

DOI: 10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.87-99

URL: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1533>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIAMUC

ISSN: 2588-0748

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 3204 Medicina del Trabajo

PAGINAS: 87-99



Adaptación laboral para personas con discapacidad física

Job adaptation for people with physical disabilities

Adaptação do trabalho para pessoas com deficiências físicas

Klever Xavier Murillo Moreira¹; Jorge Hernán Olmedo Vera²; María Monserrate Santander Chele³

RECIBIDO: 02/12/2024 **ACEPTADO:** 15/02/2025 **PUBLICADO:** 30/04/2025

1. Especialista en Medicina del Trabajo; Médico Cirujano; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; klever_2801@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-5232-2365>
2. Especialista en Medicina del Trabajo; Médico Cirujano; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; jorgeholmedo@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-2951-9397>
3. Especialista en Salud y Seguridad Ocupacional Mención en Ergonomía Laboral; Terapeuta Ocupacional; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; monse-geme@hotmail.com;  <https://orcid.org/0009-0007-0677-6511>

CORRESPONDENCIA

Klever Xavier Murillo Moreira

klever_2801@hotmail.com

Manta, Ecuador

RESUMEN

Objetivo: Este proyecto donde se analizaron tareas y puestos de trabajo industriales ocupados por personas con discapacidad física tuvo como finalidad implementar un protocolo de actuación para adaptación al puesto de trabajo en personas con discapacidad física, se realizaron recomendaciones para generar las posibles adaptaciones que permitan tanto un aprovechamiento máximo de las capacidades del trabajador y una mayor integración del trabajador con su lugar de trabajo. **Métodos:** Se aplicó un diseño observacional prospectivo en los participantes que cumplieron los criterios de inclusión; excluyendo a las personas que laboran en agencias localizadas en otras ciudades del país, personal con otro tipo de discapacidad o trabajadores que ocupen puestos de trabajo diferentes a obrero de producción. Se aplicaron herramientas como el cuestionario de adaptación laboral y el cuestionario de síntomas musculoesqueléticos. **Resultados:** El total de los trabajadores presentaron durante los últimos 7 días algún tipo de molestia en alguna parte de su cuerpo. El cuello es la estructura anatómica con mayor incidencia de molestias, el 55,6% de los casos de dolor fueron caracterizados como dolor de intensidad media que interfirió sustancialmente su habilidad para realizar su trabajo. **Conclusiones:** Se identificó problemas relacionados a los desajustes de los puestos de trabajo ocupados por el personal con discapacidad física, se tomó la decisión de encasillar cada caso y el flujoograma de actuación estandarizó las acciones realizadas.

Palabras clave: Adaptación laboral, Desórdenes musculoesqueléticos, Discapacidad, Puesto de trabajo, Vigilancia de salud laboral.

ABSTRACT

Objective: This project, which analyzed industrial tasks and jobs occupied by people with physical disabilities, aimed to implement a protocol for action for adaptation to the workplace in people with physical disabilities. Recommendations were made to generate possible adaptations that allow both maximum use of the worker's capabilities and greater integration of the worker with his workplace. **Methods:** A prospective observational design was applied to participants who met the inclusion criteria; excluding people who work in agencies located in other cities of the country, personnel with other types of disabilities, or workers who occupy jobs other than production workers. Tools such as the job adaptation questionnaire and the musculoskeletal symptoms questionnaire were applied. **Results:** All workers reported some type of discomfort in some part of their body during the last 7 days. The neck is the anatomical structure with the highest incidence of discomfort, 55,6% of the pain cases were characterized as moderate intensity pain that substantially interfered with their ability to perform their work. **Conclusions:** Problems related to misadjustments occupied by physically disabled personnel were identified. The decision was made to categorize each case and the action flowchart standardized the actions taken.

Keywords: Job accommodation for people with physical disabilities. Job accommodation, Musculoskeletal disorders, Disability, Workplace, Occupational health surveillance.

RESUMO

Objetivo: Este projeto, que analisou as tarefas industriais e os postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiências físicas, teve como objetivo a implementação de um protocolo de ação para a adaptação ao local de trabalho em pessoas com deficiências físicas. Foram feitas recomendações para gerar possíveis adaptações que permitam tanto a utilização máxima das capacidades do trabalhador como uma maior integração do trabalhador no seu local de trabalho. **Métodos:** Foi aplicado um desenho observacional prospectivo aos participantes que cumpriram os critérios de inclusão; foram excluídas as pessoas que trabalham em agências localizadas noutras cidades do país, o pessoal com outro tipo de deficiências ou os trabalhadores que ocupam outros postos de trabalho que não os de produção. Foram aplicados instrumentos como o questionário de adaptação ao trabalho e o questionário de sintomas musculoesqueléticos. **Resultados:** Todos os trabalhadores relataram algum tipo de desconforto em alguma parte do corpo nos últimos 7 dias. O pescoço é a estrutura anatómica com maior incidência de desconforto, 55,6% dos casos de dor foram caracterizados como dor de intensidade moderada que interferiu substancialmente com a sua capacidade de realizar o seu trabalho. **Conclusões:** Foram identificados problemas relacionados com os desajustes ocupados por pessoas com deficiência física. Optou-se pela categorização de cada caso e o fluxograma de ações padronizou as ações tomadas.

Palavras-chave: Job accommodation for people with physical disabilities. Job accommodation, Musculoskeletal disorders, Disability, Workplace, Occupational health surveillance.

Introducción

La OMS describe a la discapacidad como “el resultado de la interacción entre una deficiencia y factores ambientales-personales, que se manifiestan en limitaciones y en una participación restringida” (1). Según las estadísticas de la OCDE (2) las personas con discapacidad tienen menos probabilidades que quienes no padecen este diagnóstico de trabajar a tiempo completo, el doble de estar desempleadas lo cual incluye estar fuera del mercado de trabajo activo.

Desde el año 1999 instituciones como la Organización Internacional del Trabajo promueve la igualdad de oportunidades de aquellos en situación de vulnerabilidad donde se incluyen a las personas con discapacidad con estrategias como inclusión de la discapacidad, acciones en contra de la discriminación, realización de convenios interinstitucionales y emitir recomendaciones en programas de adaptación y readaptación laboral (3); en el año 2006 la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad ratifica que las personas con discapacidad deben gozar de los derechos humanos pues se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones e incentivando a que los países miembros generen legislación orientada a cumplir con este fin (4).

Según la ley 31 de Prevención de Riesgos Laborales en España “el principio de adaptación es ajustar el trabajo al individuo, enfatizando en el diseño del puesto de trabajo, elección de equipos o herramientas o modificando las tareas desde el punto de vista organizacional con el propósito de disminuir los efectos en la salud” (5). Diferentes autores coinciden en que las adecuaciones al puesto de trabajo para trabajadores con discapacidad se entienden como la totalidad de aquellos cambios o ajustes que se hagan en el mobiliario de la empresa, en la eliminación de todo tipo de obstáculo estructural que imposibilite su traslado hacia

el lugar de sus labores, también abarca las capacitaciones, facilidades en los horarios de trabajo, ayudas tecnológicas y la supervisión del cumplimiento del protocolo de adaptación a los puestos de trabajo en trabajadores con discapacidad o la elaboración del mismo en caso de contar con mencionado protocolo de actuación (6,7).

En esta investigación se tuvo como lugar de estudio una institución que se dedica al desarrollo de la actividad pesquera industrial y comercial en todas sus fases, incluyendo la captura, investigación, conservación, procesamiento y comercialización tanto interna como externa de productos derivados de la pesca. La población de estudio fue personal operativo del área de producción y procesamiento que se encuentren en exposición a factores de riesgo ergonómicos como movimientos repetitivos, posturas forzadas, manejo manual de carga o sobreesfuerzo físico.

De lo anterior surge la interrogante: ¿Cuáles son las acciones necesarias que se deben realizar para disminuir las afecciones en la salud de los trabajadores con discapacidad física? Al asumir este reto cumpliendo con la legislación nacional también se establecerán estrategias de vigilancia en salud y responsabilidad social que encaminarán al éxito de la organización.

Al realizar este proyecto que analiza tareas y puestos de trabajo industriales ocupados por personas con discapacidad física, se detectarán problemas existentes en el ambiente laboral tanto por falta de adaptación como en el sentido estrictamente ergonómico, podremos entonces realizar recomendaciones para generar las posibles adaptaciones que permitan tanto un aprovechamiento máximo de las capacidades del trabajador, aumento en la eficacia del trabajo, mayor integración del trabajador con su lugar de trabajo y una disminución de exposición a factores de riesgo ergonómicos.

Este estudio elaboró una propuesta de adaptaciones al puesto de trabajo ocupados por trabajadores con limitaciones físicas que

sirvieron de ejemplo dentro de la empresa para otros casos de personas con diagnóstico de discapacidad no incluidas en este estudio como son las discapacidades sensoriales auditivas, sensoriales visuales o intelectuales; por otro lado el estudio será referente para la industria manufacturera de conservas de productos del mar, podrá ser adecuado para otros rubros económicos y enfocado a la realidad de cada institución que lo emplee; así como orientar a empleadores y profesionales que ejercen medicina del trabajo.

Revisión literaria

Discapacidad:

La Organización Internacional del trabajo indica que en el mundo se estiman mil millones de personas con diagnóstico de alguna discapacidad; cerca del 80% de este número se encuentran en el grupo etario de ser posibles trabajadores (8). La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) asegura que en nuestro existe un alto nivel de discapacidad, seguido por México y Panamá (9). Según el portal web del CONADIS que reporta registros hasta octubre de 2021 existieron 471.205 personas con discapacidad teniendo los casos de discapacidad física el mayor porcentaje registrado con el 45,6%, así mismo se conoce que hasta la fecha de corte un total de 68.901 discapacitados están laboralmente activos (10).

Montes et al. (11) afirman que la discapacidad es un concepto complejo que permite analizar incluso cada tipo de discapacidad por separado para poder entender las particularidades de cada situación, ya que abarca las deficiencias físicas, intelectuales, mentales y sensoriales. Siguiendo esta línea investigativa el autor Díaz describe a la discapacidad física como la alteración del funcionamiento de los sistemas osteoarticular, muscular y nervioso, así como trastornos del movimiento; las alteraciones bioquímicas que limitan el pensamiento, humor y comportamiento se conocen como disca-

pacidad mental, la discapacidad sensorial consiste en la limitación de la percepción; y las limitaciones en el raciocinio y habilidades de adaptación se conocen como discapacidad intelectual; y en los casos donde exista la presencia de dos o más tipos de discapacidades se denominará discapacidad múltiple (12).

Recomendaciones de organizaciones de renombre internacional sirvieron como punto de partida para toda la legislación y las prácticas nacionales en relación con la orientación y perfeccionamiento profesional. La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 sustenta el derecho al trabajo mediante principios que garanticen el derecho de cada persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que asegure su salud, integridad, higiene y seguridad; complementando con el artículo 330 donde hace referencia a la inserción y accesibilidad en igual de condiciones de trabajo para las personas con discapacidad.

En el año 2009 el Ministerio del trabajo firmó el convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado, cuyo objetivo es coordinar acciones que garanticen el control e inspección del cumplimiento de la legislación que determina que el empleador público o privado debe cumplir con la contratación de personas con discapacidad con un porcentaje obligatorio del 4% del total de trabajadores o servidores públicos de cada empresa.

Adaptación laboral:

La Ley Orgánica de Discapacidades aprobada en nuestro país en el año 2012, artículo 45, indica que las personas con discapacidad o condición discapacitante deben tener las garantías para acceder al mundo laboral en condiciones adecuadas, se prohíben además la discriminación en procesos de selección, contratación, capacitación e indemnización según sea el sector público o privado (13). En el Instrumento

Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo se describen acciones que debe realizar un empleador donde se menciona a la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las habilidades de cada individuo (14).

Según la autora Herrera (15) la adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, así mismo este proceso es indispensable, si se quiere tener trabajadores satisfechos, productivos, identificados y comprometidos con la organización. El proceso de adaptación al puesto de trabajo implica:

- Adaptaciones en el medio ambiente de trabajo: que hace referencia a las variables tales como aspectos físicos, el ruido, la iluminación, las condiciones de temperatura, los agentes de riesgo químico y las condiciones propias del diseño del puesto de trabajo.
- Adaptaciones en la tarea: incluye la carga de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y los niveles de responsabilidad.
- Adaptaciones en las características de la organización: claridad en las funciones, participación y autonomía, posibilidad de interacción y calidad de las relaciones en el trabajo, introducción de cambios en el lugar de trabajo y políticas de gestión de personal.

La antropometría estática es una herramienta elemental para el diseño y ajuste de las estaciones de trabajo ” (16), sumándose a estas premisas la ergonomía “se define como un conjunto de conocimientos de diferentes disciplinas científicas que se utilizan para adaptar productos, sistemas o entornos a las necesidades y características de las personas que los utilizan” (17), siguiendo esta línea de investigación el Instituto de Biomecánica de Valencia ha desarrollado el proyecto ADAPREC con dos objetivos fundamentales: realizar el análisis y generar informe de ajustes razonables en tareas realizadas por personal con discapacidad y como otro objetivo generar herramientas de

asesoramiento integral. Mencionado proyecto fue usado como guía de aplicación según la realidad local (18).

Impacto en la salud de los trabajadores:

Datos estadísticos en Latinoamérica reportan a los trastornos musculoesqueléticos como la primera causa de enfermedad ocupacional; estos trastornos representaron un 76,5% de todas las enfermedades ocupacionales, y el 71% de los días de trabajo perdido estuvieron relacionados con problemas musculoesqueléticos (19), El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (NIOSH) define a los trastornos musculoesqueléticos como el conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y a sus estructuras asociada. Y los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral son inducidos o agravados por el trabajo que se realiza y las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales, siendo ocasionados por esfuerzos súbitos, provocando accidentes laborales o por esfuerzos repetitivos, provocando enfermedades profesionales (20).

Según el último boletín estadístico del Seguro General de Riesgos del Trabajo de nuestro país (21) en las enfermedades profesionales predominan los diagnósticos de patologías musculoesqueléticas centrados en afección de columna vertebral y miembros superiores, donde se pueden mencionar: lumbalgia crónica, hernias discales, síndrome del hombro doloroso y síndrome del túnel carpiano.

Materiales y métodos

En la investigación se aplicó un diseño observacional que describió las variables del grupo de sujetos en un período de tiempo y de corte transversal pues todas las evaluaciones se realizaron en una sola ocasión sin períodos de seguimiento. La nómina de la empresa indica un universo de 1771 trabajadores distribuidos en áreas administrativas y de manufactura, de los cuales 67 personas presentan

algún tipo de discapacidad, la población por estudiar fue personal con discapacidad física que se representa en 9 trabajadores que aceptaron ser parte de la investigación.

Criterios de inclusión:

Trabajadores pertenecientes a la nómina de la institución que laboran en la matriz Manta.

Trabajadores que ocupen puestos de trabajo como obreros de producción.

Personal del grupo vulnerable con diagnóstico de discapacidad física.

Criterios de exclusión:

Personal del grupo vulnerable con diagnóstico de otro tipo discapacidades.

Trabajadores que ocupen puestos de trabajo diferentes a los obreros de producción.

Descripción de las fases de la investigación:

1. Convocatoria para socialización del proyecto de investigación

Mediante la unidad de Talento Humano institucional se notificó a los trabajadores que pertenecían a la nómina de personal vulnerable, mencionada notificación fue una invitación formal a la reunión de socialización del proyecto de investigación.

2. Socialización del proyecto de investigación

Se brindó información sobre el proyecto de investigación a los posibles participantes que incluyeron objetivos, procesos a realizar, beneficios de participación y consentimiento informado.

3. Levantamiento del consentimiento informado

Se entregó el formato de declaratoria de consentimiento informado al participante, así como la recepción con las firmas de aceptación o no aprobación.

4. Evaluar los puestos de trabajo y a los sujetos

Se realizó observación en campo cuando el trabajador se encontraba en su jornada laboral, de esta forma el investigador completó la sección A1 del cuestionario donde se describen datos generales del trabajo, competencias y demandas exigidas en el puesto de trabajo, y características del entorno laboral. La sección A2 se completó mediante una entrevista individual con cada participante del estudio.

5. Describir desórdenes musculoesqueléticos a partir del cuestionario de síntomas musculoesqueléticos SIN-DME

Se aplicó el cuestionario de síntomas musculoesqueléticos SIN-DME, mediante el registro de la percepción que tuvo el trabajador con discapacidad física al responder interrogantes como presencia de molestias, período de apareamiento de síntomas, intensidad y características del dolor.

6. Análisis de información recopilada

Se realizó análisis y tabulación de datos, de esta forma la información recopilada en ambos cuestionarios empleados fue útil para que el investigador estadifique la condición del puesto y entorno laboral el cuál fue condición adecuada, condición aceptable con cambios o condición inaceptable, dando así el sustento para poder proponer las posibles adaptaciones laborales. El cuestionario de síntomas musculoesqueléticos permitió tabular datos para describir la incidencia de síntomas que afectan la salud del trabajador, así como describir zonas e intensidad con que se presentan dichas molestias; se utilizó como herramienta tecnológica el programa IBM SPSS para el análisis estadístico.

7. Diseñar protocolo de adaptación al puesto de trabajo en personas con discapacidad física

Se elaboró el documento de protocolo y flujoograma de actuación para la adaptación de los puestos de trabajo con el propósito de estandarizar esta práctica, disminuir la variabilidad de acciones, mejorar la calidad

de atención prestada y facilitar el proceso en profesionales que inician actividades de vigilancia en salud.

8. Socialización de resultados

Cada participante recibió información de forma individual y personalizada, el investigador fue el responsable de la entrega de los resultados y dio asesoría médica de cada caso. Los resultados globales fueron socializados en una convocatoria a todos los participantes del proyecto.

Resultados

La recopilación inicial de la información permitió evaluar cada caso de estudio donde se tiene como resultado que el mayor porcentaje con un 77,78% de los problemas detectados corresponden a desajustes entre las condiciones de trabajo y la sensibilidad de la persona, el porcentaje restante de problemas corresponden a condiciones del entorno desfavorables; un porcentaje del 55,56% de los casos de estudio tuvieron una situación aceptable con cambios dando lugar a la propuesta de ajustes razonables.

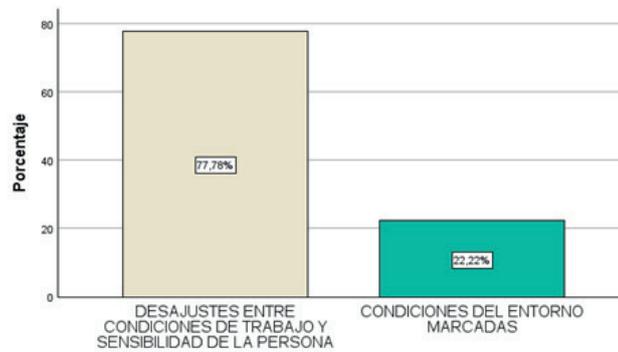


Figura 1. Resultados del tipo de desajustes detectados

Fuente: Autoría propia

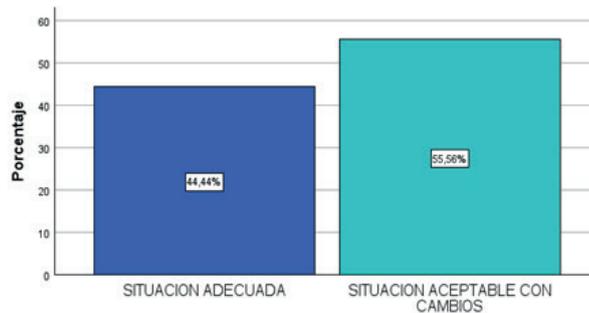


Figura 2. Resultados de situaciones detectadas

Fuente: Autoría propia

Al aplicar el cuestionario de síntomas musculoesqueléticos se tuvo resultados de interés epidemiológicos pues se pudo determinar que el 77% de los participantes eran

hombres, la edad media de los trabajadores que participaron del estudio fue de 53 años y la antigüedad laboral promedio de 13 años.

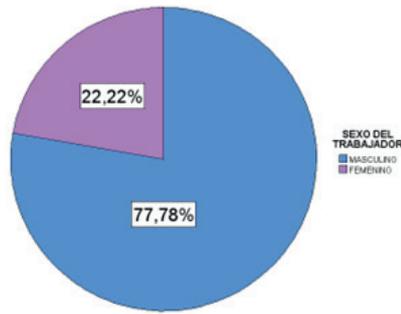


Figura 3. Distribución de los trabajadores por sexo

Fuente: Autoría propia

Tabla 1. Resultados del promedio de edad y antigüedad laboral

	N	Mínimo	Máximo	Media
EDAD DEL TRABAJADOR	9	40	64	53,11
N válido (por lista)	9			

	N	Mínimo	Máximo	Media
ANTIGÜEDAD LABORAL EN AÑOS	9	6	23	13,56
N válido (por lista)	9			

Fuente: Autoría propia

Con referencia a los hábitos se determinó que entre los participantes del estudio no existe consumo de tabaco, un alto porcentaje de sedentarismo pues el 88,89% de trabajadores no hacen actividad física regular, el estado nutricional del 33,3% de los

trabajadores se encontraba en normalidad con un porcentaje igual de los trabajadores con sobrepeso y obesidad; el número total de los trabajadores han presentado durante los últimos 7 días algún tipo de dolor, molestia o inconfort en alguna parte de su cuerpo

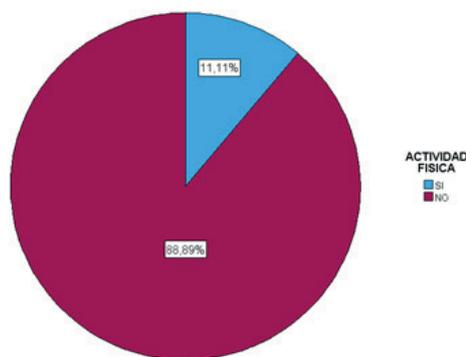


Figura 4. Resultados de realización de actividad física

Fuente: Autoría propia

Con referencia a los trastornos musculoesqueléticos se evidenció que el cuello es la estructura anatómica con mayor incidencia

de molestias, al caracterizar el dolor los pacientes identificaron al inconfort de tipo dolor que tiene mayor presencia en el momen-

to en el que realizan su trabajo, el 88,89% de los casos de dolor han iniciado hace más de 12 meses enfatizando en que el 55,6 %

de los casos de dolor fueron caracterizados como dolor de intensidad media.

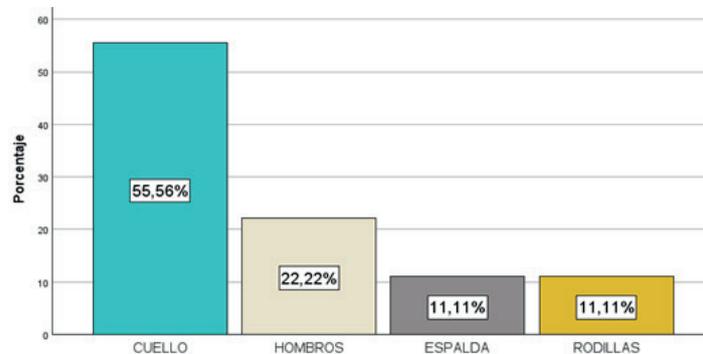


Figura 5. Resultados de localización del dolor por estructuras anatómicas

Fuente: Autoría propia

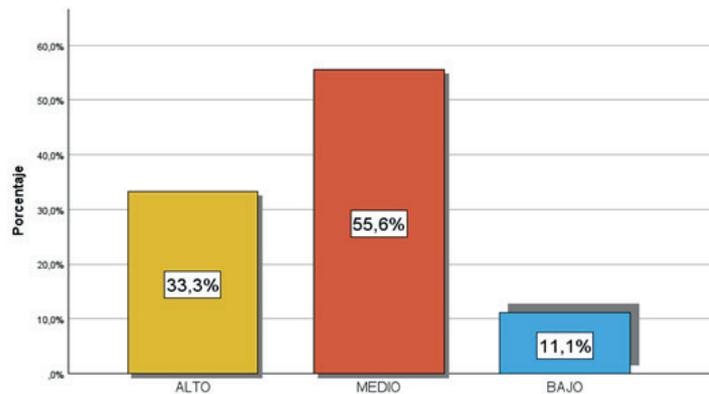


Figura 6. Resultados de la intensidad del dolor

Fuente: Autoría propia

Otro producto de este proyecto fue diseñar el protocolo de adaptación laboral pues implicó realizar una serie de acciones descritas a continuación que serán parte del flujograma de actuación de adaptación laboral en personas con discapacidad física (Figura 7):

El proceso iniciará según la necesidad de cada caso pues se dará partida al receptor la solicitud de Talento humano institucional para realizar un proceso de evaluación pre-ocupacional o de inicio de las actividades laborales en la empresa, en el caso de una evaluación periódica semestral/anual según los riesgos laborales previamente iden-

tificados o una evaluación especial en los casos de cambio puesto de trabajo.

Recopilación inicial de la información

Análisis del trabajo: Usando la matriz de riesgos laborales del puesto de trabajo en estudio y complementado mediante la observación en campo cuando el trabajador se encuentre en jornada laboral, el investigador completará la sección A1 del cuestionario de metodología ADAPTyAR donde se describen datos generales del trabajo, descripción de tareas, competencias y demandas exigidas en el puesto de trabajo, y características del entorno laboral.

Análisis de la persona: Mediante una entrevista individual con cada trabajador y complementando los datos con la historia clínica ocupacional se completará la sección A2 del cuestionario de metodología ADAPTyAR.

Descripción de desórdenes musculoesqueléticos

Aplicación del cuestionario de síntomas musculoesqueléticos SIN-DME, mediante el registro de la percepción que tiene el trabajador con discapacidad física al responder interrogantes como presencia de molestias, período de apareamiento de síntomas, intensidad y características del dolor.

Evaluación de terapia ocupacional

Evaluación del trabajador, de sus habilidades y descripción de trastornos musculoesqueléticos; que serán necesarios para iniciar acciones preventivas o de rehabilitación.

Valoración del caso

La recopilación de la información inicial permite al investigador la detección de problemas como:

- Desajustes entre los requisitos y las competencias, este tipo de situación se presenta cuando las competencias exigidas para el puesto de trabajo no corresponden con el tipo y nivel de competencias básicas - técnicas que posee el trabajador.
- Desajustes entre demandas y capacidades, se debe a la variación entre el requerimiento de las tareas y la capacidad de individuo para hacer frente a ella.
- Desajustes entre condiciones de trabajo y sensibilidad de la persona, en donde las características personales o biológicas del trabajador lo haga especialmente susceptible a riesgos específicos relacionados con su puesto de trabajo.

- Condiciones del entorno marcadas, cuando se han identificado condiciones de trabajo desfavorables que afecten negativamente su salud, seguridad y bienestar del trabajador.

Toma de decisión sobre el caso

Posterior a los problemas detectados y determinación de la relevancia, el investigador clasifica el caso como una situación adecuada, situación aceptable con cambios o situación inaceptable.

- Situación adecuada, en los casos donde no se detecta ningún problema, ya que la demanda de las tareas no supera la capacidad del individuo y no se produce el empeoramiento de la salud o la aparición de un nuevo daño.
- Situación aceptable con cambios, si en la fase anterior se han detectado desajustes significativos que pueden interferir en la realización de las tareas del puesto de trabajo analizado se dará la propuesta de ajustes razonables donde se incluirán sugerencias de soluciones o medidas de adaptación en cada caso en particular que serán expuestas ante la gerencia de seguridad y salud y gerencia general.
- Situación inaceptable, si la adaptación laboral no fuera posible o a pesar de ella, se mantuviera el riesgo, se realiza la sugerencia de cambio puesto de trabajo alternativo al estudiado.

Emisión del certificado de aptitud médica

Emisión del certificado de aptitud médica posterior al análisis de los pasos anteriores donde se encasillará en apto, apto en observación, apto con limitaciones y no apto.

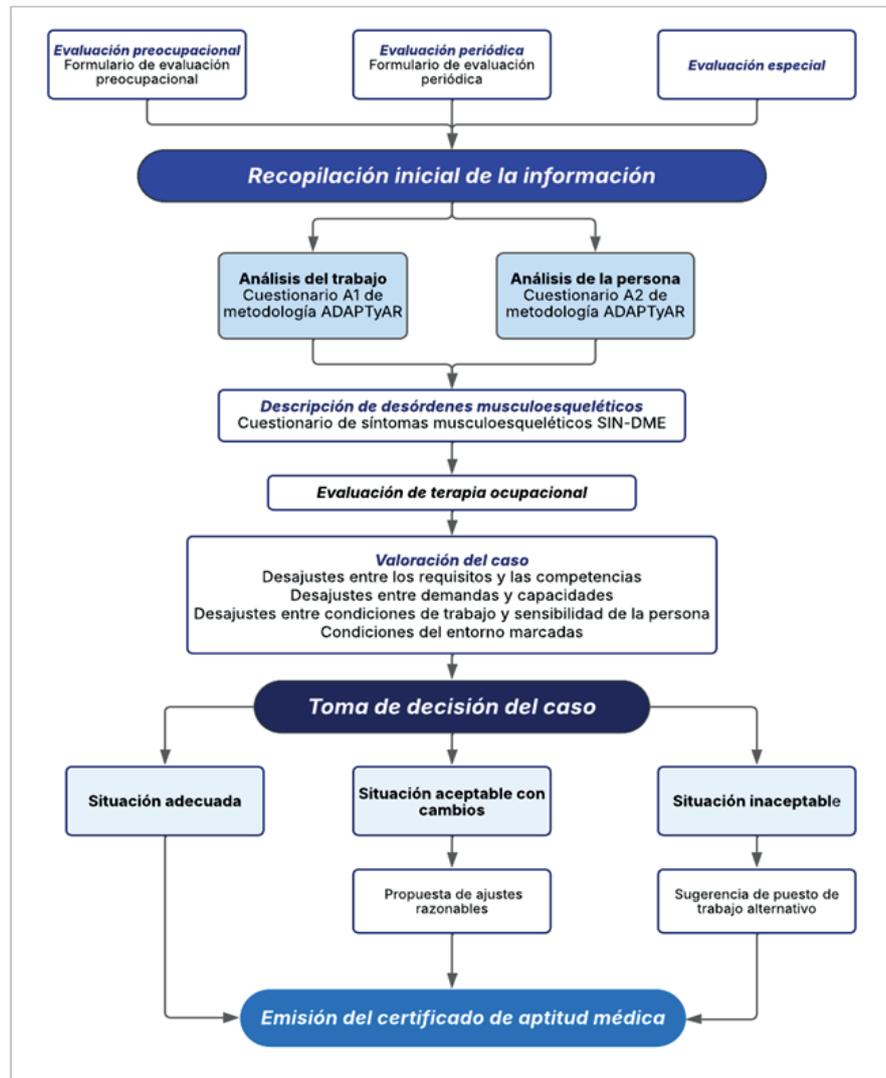


Figura 7. Flujograma de adaptación laboral en personas con discapacidad física
Fuente: Autoría propia

Discusión

Los resultados obtenidos determinan que existen afecciones musculoesqueléticas en todos los casos estudiados, pues todos los trabajadores indicaron haber tenido una molestia en una parte de su cuerpo en los últimos días. La literatura que reporta estadísticas locales y globales asegura que existe predominio en el diagnóstico de patologías musculoesqueléticas localizadas en columna cervical y miembros superiores, se puede entonces reafirmar esta premisa pues en la realidad de la investigación existe el mayor porcentaje de molestias reportadas en

la zona del cuello seguido de los hombros. Existe evidencia suficiente para realizar acciones que disminuyan las afecciones en la salud de los trabajadores, la estandarización de acciones, las herramientas disponibles de evaluación de puestos de trabajo y la sensibilización en temas de inclusión serán la base para cumplir con lo planificado.

Conclusiones

Esta investigación identificó problemas relacionados a los desajustes de los puestos de trabajo ocupados por el personal con discapacidad física, permitió tomar la decisión de encasillar cada caso en situaciones ade-



cuadas, aceptables con cambios o inaceptables, y dar recomendaciones de ajustes necesarios y razonables; cada caso siguió el flujograma de actuación dando como resultado la estandarización de acciones.

Datos obtenidos indican que la población participante era con mayor proporción se sexo masculino, la mayor cantidad de trabajadores tenían una edad mayor a 56 años, con una antigüedad laboral promedio de 13 años, se evidencia además un alto índice de sedentarismo que se ve reflejado en el 33% de personas con un estado nutricional en sobrepeso.

Se confirma la presencia de afecciones en la salud de los trabajadores identificadas en molestias que afectan zonas corporales específicas, la percepción del dolor por parte de los participantes es de intensidad media, evolución crónica e interfiere sustancialmente en la habilidad para realizar el trabajo.

Limitaciones y recomendaciones

Las afecciones en la salud del grupo de participantes se determinaron según evaluaciones clínicas y la percepción del dolor, una evaluación integral se hubiera complementado con estudios de imágenes sean estos rayos x o ultrasonido de las estructuras anatómicas descritas, no tener recursos para hacer efectivos mencionados estudios complementarios se determinó como una limitación. En este proyecto el criterio de inclusión fue ser trabajador con diagnóstico de discapacidad física, no participaron trabajadores con otras discapacidades pues al ser un universo mayor necesitaríamos un periodo más largo y otros instrumentos de evaluación; por lo que invito a los investigadores o profesionales de la salud laboral a generar conocimiento al publicar resultados en estudios realizados con este grupo prioritario de trabajadores.

Surgen recomendaciones con referencia a las adaptaciones en las características de la organización así se garantiza una adaptación integral e interdisciplinaria, pues se

sugiere acompañamiento desde el proceso de postulación y reclutamiento, verificar que las competencias requeridas por el puesto de trabajo sean las que cumple el perfil del trabajador, crear espacios de participación para conocer la opinión subjetiva del trabajador hacia su puesto de trabajo; además se sugiere que la gestión de talento humano sea quien asegure la accesibilidad correspondiente mediante estrategias de apoyo en la utilización de servicios comunes como transporte, baños o comedor así como el acceso a la estructura física de la empresa.

Bibliografía

- Tofani, Marco, et al. "The development of the International Classification of Functioning, Disability and Health for Child and Youth (ICF-CY) Core Sets: a systematic review." *Disability and Rehabilitation*, 2022: 1-10.
- De Jong, Philip R. "Sickness, disability and work: Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries." 2021: 115-117.
- Trabajo, organización internacional. "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa." 10 de junio del 2008, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008.
- Unión europea, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 13 diciembre 2006, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbf13a.html> [Accesado el 1 diciembre 2023]
- Gozávez Landete, José. Importancia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Metodología para la Implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Ámbito Empresarial. Diss. 2022.
- Remesal, Alberto Ferreras, et al. "Los riesgos del teletrabajo y cómo reducirlos con Ergo/IBV." *Revista de biomecánica* 69; 2022: 48-54.
- Colominas, David Gutiérrez. "La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?" *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 162, 2022: 101-139.
- Montoya, Juan Pablo Maldonado. "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)." *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*; 2019.

- Bietti, María Fernanda. "Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social."; 2023.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Quito, Ecuador; Fecha de publicación: octubre de 2021, Disponible en: <https://www.consejo-discapacidades.gob.ec/>
- Montes, C., Llanos, A., & Soto, J. Los empleos de las personas con discapacidad. *Convención Internacional de Salud. Cuba Salud*, 2018; 3(21): 33-47.
- Díaz Dumont, J. R. Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista venezolana de gerencia*, 2019; 24(85): 243-263.
- Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Ley orgánica de discapacidades. Registro Oficial No. 796 (septiembre 25, 2012)
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. "Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad en el Trabajo." Instituto Laboral Andino, 2005.
- Herrera Hernández, Diana. "Relación Entre Adaptabilidad, Bienestar y Variables Personales e Institucionales en el Retorno a Clases Presenciales de los Docentes en la Ciudad de Bogotá". 2022.
- Fernández-Valero P, Bezerra A, Reyes-Amigo T. Efecto de un programa de actividad física basado en juegos de alta intensidad sobre la aptitud cardiorrespiratoria y variables antropométricas en adolescentes. *Journ. M. Health*. 2022;19(2).
- Hualpa, R. Impacto de la ergonomía en la productividad, una revisión sistemática entre los años 2016–2021. *Qantu Yachay*; 2021: 1(2), 46-50.
- Remesal, Alberto Ferreras, and Lourdes Tortosa Latonda. "Proyecto ADAPREC: adaptación de puestos de trabajo industriales a personas con discapacidad." *Revista de biomecánica* 38, 2003: 27-31.
- Toffoletto, María Cecilia, and Jorge Ahumada. "Efecto de intervenciones en la reinserción laboral de trabajadores por enfermedades musculoesqueléticas y de salud mental: revisión sistemática cuantitativa."; 2020.
- Chávez, Gladys Naranjo, Génesis Castro Naranjo, and Gloria Liliana Rojas Fernández. "Lesiones osteomusculares en personal de enfermería y su relación con la incorrecta aplicación de la mecánica corporal." *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación* 8.2; 2023: 17-28.
- Seguro General de Riesgos del trabajo. Boletín estadístico. Quito, Ecuador; Fecha de publicación: 2018, Disponible en: <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/formularios1>

CITAR ESTE ARTICULO:

Murillo Moreira , K. X., Olmedo Vera, J. H., & Santander Chele, M. M. (2025). Adaptación laboral para personas con discapacidad física. *RECIAMUC*, 9(2), 87-99. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.87-99](https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.87-99)

