisis básico) permitirá la detección de factores de riesgo en los puestos. En caso de ser estos detectados se procederá con el nivel avanzado. Buenos indicadores de la presencia de riesgo son, por ejemplo: la presencia de lesiones agudas (lumbalgias, fatiga física, hernias discales, ciáticas, etc.), lesiones crónicas (epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, etc.), o enfermedades profesionales entre los trabajadores de un determinado puesto. El análisis estadístico de los registros médicos de la empresa puede ser de gran ayuda para esta detección inicial de riesgos.

Para llevar a cabo esta identificación inicial es conveniente el empleo de listas de identificación de riesgos como el “Manual para la evaluación y prevención de riesgos

ergonómicos y psicosociales en la PYME” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España. En dicha lista se analizan de forma básica las condiciones terminas, el ruido, la iluminación, la calidad del ambiente interior, el diseño del puesto de trabajo, el trabajo con pantallas de visualización, la manipulación manual de cargas, las posturas / repetitividad, las fuerzas, la carga mental y los factores psicosociales.

La aplicación de las listas de identificación inicial de riesgos parte de la agrupación de los puestos de la empresa que tengan características similares en cuanto a tareas realizadas, diseño del puesto y condiciones ambientales. En una segunda fase se aplica la lista de identificación de riesgos a cada puesto o a cada tipo de puestos si han sido agrupados.

Cuidar la salud del obrero, dentro de un puesto de trabajo se convierte en una de las prioridades para los jefes supervisores, lo que ellos más quieren es evitar incidentes laborales dentro de la empresa en horas funcionales, esto atrasaría la producción y entorpecería el trabajo de los compañeros sea por la preocupación o miedo a que vuelva a pasar algo similar, pese a que usen las medidas adecuadas de protección. Y si pasa dependería también el tipo y grado de daño causado para reponerse del trauma. Al cumplir con el art. 47 de la constitución Ecuatoriana que habla acerca de la integración social de la persona con discapacidad, la empresa tomara más responsabilidad porque al contratar un obrero que tenga algún tipo de discapacidad sea este leve o moderada, debió encargarse antes de capacitar al resto del personal indicándoles que no hay un trato distinto, que somos humanos y por ende tenemos el mismo derecho e igualdad, evitando así el rechazo de los compañeros y facilitando a crear un vínculo laboral satisfactorio respecto al ambiente donde se desempeña. Esto también implica una buena evaluación y valoración que el médico ocupacional de la empresa realice antes de iniciar la primera jornada laboral, donde verificara los siguientes puntos:

- El tipo de discapacidad no es impedimento para desarrollarse laboralmente
- Estaría apto para el puesto que demanda la vacante
- Se maneja de manera independiente
- En que puesto de trabajo tendría mayor desempeño

Solo de una manera así podrá crear un ambiente armónico para el trabajador que le permita desarrollarse con plena funcionalidad posible en su puesto de trabajo. De lo

contrario empeorara en sus condiciones físicas, psicológicas e incluso ambientales, no verán avance en su labor sino más bien entorpecimiento, fatiga, estrés y aburrimiento de parte de la persona con discapacidad e incluso rechazo social por sus compañeros, por creerlo de una u otra manera “inservible”.

Tomando en cuenta que si no se hace una buena ubicación de puesto de trabajo a la persona con discapacidad física, considerando sus condiciones y/o necesidades también se verá afectado su sistema musculo-esquelético por lesiones que conllevaron su labor en el trabajo (repetitividad, manipulación de sobrecarga, la rotación de puestos, entre otras).

Con el presente estudio se pretende determinar que mediante la evaluación del puesto de trabajo se mejorará el desempeño laboral de la persona con discapacidad física, disminuyendo así estereotipos de la sociedad.

3. DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

La investigación realizada se basa en un estudio cuantitativo y cualitativo de tipo exploratorio ya que se estudió la problemática de los puestos de trabajos que actualmente están ocupando los usuarios.

Los métodos y técnicas que fueron utilizados para la elaboración del proyecto fueron:

Observación: Se realizó la observación a los trabajadores ejecutando la tarea para ver el desempeño en su realización y el nivel de complejidad con que la realiza.

Encuesta: Para la recolección de información se les aplicó a los supervisores, una encuesta estructurada de cinco preguntas abiertas, lo cual permitió conocer el nivel de desempeño ocupacional, limitaciones en la capacidad funcional, el previo conocimiento acerca de la intervención de Terapia Ocupacional y los beneficios que ésta presenta.

Entrevista: La entrevista no estructurada se consideró como un conversatorio con los trabajadores con el fin de conocer más de sus rutinas cotidianas y como se desenvolvían en ellas.

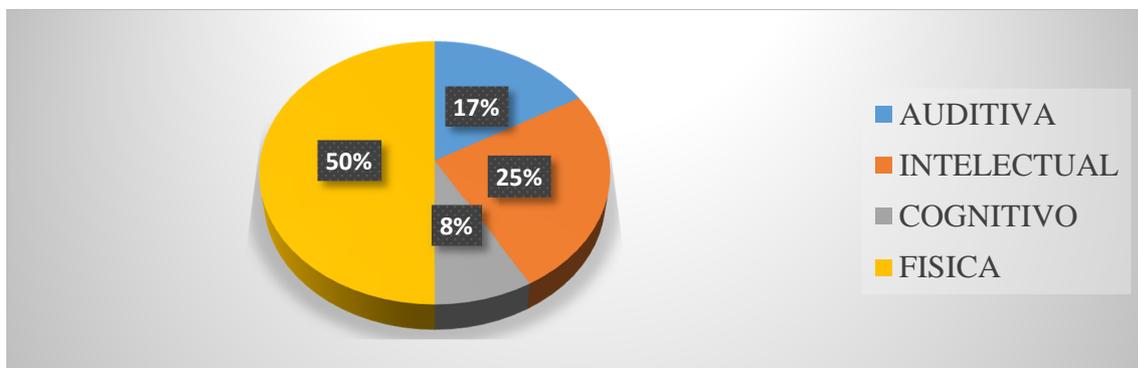
La investigación se realizó en una empresa privada atunera (FISHCORP S.A.), con una población de doce personas que constaron también como muestra.

Para complementar el proyecto de investigación se aplicó un formato de evaluación con el propósito de analizar cada puesto de trabajo y si éste, estaría apto para la persona que actualmente lo está desempeñando.

Datos estadísticos

¿Cuáles son los tipos de discapacidad que tienen los trabajadores que laboran en la empresa?

TIPO DE DISCAPACIDAD		
AUDITIVA	2	17
INTELECTUAL	3	25
COGNITIVO	1	8
FISICA	6	50
TOTAL	12	100



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

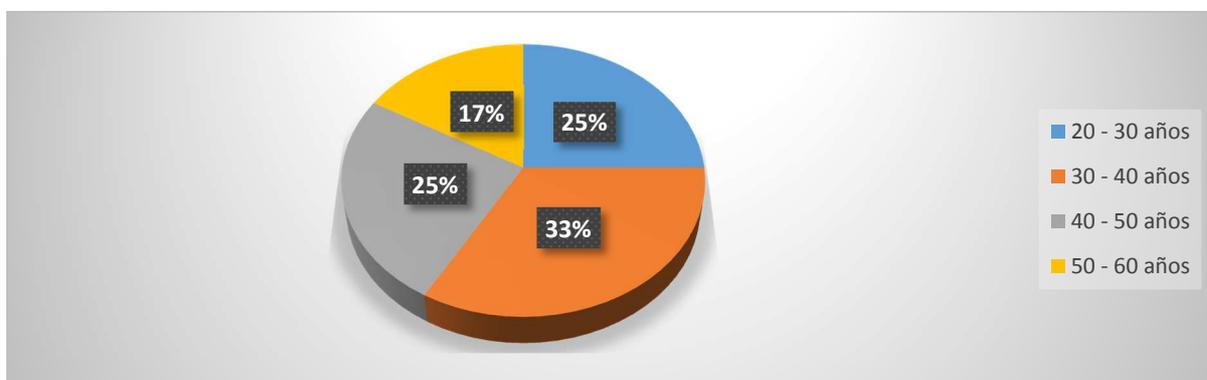
Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

Análisis de resultados:

Según los datos estadísticos arrojados por la lista que se indicó anteriormente de pacientes con discapacidad que laboran en Fishcorp, determina que el 50% tienen discapacidad física, todos fuera de lo laboral, adquiridas por varias causas pero en su mayoría genéticamente entre ellas tenemos: síndrome de Down, enanismo en miembro superior izquierdo, pie en equino varo, acortamiento del miembro inferior por (nacimiento o riego del líquido sinovial por fisura).

¿Cuáles son las edades mas frecuentes de las personas con discapacidad que se encuentran activas en la empresa?

EDADES		
20 - 30 años	3	25
30 - 40 años	4	33,3
40 - 50 años	3	25
50 - 60 años	2	16,6
TOTAL	12	100



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

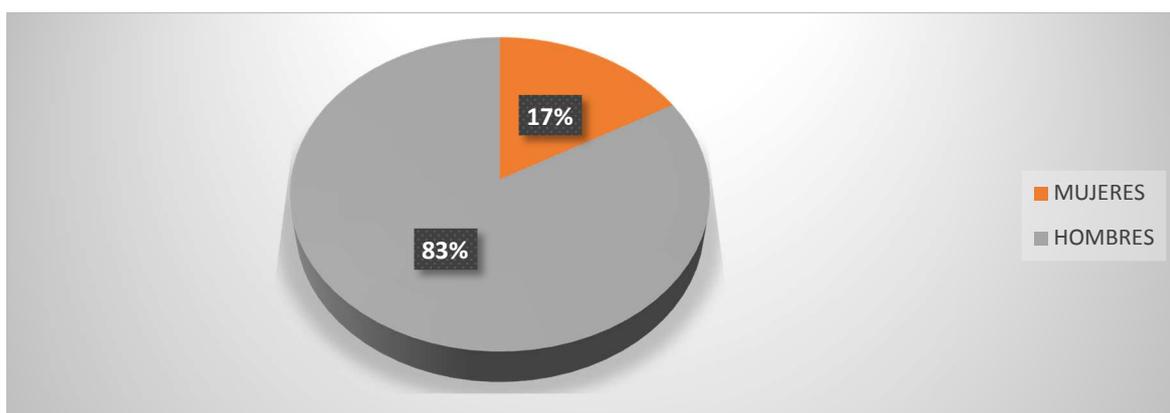
Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

Anàlisis de resultados:

Analizando el cuadro estadístico de las edades que tienen los usuarios, considerando que cada uno tiene una edad diferente pudimos notar que aproximadamente el 85% de ellos prevalece en una edad de 30 a 60 años, y por ende su cansancio físico aumentara independientemente de la dificultad que tenga para ejecutar su labor.

¿Cuál es el tipo de género con mayor prevalencia que han contratado en la empresa?

SEXO		
MUJERES	2	17
HOMBRES	10	83
TOTAL	12	100



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

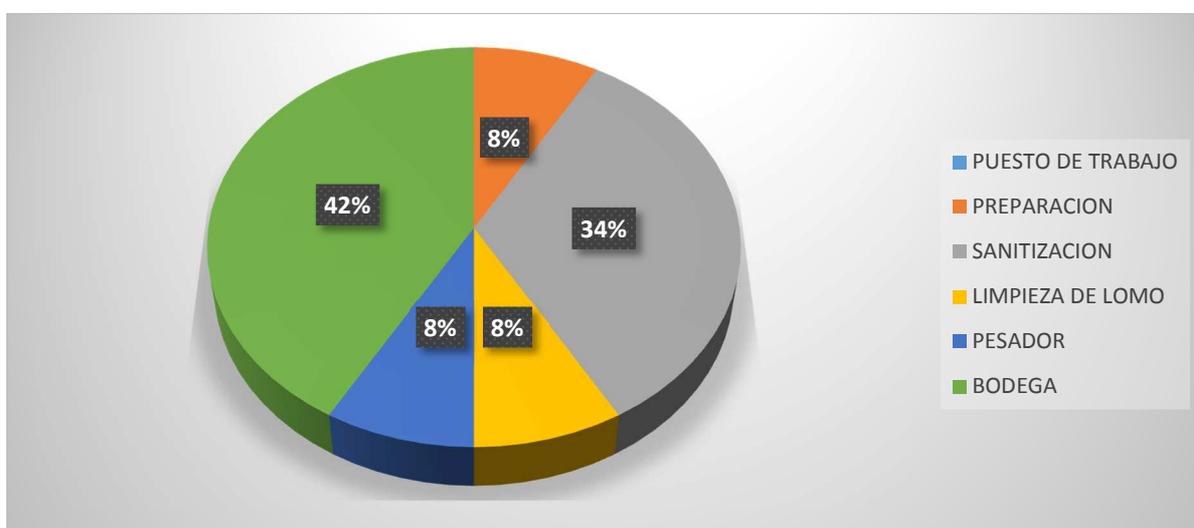
Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

Análisis de resultados:

Estadísticamente del 100% de las personas con discapacidad que laboran en la empresa, vemos que el 83% de ellos son hombres, lo cual nos da a entender que el sexo masculino es de mayor preferencia dando a notar cierta discriminación de género según los resultados dados.

¿Cuáles son los puestos designados con mayor frecuencia a las personas con discapacidad?

PUESTO DE TRABAJO		
PREPARACION	1	8,3
SANITIZACION	4	33
LIMPIEZA DE LOMO	1	8,3
PESADOR	1	8,3
BODEGA	5	42
TOTAL	12	100



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

Análisis de resultados:

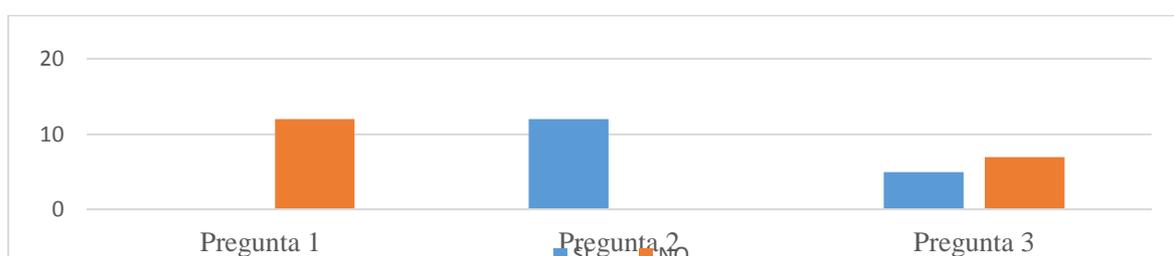
Tenemos un total de cinco puestos en los que la parte administrativa de la empresa decide designar a las personas con discapacidad, de los cuales uno de ellos se aproxima al 50% con mayor números de usuarios, a su vez siendo el más exigente por los supervisores para entregar una base mínima de avance al día.

Formato lista de chequeo – inspección de puesto de trabajo

Aspecto organizacional

1. La jornada es superior a 8 horas diarias (trabajo real)
2. El ritmo de trabajo es impuesto por la actividad
3. Considera Ud. que la comunicación actual en su área de trabajo afecta directamente el desarrollo de su tarea

ASPECTO ORGANIZACIONAL	SI	NO	TOTAL
Pregunta 1	0	12	12
Pregunta 2	12	0	12
Pregunta 3	5	7	12



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

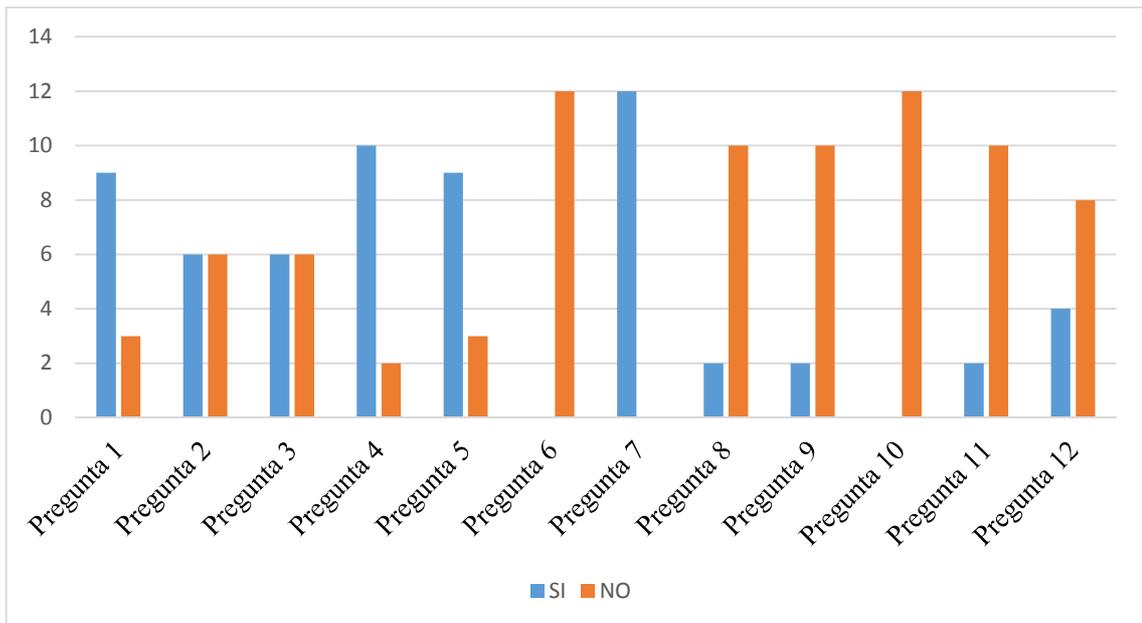
Análisis de resultados:

Analizando los resultados obtenidos del primer parámetro de la evaluación acorde a las diferentes variables destacadas, nos podemos dar cuenta que ninguna persona trabaja más de las 8 horas de su jornada laboral, lo mismo que ayuda en su estado físico, y a su vez llegando a una decisión igualitaria, al determinar que la actividad si impone el ritmo de trabajo sin importar el tiempo o el espacio, sino más bien lo que se necesita hacer. Considerando que para ejecutar una actividad al máximo es necesario tener una buena comunicación con los jefes supervisores y/o entre compañeros mismos, siendo aquí la diferencia entre los resultados ya que el 43% se siente afectado por ello, y a la vez disminuyendo su realización laboral.

Aspecto biomecánico

1. Se realizan movimientos manuales como agarre, prehensión y resistencia más de treinta minutos continuos
2. El servidor realiza levantamientos o traslados de peso por encima de la cabeza
3. Se observa posición forzada a nivel del cuello en flexión, extensión, inclinación lateral o rotación
4. Se observa posición del codo en pronosupinación durante periodos prolongados (más de dos horas)
5. Hay desviaciones en manos con relación al eje neutro de la muñeca en la digitación o agarre de objetos o herramientas
6. Se observa extensión y flexión de dedos en ciclos menores a 30 segundos
7. El servidor mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin posibilidad de alternancia (de pie o sentado)
8. Existen rotaciones e inclinaciones de tronco
9. El servidor flexiona el tronco mayor a 30°
10. El trabajador requiere levantar más de 25 kilos en un solo impulso, más de una vez al día
11. El servidor manipula pesos teniendo el cuerpo en una posición inestable
12. El servidor debe manipular o sostener pesos a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo

ASPECTO BIOMECANICO	SI	NO	TOTAL
Pregunta 1	9	3	12
Pregunta 2	6	6	12
Pregunta 3	6	6	12
Pregunta 4	10	2	12
Pregunta 5	9	3	12
Pregunta 6	0	12	12
Pregunta 7	12	0	12
Pregunta 8	2	10	12
Pregunta 9	2	10	12
Pregunta 10	0	12	12
Pregunta 11	2	10	12
Pregunta 12	4	8	12



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

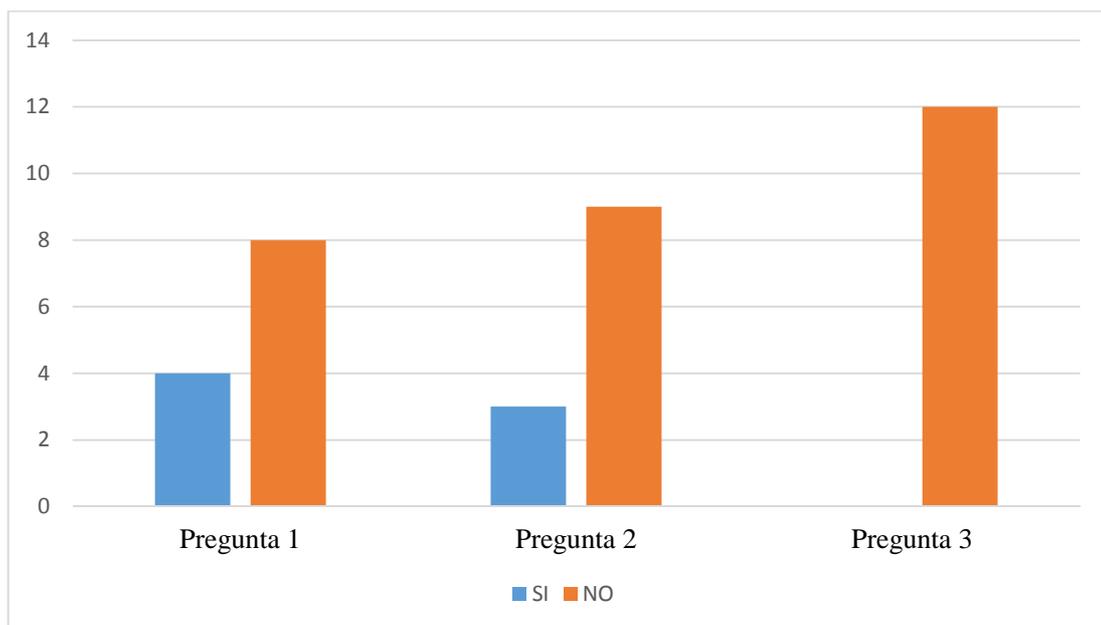
Anàlisis de resultados:

Acorde a las 12 preguntas realizadas en este parámetro biomecánico, por medio de este estudio estadístico nos hemos dado cuenta que la respuesta que prevalece de las anteriores interrogantes es NO, pero eso no significa que no existe un déficit biomecánico al adoptar malas posturas, la población nos supo identificar cuáles son los movimientos de los que dependen realizar para desarrollar su tarea y por ende darla ejecutada, los mismos que a futuro traerán lesiones musculoesqueleticas por la frecuencia en que se repiten. Un ejemplo lo que dicta la pregunta 7, si el servidor mantiene su postura sin posibilidad de alternancia (de pie o sentado) y como respuesta obtuvimos un 100% positivo identificando que la postura es de pie.

Aspecto del puesto de trabajo

1. La altura de la mesa de trabajo impide tener un ángulo de 90° a nivel del codo
2. Las herramientas de trabajo NO se ajustan a las necesidades del servidor en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea
3. El plano de trabajo es insuficiente para colocar a partir del tercio medio del antebrazo al momento de realizar actividades manuales

ASPECTO DEL PUESTO DE TRABAJO	SI	NO	TOTAL
Pregunta 1	4	8	12
Pregunta 2	3	9	12
Pregunta 3	0	12	12



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

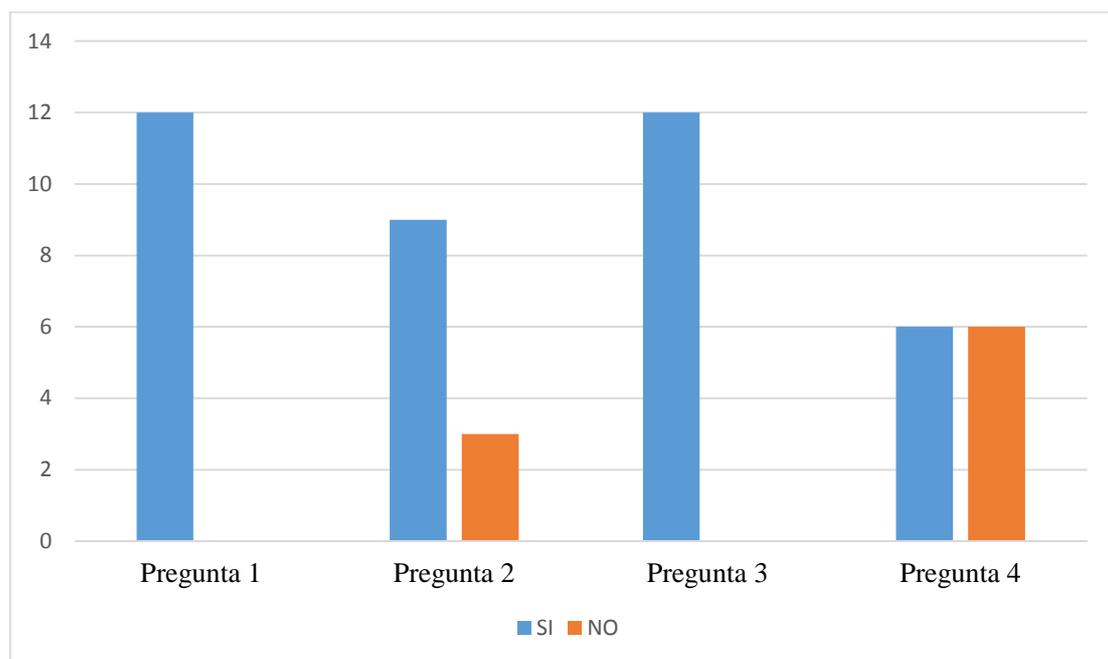
Anàlisis de resultados:

Analizando los puntos relevantes del puesto de trabajo mediante la evaluación realizada a indicar estadísticamente, vemos que hay cierta variación de porcentajes. Referente a la altura de la mesa de trabajo siendo muy importante para la higiene postural del servidor nos dio un 33% del personal evaluado que se desenvuelve con cierta inconformidad al no poder flexionar el antebrazo con la amplitud necesaria causándole dolencias musculares. Por otra parte, tenemos al 25% afirmando que las herramientas de trabajo que usan no se ajustan a la necesidad que tienen para desempeñar su tarea con mayor funcionalidad, y a la misma vez con un 100% aciertan que acorde el plano de trabajo pues, es suficiente para desarrollar la actividad manual, es decir, si hay espacio considerado entre ellos que da libertad al movimiento manual.

Aspectos ambientales

1. El servidor se siente afectado por el ambiente térmico
2. Es bajo el nivel de iluminación en el puesto de trabajo
3. Hay ruido excesivo que es molesto
4. El servidor está expuesto a contaminantes químicos

ASPECTO AMBIENTAL	SI	NO	TOTAL	
Pregunta 1		12	0	12
Pregunta 2		9	3	12
Pregunta 3		12	0	12
Pregunta 4		6	6	12



Elaborado por: Damaris Pinargote y Víctor Sarango

Fuente: Personas con discapacidad que laboran en la empresa atunera Fishcorp S.A

Anàlisis de resultados:

En el parámetro de aspectos ambientales contamos con cuatro puntos a resaltar como prioritarios dentro de las empresas, el mismo que nos ayuda a identificar donde está la falla o la baja observación por parte del ingeniero industrial respecto al lugar donde se desempeña la labor correspondiente, podemos notar que estadísticamente el 100% determina que se sienten afectado por el ambiente dentro de sus áreas de trabajo pues nos supieron comunicar que el área es muy cerrada y por ende calurosa, y en su mayoría acertadamente el 75% determina el área con un nivel de baja iluminación. El ruido excesivo que existe es otra molestia y lamentablemente no usan un tipo de protección que ayude a disminuir los decibeles auditivos, el 50% de las personas evaluadas afirman que tras tener una perturbación auditiva también están expuestos a contaminantes químicos, lo mismo que puede afectarles sino toman las medidas adecuadas de uso.

Interpretación general

Analizando las estadísticas como se realizó anteriormente pero esta vez de manera general con las variables relevantes al proyecto de investigación se ha identificado que el 50% de las personas con discapacidad que laboran en Fishcorp, tienen discapacidad como lo son el síndrome de Down, enanismo en miembro superior izquierdo, pie en equino varo, acortamiento del miembro inferior, entre otras. El rango de edad que prevalece en las personas con discapacidad que laboran en esta empresa es de (30 a 60) años con un 83% de sexo masculino y un 17% de sexo femenino. Considerando que una sola área existe el casi 50% del personal con discapacidad. Todo el personal trabaja las 8 horas reglamentarias, ya que como sabemos, la actividad impone el ritmo de trabajo que obviamente es de manera rápida, ya que le pasan la supervisión cada media hora, siendo a la vez un poco incomprensibles si no avanzan a lo planificado, las actividades que realiza el personal son repetitivas manteniendo una postura constante, el 33% presenta molestias por no tener el material adecuado a su necesidad aunque parezcan mínimos los cambios que requieren en el área que laboran, pues para ellos es impredecible una ayuda de mayor magnitud. El punto más relevante de las personas fue el aspecto ambiental en el cual el 100% de ellos se sienten inconformes en su área de trabajo, el ambiente para ellos no es el adecuado, porque interrumpe su actividad, por la poca ventilación, iluminación, contaminantes químicos y ruido excesivo que no ayuda a que trabajen de una mejor manera.

Enfocándonos en la parte laboral de la persona y su desempeño, requiere de algunos cambios en su lugar de trabajo para llegar a rendir lo que le exige su empleador.

4. PROPUESTA

Denominación de la propuesta

Adaptación del entorno de la persona con discapacidad.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Mejorar la calidad de vida laboral de la persona con discapacidad física dentro de la empresa en su lugar de trabajo.

Objetivos específicos

- Determinar la limitación de la persona con discapacidad mediante previa evaluación.
- Analizar detenidamente el puesto de trabajo donde se ubicara al usuario.
- Plantear el tipo de adaptación acorde a la necesidad.
- Ejecutar la adaptación planteada.

Fundamentación de la propuesta

Para la persona con discapacidad resulta complejo realizar una actividad de manera simultánea, muchas de las veces necesitan un instrumento algo especial que ayude hacer de la actividad un poco más sencilla y así pueda cumplir con su trabajo y de tal forma conservar el puesto, y por ende así un ingreso para su hogar.

Planteamiento de la propuesta

De acuerdo a la necesidad fundamental de la mejora del desempeño laboral en la empresa Fishcorp S.A observamos un déficit en la realización de la persona con discapacidad física.

Adaptar el entorno donde desempeña la función laboral la persona con discapacidad será muy beneficiario para ambas partes que son; tanto el usuario (ayuda a disminuir el esfuerzo físico) y la empresa (aumentara sus ventas por mayor productividad).

La adaptación son cambios que se realizan de una característica común para hacer algo más específico que proporcione una mejora de alguna función, porque se sabe que las personas con discapacidad tienen limitaciones al momento de realizar todas sus tareas partiendo desde sus actividades de la vida diaria y sin saber si cuenta con un tipo

de ayuda o apoyo en su hogar, quiere decir que si también en su trabajo consta con limitaciones sean estructurales o por materiales que compliquen su día a día, se debe analizar con exactitud el puesto ideal para la persona, tomando en cuenta desde el peor hasta el mejor de los escenarios lo cual nos permitirá prevenir algún tipo de incidente o accidente laboral.

Ya determinada el área donde se lo ubicara, debemos de medir muy bien el rango de desenvolvimiento al realizar la labor, se debe buscar puntos altos y bajos al momento que lo realice u observar cómo se le puede facilitar el trabajo, la fatiga y el cansancio físico, llegando a una adaptación adecuada principalmente cómoda para el usuario, haciéndolo sentir seguro al momento de utilizarla.

Se debe llevar un seguimiento constante de la adaptación que se proporcionó a la persona, para ver si no tiene un tipo de consecuencia debido al constante y largo uso. En caso de tener algún tipo de consecuencia cambiar los ajustes de la adaptación, y si es necesario llegar a cambiarla en su totalidad, la cual traerá la realización de una nueva adaptación con nuevos ajustes. Ahora si la adaptación es favorable lo único que se le debe realizar es constante mantenimiento y control sobre el desgaste de la misma.

Conclusión

Dentro del análisis expuesto pudimos encontrar en la parte sociodemográfica que el personal con discapacidad es adulta joven y con ello tener en cuenta que la discapacidad física es la de mayor número en los trabajadores.

Posterior a la evaluación, nos indica que los puestos de trabajo para las personas con discapacidad son menos común, ya que en el empresa se realizan trabajos de exigencia física por lo cual no es seguro ubicarlos en cualquier lugar donde estén propensos ha algún tipo de riesgo laboral.

De esta forma conociendo el tipo de discapacidad y el porcentaje de las personas se debe de tomar en cuenta sus limitaciones para poder ubicarlos en un puesto donde se pueda desenvolver de la manera más productiva para la empresa.

Finalmente, el entorno laboral siempre puede ser mejorado para que así las personas se sientan más cómodas en su lugar de trabajo.

En última instancia las personas con discapacidad son las que deben adaptarse al entorno laboral, ya que con ellos logran poder tener aun mayor aumentó de lugares de trabajo dentro de la empresa siempre y cuando cuiden de su salud física y laboral.

Ellos, así como todos merecen respeto, todos tenemos un hogar que sustentar y/o a una familia que mantener. Es importante que se practique la inclusión social en nuestro medio, a nadie le gustaría ser excluido de un grupo o tener tratos diferentes, la igualdad es para todos.

Recomendaciones

Periódicamente hacen auditorias en todas las áreas administrativas las cuales consisten en un proceso de recopilar la información contable de una empresa por parte de un profesional, el mismo que aplicando su trabajo obtendrá la situación financiera de la empresa, ahora para llegar a ello también se pasa revisión por cada área, para analizar en qué condiciones están y como desarrollan su trabajo. Cabe recalcar que esto lo hacen en conjunto con el jefe encargado, contadora, supervisor (a) general y de cada área correspondiente.

Talvés solo tarden minutos o un par de horas haciendo aquello, pero para que haya un incremento en sus finanzas los obreros tienen que dar el máximo desempeño ocupacional, por eso planteamos estas sencillas recomendaciones que pueden ayudar.

Adecuar el ambiente térmico

Nos enfocamos en el área de bodega que es donde hace mucho calor, el material que se conserva dentro, provoca menos oxigenación fresca, considerando también que el área consta con alto número de personal. Sería bueno que hicieran la apertura de un orificio para que entre más ventilación o si el recurso económico ayuda colocar un aire acondicionado.

Comunicación

Como algunos usuarios nos supieron indicar que el supervisor general del área es extremadamente estricto, inesperadamente cuando hace sus revisiones saca el celular para controlar el tiempo mientras mira fijamente a la persona, pues ellos se sienten intimidados y hacen el trabajo con menos velocidad debido a la presión que sienten. Proponemos que hagan actividades de integración en el horario que dispongan para que mejore la comunicación, logren confianza y exista un respeto mutuo.

Talleres constantes de ergonomía

Se pudo verificar que reciben capacitaciones cada cierto tiempo incluso de higiene postural, pero aun así, en varias visitas que realizamos pudimos notar como no las ponen en práctica. Los supervisores deberían estar pendiente de aquello y poner en práctica lo aprendido en los talleres y recordarles cada que se dé la oportunidad para evitar enfermedades.

Pausas activas

Son breves descansos durante la jornada laboral, que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y ser más eficientes a la hora de trabajar. Ahí usuarios que les

gusta, se divierten mucho haciéndolo, pero otros simplemente no colaboran porque dicen que es una pérdida de tiempo. Sería genial si lo impusieran como política de la empresa solo hasta que todo el personal se acostumbre y luego lo hagan por ocio.

Bibliografía

- <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- <https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/concepto-discapacidad-diferencias-entre-discapacidad-deficiencia>
- https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=v5kFfWOUh5oC&oi=fnd&pg=PR15&dq=evaluaci%C3%B3n+del+puesto+de+trabajo&ots=wIUUhHnnEP&sig=JyzPST90gEAxT7IM5eKQOBa6Lwc&redir_esc=y#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20del%20puesto%20de%20trabajo&f=false
- <https://ideas.repec.org/b/fbb/report/201113.html>
- [file:///C:/Users/nacho/Downloads/paper_195344%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/nacho/Downloads/paper_195344%20(1).pdf)
- <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1841>
- <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/3299/3499>
- <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- <file:///C:/Users/nacho/Downloads/Dialnet-ErgonomiaYTerapiaOcupacional-2581150.pdf>
- https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=v5kFfWOUh5oC&oi=fnd&pg=PR15&dq=evaluacion+de+puesto+de+trabajo&ots=wIUVkGrwCL&sig=QrdcOAAWmiXfAG5yAq0kr6hYns0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- https://www.academia.edu/32892387/FORMATO_LISTA_DE_CHEQUEO-INSPECCI%C3%93N_DE_PUESTO_DE_TRABAJO_DME_1
- https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=bnf6zhhwfDQC&oi=fnd&pg=PT11&dq=DISCAPACIDAD&ots=tZ_w1QmkhA&sig=L39Rpl6sA2x2bwoCNSVuvNzsnLY&redir_esc=y#v=onepage&q=DISCAPACIDAD&f=false

Anexos

Lista de pacientes con discapacidad que laboran en la empresa atunera fishcorp. s.a

Nombres y Apellidos	Edad	Tipo de Discapacidad	%	Puesto de trabajo
Usuario 1	33	Física intelectual	70%	Sanitización
Usuario 2	30	Intelectual	40%	Sanitización
Usuario 3	38	Auditiva	85%	Sanitización
Usuario 4	54	Física	40%	Sanitización
Usuario 5	32	Física	30%	Limpieza de lomo
Usuario 6	42	Física	48%	Pesador
Usuario 7	47	Cognitiva	40%	Supervisor de Bodega
Usuario 8	29	Física	50%	Bodega
Usuario 9	45	Física	49%	Bodega
Usuario 10	57	Física	40%	Bodega
Usuario 11	22	Intelectual	67%	Bodega
Usuario 12	34	Auditiva	40%	Preparación

FORMATO LISTA DE CHEQUEO-INSPECCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

LISTA DE CHEQUEO - INSPECCION DE PUESTO DE TRABAJO						
Nombre del servidor:						
Identificación:						
Jornada de trabajo:						
Institución			Area:			
T. de discapacidad		Teléfono:		Dir. domiciliaria:		
Dominancia Manual:	DER	IZQ	AMB	Género:	F	M
Cargo:						
Fecha de ingreso a la empresa:			Antigüedad en el cargo:			
Antecedentes Osteomusculares:						
Talla:		Peso:		IMC:		
Otros cargos desempeñados:						
Lista de materiales utilizadas para la tarea:						
Lista de equipos utilizadas para la tarea:						
Fecha de inspección:						
TAREAS DEL CARGO						
IDENTIFICACION DE TAREAS DE MAYOR RIESGO PARA PDF						
CONDICION						
A. ASPECTO ORGANIZACIONAL				SI	NO	
1. La jornada es superior a 8 horas diarias (trabajo real)						
2. Se realizan turnos en horario diferente al establecido (2 veces por mes)						
3. El ritmo de trabajo es impuesto por la actividad						
4. La tarea es desarrollada por una sola persona						
5. Si el servidor se ausenta por unos pocos minutos de su tarea perturba el rendimiento a lo largo de la jornada						
6. El trabajo exige simultáneamente varias tareas						
7. El trabajo implica el control de varias actividades al mismo tiempo						
8. El ritmo de trabajo impide que se tomen pausas de descanso						
9. Realiza labores adicionales a sus funciones asignadas						
10. Considera Ud. que la comunicación actual en su area de trabajo afecta directamente el desarrollo de su tarea						
B- ASPECTO BIOMECANICO				SI	NO	
Factores de Riesgo para MMSS						
1. Se realiza la misma actividad manual más del 50% de la jornada laboral						
2. Se realizan movimientos manuales como agarre, prehensión y resistencia mas de treinta minutos continuos						
3. El servidor usa un dispositivo de entrada como un teclado y/o mouse de una manera frecuente por mas de 4 horas en un día de trabajo						

4. El servidor realiza levantamientos o traslados de peso por encima de la cabeza		
5. Se observa posición forzada a nivel del cuello en flexión, extensión, inclinación lateral o rotación		
6. Se observa posición del codo en prono- supinación durante periodos prolongados (mas de dos horas)		
7. Hay desviaciones en manos con relación al eje neutro de la muñeca en la digitación o agarre de objetos o herramientas		
8. Se observa extensión y flexión de dedos en ciclos menores a 30 segundos		
9. El servidor mantiene una postura forzada a nivel de la muñeca		
10. Se observa la articulación del hombro en abducción o flexión de 60° A 90° combinados con acciones como levantar, alcanzar objetos		
11. El servidor manipula objetos o herramientas de un peso igual o mayor de dos kilogramos por mano, más de veces al día		
12. El servidor mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin posibilidad de alternancia (de pie o sentado)		
13. El servidor ha recibido capacitación en higiene postural		
Factores de Riesgo relacionados con Manipulación de Cargas		
14. Existen rotaciones e inclinaciones de tronco		
15. El servidor flexiona el tronco mayor a 30°		
16. El trabajador requiere levantar mas de 25 kilos en un solo impulso, más de una vez al día		
17. El servidor requiere levantar mas de 12.5 kilos debajo de las rodillas, arriba de los hombros. Más de una vez al día		
18. El servidor empuja o hala más de 10 kilos. Más de 2 horas al día		
19. El servidor manipula pesos teniendo el cuerpo en una posición inestable		
20. El peso manipulado es demasiado grande, voluminoso o pesado que implica que el servidor no tenga un buen agarre del mismo		
21. El servidor debe manipular o sostener pesos a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo		
22. El servidor traslada pesos en terreno de descenso o ascenso		
23. El servidor traslada pesos por escaleras		
24. El servidor mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin posibilidad de alternancia (de pie o sentado)		
25. El servidor cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo de su labor		
26. El servidor carece de información acerca de la forma adecuada de manipulación de pesos		
27. El servidor realiza actividad física por lo menos tres veces a la semana (hábito)		
SUBTOTAL		
PORCENTAJE		

C. ASPECTO DEL PUESTO DE TRABAJO		SI	NO
Factores de Riesgo para MMSS			
1. El lugar de trabajo es adecuado para realizar la acción designada			
2. La altura de la mesa de trabajo impide tener un ángulo de 90° a nivel del codo			
3. El plano de trabajo impide colocar el teclado y el mouse al mismo nivel			
4. El plano de trabajo es insuficiente para colocar a partir del tercio medio del antebrazo al momento de realizar actividades manuales			
5. Los elementos de trabajo se encuentran fuera del alcance normal en posición horizontal o vertical (alcance mínimo y máximo)			
6. Se observa que las herramientas utilizadas carecen de mantenimiento			
7. Las herramientas de trabajo NO se ajustan a las necesidades del servidor en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea			
Factores de Riesgo relacionados con Manipulación de Cargas			
20. El servidor manipula y transporta pesos verticalmente en un espacio reducido			
21. El servidor manipula y transporta pesos horizontalmente en un espacio reducido			
22. El servidor manipula y transporta pesos en un suelo o terreno irregular y/o resbaladizo			
23. El servidor manipula y transporta pesos por encima de los hombros			
24. El servidor manipula y transporta pesos desde el piso o por debajo de las rodillas			
25. El servidor manipula y transporta pesos que superan su capacidad física, sin ayudas mecánicas ni colaboración de otros compañeros			
26. La ropa y calzado utilizado por el servidor son inadecuados para la manipulación y el transporte de pesos			
27. Las herramientas de trabajo NO se ajustan a las necesidades del servidor en cuanto a la funcionalidad para ejecutar la tarea			
SUBTOTAL			
PORCENTAJE			
D. ASPECTO AMBIENTAL		SI	NO
1. El servidor se siente afectado por el ambiente térmico			
2. Existen variaciones bruscas de temperatura durante la jornada			
3. Es bajo el nivel de iluminación en el puesto de trabajo			
4. Existen deslumbramientos en el área de trabajo			
5. Existen sombras por falta de iluminación en el área de trabajo			
6. Hay ruido excesivo que es molesto			
7. La circulación de aire en el área de trabajo es insuficiente			
8. El servidor está expuesto a contaminantes químicos			
9. El servidor está expuesto a agentes biológicos			
10. Se perciben malos olores en el área de trabajo			
11. Se observan cables sueltos sin canalizar en pasillos de circulación o acceso al puesto de trabajo			
12. Se usan herramientas o equipos que tienen niveles de vibración (sierras eléctricas, herramientas de percusión, vehículos, martillo de remachado) Si la respuesta es positiva conteste la 12a.			
12a. Esta herramienta es usada mas de 30 minutos seguidos			
13. La superficie de trabajo y/o suelo es irregular o inestable			
SUBTOTAL			
PORCENTAJE			

RECOMENDACIONES AL SERVIDOR				SI	NO
1. Realizar pausas activas					
2. Higiene postural					
3. Seguimiento por el personal de supervisión					
4. Estilo de vida saludable (hábitos nutricionales)					
6. Capacitación de instrumentación					
7. Uso de elementos de protección personal					
8. Seguimiento medidas de bioseguridad y autocuidado					
9. Seguimiento medidas de autoprotección (seguridad física)					
10. Otras:					

RECOMENDACIONES PARA LA INSTITUCION				SI	NO
1. Adaptación de elementos de trabajo					
2. Mantenimiento de mobiliario (silla y mesa de trabajo)					
3. Colocación de luminarias					
4. Reubicación de luminarias					
5. Mantenimiento de luminarias					
6. Mantenimiento de pisos y/o tapetes					
7. Mejoramiento de la ventilación					
8. Orden y aseo					
9. Reubicar obstáculos en vías de circulación					
10. Organizar cableados					
11. Dotación y/o adaptación de elementos de trabajo (equipos de aseo, EPP, caja de herramientas)					
12. Disposición de zonas de almacenamiento adecuado para elementos y/o herramientas					
13. Dotación de escalerilla para el alcance de objetos y/o documentos					
14. Remisión a Programa Cardiovascular					
15. Remisión a Programa Psicosocial					
16. Seguimiento a restricciones medicas					
17. Adoptar medidas de saneamiento básico		PLAGAS	MALOS OLORES	HONGOS	
18. Otras:					

DIAGNOSTICO MEDICO REPORTADO POR EL SERVIDOR:

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
