

DOI: 10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.586-597

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2529>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 3204 Medicina del Trabajo

PAGINAS: 586-597







Ergonomía y accesibilidad en el entorno laboral universitario: revisión de las estrategias y técnicas para diseñar entornos laborales universitarios que sean accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad desde la terapia ocupacional

Ergonomics and accessibility in the university work environment: a review of strategies and techniques for designing university work environments that are accessible and safe for workers with disabilities from occupational therapy

Relação entre perturbações alimentares e perturbações de ansiedade: desafios e avanços no tratamento integrado

Viviana Paola Patiño Zambrano¹; Mildred Samantha Maruri Montalván²; Eduardo Marcelo Moposita Alvarado³; Jhonny Javier Alvarado Mattos⁴

RECIBIDO: 26/11/2024 **ACEPTADO:** 30/12/2024 **PUBLICADO:** 17/02/2025

1. Especialista en Audiología, Magíster en Gerencia de Salud Para el Desarrollo Local; Licenciada en Terapia de Lenguaje; Tecnóloga Médica en Terapia de Lenguaje; Doctorado en Ciencias de la Salud (e); Docente en la Universidad de Guayaquil; Ecuador; viviana.patinoz@ug.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0008-0911-8140>
2. Magíster en Educación Mención Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad; Licenciada en Terapia Ocupacional; Docente en la Universidad de Guayaquil; Guayaquil, Ecuador; mildred.marurim@ug.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0003-4880-792X>
3. Máster en Ergonomía Laboral; Licenciatura en Terapia Ocupacional; Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional; Docente en la Universidad de Guayaquil; Guayaquil, Ecuador; eduardomoposita@ug.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0009-3827-8773>
4. Especialista en Ergonomía; Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo; Licenciado en Terapia Ocupacional; Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional; Maestrante en Posgrado de Discapacidad en la Universidad Central Del Ecuador; Docente en la Universidad Estatal de Milagro; Milagro, Ecuador; jalvaradom15@unemi.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0001-8978-390X>

CORRESPONDENCIA

Viviana Paola Patiño Zambrano
viviana.patinoz@ug.edu.ec

Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo un desafío para la sociedad en todo el mundo. En este grupo tan diverso, el acceso al trabajo suele ser difícil, por cuanto, se enfrentan a barreras y expectativas sociales diversas, desde su educación y durante el ejercicio de su carrera profesional. En consecuencia, el propósito de la presente investigación es plasmar algunas estrategias o medidas para diseñar entornos laborales accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad. Abarcando aspectos como ergonomía, accesibilidad y terapia ocupacional y su impacto en el entorno laboral de las personas con discapacidad, estrategias para diseñar entornos laborales universitarios que sean accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad e integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario. El enfoque metodológico de la investigación es una revisión bibliográfico – documental. Existen una serie de medidas o estrategias básicas necesarias para el establecimiento de un entorno laboral accesible y seguro para las personas con discapacidad. Entre ellas podemos mencionar la evaluación de las necesidades, realizar las adaptaciones necesarias, la creación de un ambiente seguro con el propósito de que el trabajador realice su labor con el mayor confort, manteniendo su salud física y mental. La capacitación y sensibilización de todo el personal, la implementación de políticas de inclusión permite un marco legal, de normativa y procedimental para que se logre el entorno inclusivo. Por último, la mentoría y desarrollo profesional, dando igualdad de oportunidades para que este personal tenga acceso a la capacitación y apoyo continuo.

Palabras clave: Ergonomía, Accesibilidad, Laboral, Estrategias, Discapacidad.

ABSTRACT

The labour inclusion of people with disabilities continues to be a challenge for society around the world. In this diverse group, access to work is often difficult, as they face various barriers and social expectations, from their education and during the exercise of their professional career. Consequently, the purpose of this research is to outline some strategies or measures to design accessible and safe work environments for workers with disabilities. Covering aspects such as ergonomics, accessibility and occupational therapy and their impact on the work environment of people with disabilities, strategies to design university work environments that are accessible and safe for workers with disabilities and integration of people with disabilities in the university work context. The methodological approach of the research is a bibliographical-documentary review. There are a series of basic measures or strategies necessary for the establishment of an accessible and safe work environment for people with disabilities. Among them we can mention the assessment of needs, making the necessary adaptations, the creation of a safe environment so that the worker can carry out his work with the greatest comfort, maintaining his physical and mental health. Training and raising awareness of all staff and the implementation of inclusion policies allow for a legal, regulatory and procedural framework to achieve an inclusive environment. Finally, mentoring and professional development, providing equal opportunities for this staff to have access to training and ongoing support.

Keywords: Ergonomics, Accessibility, Labor, Strategies, Disability.

RESUMO

A inclusão laboral das pessoas com deficiência continua a ser um desafio para a sociedade em todo o mundo. Neste grupo diversificado, o acesso ao trabalho é muitas vezes difícil, uma vez que enfrentam várias barreiras e expectativas sociais, desde a sua formação e durante o exercício da sua carreira profissional. Consequentemente, o objetivo desta investigação é delinear algumas estratégias ou medidas para conceber ambientes de trabalho acessíveis e seguros para trabalhadores com deficiência. Abrange aspectos como a ergonomia, a acessibilidade e a terapia ocupacional e o seu impacto no ambiente de trabalho das pessoas com deficiência, estratégias para conceber ambientes de trabalho universitários acessíveis e seguros para os trabalhadores com deficiência e a integração das pessoas com deficiência no contexto de trabalho universitário. A abordagem metodológica da investigação é uma revisão bibliográfica-documental. Há uma série de medidas ou estratégias básicas necessárias para o estabelecimento de um ambiente de trabalho acessível e seguro para pessoas com deficiência. Entre elas, podemos mencionar a avaliação das necessidades, a realização das adaptações necessárias, a criação de um ambiente seguro para que o trabalhador possa realizar o seu trabalho com o maior conforto, mantendo a sua saúde física e mental. A formação e a sensibilização de todo o pessoal e a implementação de políticas de inclusão permitem criar um quadro legal, regulamentar e processual para alcançar um ambiente inclusivo. Por último, a tutoria e o desenvolvimento profissional, proporcionando igualdade de oportunidades para que este pessoal tenha acesso a formação e apoio contínuo.

Palavras-chave: Ergonomia, Acessibilidade, Trabalho, Estratégias, Deficiência.

Introducción

Uno de los principales recursos de las organizaciones indiferentemente de su naturaleza, es el capital humano. Es por ello que toda empresa debe velar por garantizar el reconocimiento, respeto y calidad de vida para quienes la integra. Sin embargo, hoy en día en las organizaciones se observa la ausencia de acciones que apoyen la inclusión e integración de personas con discapacidad (Albornóz & González, 2014).

La discapacidad forma parte del ser humano y es consustancial a la experiencia humana. Se calcula que 1300 millones de personas, es decir, el 16% de la población mundial, sufren actualmente una discapacidad importante. Esta cifra está aumentando debido al crecimiento de las enfermedades no transmisibles y a la mayor duración de la vida de las personas (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2023).

Según el modelo social con enfoque en derechos humanos, reconocido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU), la discapacidad es el resultado de la interacción entre las deficiencias físicas de una persona y diversas barreras del entorno que limitan sus actividades y restringen su participación plena. Este concepto de discapacidad actualmente es comprendido como una interacción dinámica entre las deficiencias físicas y las diversas barreras externas que rodean a una persona. De esta manera, el foco está en las mejoras que se pueden implementar en múltiples áreas para eliminar las diversas barreras que enfrentan las personas con discapacidad y garantizar una igualdad de condiciones (Brenes Morera, 2023).

El derecho de las personas con discapacidad al trabajo decente sin discriminación se establece tanto en los marcos universales de derechos humanos, que determinan el derecho de todos a trabajar, como en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapa-

cidad, que versa específicamente sobre las discriminaciones relacionadas con la discapacidad. En particular, en la Convención, adoptada en 2006, en virtud del artículo 27 de la Convención, los Estados Partes reconocen esos derechos, incluido el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad y están jurídicamente obligados a adoptar medidas para promoverlos (Organización de las Naciones Unidas - ONU, 2024).

Las personas con discapacidad son un grupo muy diverso y, por lo tanto, los caminos hacia el trabajo decente suelen ser muy distintos. Los hombres y las mujeres con discapacidad enfrentan barreras y expectativas sociales diferentes en cuanto a su educación y su carrera profesional. Muchas personas adquieren una discapacidad durante su vida laboral. Apoyarlos y eliminar las barreras que afrontan les permitirá conservar su trabajo y superarse profesionalmente (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2018).

En este sentido, es fundamental identificar las barreras, reconocerlas y buscar soluciones para modificarlas o eliminarlas. Ya que esto no solo es vital para aquellos estudiantes y trabajadores universitarios que presentan alguna discapacidad, sino también para la sociedad y el entorno en el que viven estas personas. De tal modo que contribuye con la disminución de la discriminación y la promoción de la participación en la comunidad; impulsando una sociedad más justa sin ningún tipo de prejuicio que genere una exclusión a las personas en condición de discapacidad (Adame, Hernández, & Hernández, 2023).

Un entorno laboral accesible para las personas con discapacidad promueve la igualdad y la justicia social y contribuye a la inclusión de la diversidad y el dinamismo. Esta diversidad a su vez, es capaz de im-

pulsar en las empresas la innovación y creatividad. En consecuencia, el propósito de la presente investigación es plasmar algunas estrategias o medidas para diseñar entornos laborales accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad. Abarcando aspectos como ergonomía, accesibilidad y terapia ocupacional y su impacto en el entorno laboral de las personas con discapacidad, estrategias para diseñar entornos laborales universitarios que sean accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad e integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario.

Materiales y Métodos

Con la finalidad de desarrollar la presente investigación el enfoque se basó en una metodología de revisión documental bibliográfica. Para la búsqueda de información concerniente al tema investigado se utilizaron diversas bases de datos, entre las que figuran: SciELO, Dialnet, ELSEVIER, Cochrane, Redalyc, entre otras. Se llevó a cabo una búsqueda aleatoria y consecutiva, usando las expresiones o descriptores siguientes: *“Accesibilidad + entorno laboral + discapacidad”*, *“Ergonomía + entorno laboral + discapacidad”* y *“terapia ocupacional + entorno laboral universitario + discapacidad”*. Los resultados se filtraron según criterios de idioma, el cual se consideró únicamente el español, relevancia, correlación temática y fecha de publicación en los últimos cinco años, con excepción de unos pocos registros de data anterior, pero con contenido vigente y relevante para el presente estudio.

El material bibliográfico recolectado consistió en artículos científicos, en general, guías clínicas, e-books, ensayos clínicos, consensos, protocolos, tesis de posgrado y doctorado, noticias científicas, boletines y/o folletos de instituciones oficiales o privadas de reconocida trayectoria en el ámbito científicoacadémico y demás documentos e informaciones, considerados de interés y con valor de la evidencia científica a criterio del equipo investigador.

Resultados

Ergonomía, accesibilidad y terapia ocupacional y su impacto en el entorno laboral de las personas con discapacidad

La Ergonomía es el proceso de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia. Estudios antropométricos y biomecánicos, necesarios para el ajuste y confort del sujeto; buena configuración espacial que preserve el trabajador de posibles trastornos musculoesqueléticos y así mismo mejore su rendimiento e incluso en algunos casos lo posibilite. La ergonomía se aplica de la misma manera para toda la población, con o sin discapacidad. Se encarga de diseñar las máquinas, las herramientas y la forma en que se desempeñan las labores, para mantener la presión del trabajo en el cuerpo a un nivel mínimo. La ergonomía pone énfasis en cómo se desarrolla el trabajo, es decir qué movimientos corporales hacen los trabajadores y qué posturas mantienen al realizar sus labores, también se centra en las herramientas y el equipo que los trabajadores usan, y en el efecto que éstos tienen en el bienestar y la salud de los trabajadores (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 2019).

Por otra parte, se habla de accesibilidad cuando las necesidades de las personas con discapacidades se consideran específicamente y los productos, servicios y establecimientos se construyen o modifican de manera que puedan ser usados por personas con distintos tipos de capacidades. A continuación, hay algunos ejemplos de accesibilidad:

- Espacios de estacionamiento cercanos a las entradas.
- Pisos y pasillos libres de equipo y otros obstáculos para el paso.
- Personal y profesionales de atención médica que puedan usar lenguaje por señas o que tengan acceso a alguien

que use lenguaje por señas (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos, 2020).

En cuanto a la terapia ocupacional, esta se ha convertido en un referente para el tratamiento terapéutico de algunas discapacidades físicas e intelectuales. Asimismo, es una herramienta fundamental en el desarrollo y dominio de actividades básicas de la vida cotidiana. Es una profesión que puede ayudar a las personas con discapacidad a realizar actividades cotidianas y a acceder al trabajo. Se hace evidente la importancia del rol del terapeuta ocupacional en la inclusión laboral de dicha población para el logro de procesos de inserción y reinserción laboral y para realizar ajustes significativos que las personas a vincularse requieren. Por tanto, es necesario involucrar en procesos de sensibilización a las empresas para favorecer la inclusión laboral (Cristancho, Zarza, Padilla, & Andrea, 2022).

Estrategias para diseñar entornos laborales universitarios que sean accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad

Como se mencionó anteriormente, el empleador tiene la responsabilidad social de adoptar las medidas que sean necesarias para brindar el acceso al entorno laboral, de acuerdo al grado y tipo de discapacidad de cada persona, con la finalidad no solo de acceder al puesto de trabajo sino de desempeñarlo de la mejor manera, de que el trabajador tenga las mismas oportunidades de progresar profesionalmente y tener acceso a la capacitación continua. Existen diferentes estrategias que permiten el diseño de entornos laborales accesibles y seguros para los trabajadores con discapacidad. No obstante, para el presente estudio se hará énfasis en las siguientes:

- Evaluación de las necesidades
- Adaptaciones
- Creación de un ambiente seguro

- Capacitación y sensibilización de todo el personal
- Implementación de políticas de inclusión (políticas, normas, procedimientos)
- Mentoría y desarrollo profesional.

Evaluación de las necesidades

Evaluar y comprender las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad es crucial para crear entornos de trabajo universitarios accesibles. Este paso inicial implica realizar evaluaciones exhaustivas que consideren los desafíos y requisitos únicos que enfrentan las personas con diversas discapacidades. Se pueden emplear herramientas como el perfil funcional ocupacional para evaluar las habilidades, capacidades y niveles de desempeño funcional de estos trabajadores.

El análisis de accesibilidad considera las diferentes necesidades de las personas con discapacidad. Dada la variedad de necesidades particulares pueden resumirse en tres grupos (ver Figura 1). Es importante contar con un documento que defina los objetivos que se quieren alcanzar con una política de inclusión laboral. Cuando se trata de incorporar medidas de accesibilidad en un edificio o entorno ya construido se recomienda trabajar desde un diagnóstico de accesibilidad. El diagnóstico es una evaluación del estado actual de las instalaciones, fundamental para la estrategia de inclusión ya que permite fijar las etapas, plazos y alcances de las adaptaciones que se requieran realizar. El diagnóstico permite desarrollar un plan y proceso de mejora continua hasta alcanzar los mejores niveles de accesibilidad universal, adecuaciones que beneficiarán a todos los colaboradores de la empresa. Se detectarán aquellos problemas que requieren de una solución más urgente y los conflictos menores de bajo costo que pueden ser ejecutados inmediatamente. Tomando en consideración las distintas variables que contempla la accesibilidad universal, un diagnóstico arroja-

rá propuestas o sugerencias. El documento debe contener también procedimientos, planes de mantenimiento y construcción en

las instalaciones, planes de evacuación y emergencias, etc. (Corporación Ciudad Accesible, 2021).

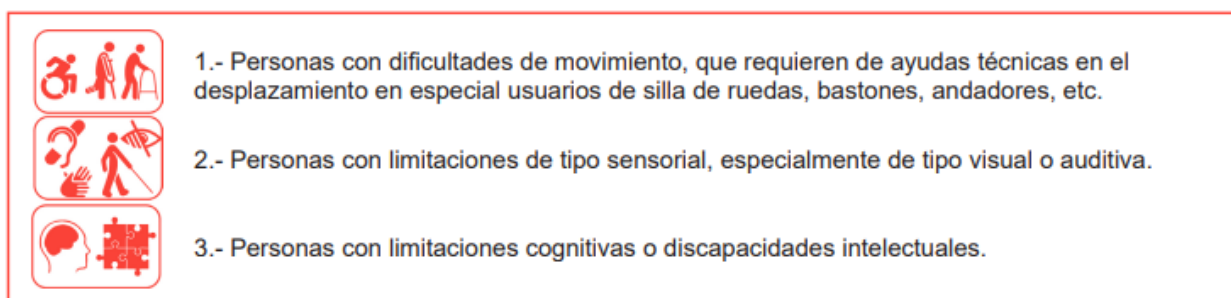


Figura 1. Necesidades especiales según el grupo de discapacidad

Fuente. Tomado de “Accesibilidad en el entorno laboral” por la Corporación Ciudad Accesible, (2021).

La evaluación de las necesidades para un entorno laboral inclusivo incluye el análisis del puesto de trabajo, el cual debe contemplar la ergonomía, accesibilidad universal y los ajustes razonables, ya que estos principios son básicos para crear buenas condiciones de trabajo. El análisis de puestos juega un papel muy importante en la inclusión laboral, en tanto permite mejorar las perspectivas de colocación en empleos significativos y productivos, es decir, la o el candidato adecuado para el empleo adecuado. Asimismo, permitirá modificar la descripción de puestos para no excluir a las personas con discapacidad como posibles candidatos; sentar las bases para incrementar el número de trabajadores con discapacidad y en general realizar las adaptaciones, reestructuraciones y reorganizaciones necesarias para facilitar su inclusión (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 2019).

Adaptaciones

Al recopilar esta información, las universidades pueden adaptar sus entornos para acomodar mejor a todos los empleados, asegurando que se realicen las adaptaciones necesarias para apoyar su productividad y bienestar. Las posibles medidas de adaptación son numerosas y diferentes en cuanto

a su concepto y aplicación. Además, cualquier intervención que se proponga debe ser viable desde el punto de vista humano, técnico y económico. No todos los puestos de trabajo requieren ser adaptados. En muchos casos de empleo de personas con discapacidad no se detectan desajustes entre las demandas de la tarea y la capacidad funcional del trabajador. En muchos casos las adaptaciones realizadas no tienen tanto que ver con la discapacidad del trabajador sino con la falta de criterios ergonómicos generales en el diseño de los puestos. La adaptación, en estos casos, supone un claro beneficio no sólo para el trabajador con discapacidad sino también para el resto de trabajadores que desarrollan su actividad en dichos puestos. El coste de la adaptación de un puesto de trabajo puede ser bastante reducido si se realiza un análisis previo adecuado. Un 40% de los estudios de adaptación realizados por el IBV no implica ningún coste, debido a que la adaptación se realiza sobre elementos espaciales u organizativos (redistribución de tareas, modificación de la forma de hacer el trabajo, cambio de ubicación de elementos, etc.) y un 90% de dichas adaptaciones han supuesto un coste que está por debajo de la subvención máxima concedida por la administración (Instituto de Biomecánica de Valencia - IBV, 2016).

La Accesibilidad admite un derecho que otorga a una persona la real posibilidad de ingresar, transitar y permanecer en un lugar de forma segura, autónoma y confortable. Dentro de las alternativas de accesibilidad la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad propone el Diseño Universal, el cual se trata del diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad cuando se necesite. Los alcances que persigue es la plena accesibilidad al medio físico se pueden definir en base a las siguientes tres premisas:

- Integración física: Acercarse, acceder, circular, informarse, comunicarse y hacer uso de las instalaciones.
- Integración funcional: Equipar el entorno para el pleno desarrollo de actividades, que supone disponer de facilidades en las cuales intervengan indiscriminadamente todos los actores al mismo tiempo, tomando en consideración el medio donde se habita, trabaja y se es parte de una sociedad.
- Integración social: Personas de condición heterogénea, donde la integración social sea una realidad, respetando la diversidad.

Garantizar una accesibilidad plena implica distinguir tres niveles referidos a espacios, instalaciones y/o servicios los cuales están ligados a barreras entre las que resaltan las siguientes: a) Arquitectónicas urbanísticas (existentes en las vías y espacios libres de uso público) en la edificación (acceso y circulación en el interior de edificios, tanto públicos como privados, b) en el transporte (medios de transporte y en sus infraestructuras) y c) en la comunicación (Los impedimento para la expresión y recepción de

mensajes, medios o sistemas de comunicación) (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 2019).

El diseño universal tiene como objetivo crear entornos que sean utilizables por todas las personas, independientemente de sus capacidades. Esto puede incluir una variedad de modificaciones, como instalar tecnologías accesibles, garantizar que los caminos sean claros y transitables y proporcionar muebles ajustables que se adapten a diferentes necesidades físicas. Además, la integración de conceptos de diseño universal en los programas universitarios puede ayudar a educar a los futuros profesionales sobre la importancia de crear entornos inclusivos. Al adoptar estos principios, las universidades no solo pueden cumplir con regulaciones relacionadas con esta área, sino que busca reducir las barreras para las personas con discapacidades, además de promover una cultura de inclusión y respeto (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas - CRUE, 2016).

Creación de un ambiente seguro

Que los trabajadores realicen sus tareas con el mayor confort, tanto físico como mental, hace del espacio de trabajo, un lugar seguro. Los trabajadores con discapacidad tienen el derecho a que su puesto de trabajo esté adaptado a él, entendiendo este de una forma amplia. Cuando hablamos de puesto de trabajo no solo entendemos el espacio físico que va a ocupar el trabajador, sino que se incluyen:

- Las tareas que va a realizar.
- Los planes de trabajo.
- Los equipos con los que va a trabajar.
- Los horarios en los que va a acudir a la empresa.

El entorno físico debe cumplir los estándares de accesibilidad recogidos en la Normativa, respetando principalmente las dimensiones de las vías de acceso e in-

teriores, carteles o señales informativos, claros y en un lenguaje que permita ser interpretado con corrección por todos los trabajadores. En cuanto a las situaciones de emergencia, se debe tener en cuenta que las señales deben ser percibidas y reconocidas correctamente por todos los trabajadores. La formación e información, ya sea laboral o en materia preventiva, se realizará con los medios apropiados para que sea entendida por el trabajador y se adoptarán los soportes más apropiados para cada tipo de discapacidad (braille, lenguaje de signos, lectura fácil...). Es importante que el trabajador con discapacidad participe en la adaptación del puesto de trabajo, así como en la evaluación de riesgos o en la toma de medidas preventivas, ya que es quien mejor conoce sus limitaciones y capacidades para el desarrollo de las tareas encomendadas, por lo que su colaboración con los responsables y delegados de prevención será positiva para todos (Unión General de Trabajadores de España - UGT, 2019).

Capacitación y sensibilización de todo el personal

Puede que la discriminación no sea intencionada. Puede producirse como consecuencia de una falta de comprensión, por ignorancia o por prejuicios. Por lo tanto, la formación en materia de igualdad de trato a las personas con discapacidad es recomendable para los superiores jerárquicos, para los responsables y profesionales de la seguridad y salud, los representantes de los trabajadores y cualquier persona que participe en la evaluación de riesgos y en los comités de seguridad. Una formación exhaustiva en materia de igualdad, que tenga en cuenta la necesidad de que las organizaciones acepten la diversidad en todas sus políticas y prácticas, debería incluir la salud y la seguridad (Maita, 2023).

Implementación de políticas de inclusión (políticas, normas, procedimientos)

Los países y sus estados, municipios, provincias u otras divisiones, deben articular políticas y programas que garanticen el

bienestar de todos los ciudadanos, (satisfacción de derechos y cumplimiento de deberes) y promuevan su autonomía (posibilidad de elección, comodidad y seguridad), ya sea actuando a favor de la supresión de aquellos factores generadores de desigualdad y marginación, ya sea fomentando la cohesión comunitaria y la mejora de calidad de vida de todos. Asimismo, el desarrollo e implementación de políticas inclusivas es fundamental para promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Estas políticas deben ser claras, comprensibles y aplicarse de manera consistente en toda la organización, garantizando que todos los empleados, independientemente de sus capacidades, puedan acceder a las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento. Además, es fundamental su revisión y actualización periódica para reflejar los cambios en la legislación y las mejores prácticas en inclusión, asegurando un ambiente laboral justo y equitativo. Algunos aspectos clave de una política inclusiva incluyen:

- Declaración de compromiso con la inclusión y la diversidad.
- Procedimientos para garantizar la accesibilidad en todos los procesos y entornos laborales.
- Mecanismos para monitorear y evaluar la implementación de estas políticas (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 2019).

Mentoría y desarrollo profesional

Brindar capacitación y apoyo continuos al personal y la gerencia es esencial para fomentar un entorno de trabajo seguro y accesible para las personas con discapacidades. Los programas de capacitación deben centrarse en generar conciencia sobre las diversas necesidades de los trabajadores con discapacidades, así como en estrategias de comunicación efectivas para mejorar la colaboración y la productividad. Además, establecer servicios de apoyo que ayuden a los trabajadores con

discapacidades puede ayudarlos a desempeñar sus funciones de manera más efectiva y permitir una integración más fluida en el lugar de trabajo. Al garantizar que todos los miembros del personal estén equipados con los conocimientos y las herramientas necesarias para apoyar a sus colegas, las universidades pueden cultivar una cultura laboral más inclusiva y solidaria, lo que en última instancia conduce a mejores resultados tanto para los trabajadores como para la institución en su conjunto.

Resulta imperioso tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud, por ejemplo:

- Modificando el horario o el lugar de la formación.
- Suministrando información y material para el curso en un soporte diferente.
- Poniendo un lector o intérprete a disposición de la persona con discapacidad.
- Ofreciendo una formación individual y personalizada.
- Garantizando que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo, de forma que resulten más accesibles para todos.

Asimismo, es necesario garantizar que los programas de empleo asistido abordan las necesidades de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando se está planificando la colocación. Igualmente, facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar. Por último, facilitar a los superiores jerárquicos y al personal cualquier información y formación específicas que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad. Los encargados de la evacuación de los trabajadores con discapacidad en caso de emergencia deberán recibir formación,

incluso en el uso de cualquier equipo de evacuación especial. Los responsables de garantizar la igualdad de trato deberán recibir formación pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo (Maita, 2023).

Integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario

A pesar de todo un contexto formalmente garantista y protector, y que ya cuenta con muchos años de antigüedad, la realidad muestra una visión no estrictamente igualitaria. Un numeroso grupo social que se enfrenta día a día con obstáculos de diversa índole, no sólo a la hora de encontrar y conservar un puesto de trabajo, sino también de acceder a medios de transporte, edificios e instalaciones o de seguir actividades de educación o formación necesarias para ejercer un empleo. Son muchas y variadas barreras, ya sea medioambientales, de comportamiento, sociales, jurídicas, financieras o de comunicación. Y ante estas barreras, los problemas no son otros que, de acceso, por cuanto impiden precisamente el disfrute pleno y efectivo de aquellos derechos que tienen reconocidos como cualquier otro ciudadano, su plena participación en la sociedad y en el mundo del trabajo. Algunos empleadores aún miran con recelo a las personas discapacitadas, no confiando en su preparación para el trabajo, de ahí las escasas oportunidades que se les ofrecen de demostrar precisamente lo contrario. Por otro lado, también es cierto que las personas con discapacidad no han tenido siempre el mismo acceso a la educación y a la formación profesional, por no ser éstas suficientemente adaptables a las necesidades formativas de tales personas; que los servicios de ayuda que requieren no siempre han existido o han estado adecuadamente disponibles; que las políticas públicas no han sabido facilitar totalmente el acceso a edificios y medios de transporte; y que las legislaciones siguen presentando quiebras a la hora de facilitar la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad. Asimismo, se ha señalado que muchos de

estos obstáculos surgen porque no se tiene suficientemente en cuenta a las personas con discapacidad cuando se concibe un nuevo servicio (Ferradans Caramés & Garrido Pérez, 2011).

Al respecto, Aguilar, (2000) y Feliz & Ricoy, (2004), citados por Álvarez Pérez, (2012) refieren que “la institución universitaria se convierte en un modelo de referencia para la comunidad, donde refleje con transparencia la puesta en práctica de verdaderas políticas y acciones de igualdad”. En el mismo orden de ideas, expresa Álvarez Pérez, (2012) que es necesario “un enfoque global interactivo contextual de integración, donde se asuma el compromiso, garantizar las mejoras respecto a la situación y fortalecimiento de todas las medidas necesarias para la igualdad y desarrollo social de las personas con discapacidad”. Esto se traduce a un trabajo profundo y reflexivo de la problemática presente en este ámbito laboral universitario y proponer acciones contundentes para la solución oportuna de las necesidades presentes en las personas con discapacidad, desde un enfoque inclusivo e integrador.

Por su parte, Albornoz & González, (2014) en un análisis crítico descriptivo del proceso de integración de las personas con discapacidad en el contexto laboral universitario como realidad venezolana, concluyen lo siguiente:

Es importante que en el contexto universitario se lleve a cabo un trabajo coordinado, acoplado con la totalidad de la comunidad universitaria, desde los directivos hasta todo el entorno, de manera que se puedan desarrollar políticas, programas y acciones orientadas a crear una plataforma operativa que le permita a las personas las mismas condiciones de igualdad; es decir, facilitar que a estas personas se les garantice un mejor desarrollo durante su rol productivo. Las universidades deben hacer transformaciones administrativas y organizacionales en función de lograr

la inclusión e integración laboral de las personas con discapacidad, mediante la ejecución de acciones que incluyan a todo el personal. Esto se debe porque en la actualidad solo una pequeña parte de estas incorpora a personas con discapacidad, con el motivo de prever sanciones o realizar trabajos que va acorde a los beneficios de la empresa, no por obtener crecimiento y reconocimiento de ellas como parte del compromiso social y moral que deben proyectar las instituciones hoy en día.

Conclusión

Crear entornos laborales accesibles y seguros debería ser más que una responsabilidad social, debería ser una oportunidad para el enriquecimiento de las empresas y comunidades. No se trata sólo del cumplimiento de políticas o normativas, este fomento de la diversidad e integración de personas con discapacidad no es algo meramente ético, sino que se trata de ver más allá, de vislumbrar el aporte real de beneficios importantes para los grupos de trabajo, empresas y comunidades.

Existen una serie de medidas o estrategias básicas necesarias para el establecimiento de un entorno laboral accesible y seguro para las personas con discapacidad. Estas medidas no se tratan solo de establecer el acceso al puesto de trabajo sino de que el empleado se desempeñe de la mejor manera y que tenga las mismas oportunidades de progresar profesionalmente que tienen sus compañeros. Conviene establecer una primera medida de base como lo es la evaluación de las necesidades. Una vez establecido este punto se prosigue a realizar las adaptaciones necesarias. Cabe destacar que se pueden realizar un sinnúmero de adaptaciones sin generar mayores costos, como cambiar la disposición del mobiliario o ubicar a la persona en el ambiente más adecuado. Otra medida es la creación de un ambiente seguro con el propósito de que el trabajador realice su labor con el ma-

por confort, manteniendo su salud física y mental. La capacitación y sensibilización de todo el personal es una medida fundamental ya que brinda a todo el recurso humano la capacitación necesaria para lograr una verdadera inclusión. Por otra parte, la implementación de políticas de inclusión permite un marco legal, de normativa y procedimental para que se logre el entorno inclusivo. Por último, la mentoría y desarrollo profesional, dando igualdad de oportunidades para que este personal tenga acceso a la capacitación y apoyo continuo.

Bibliografía

- Adame, D., Hernández, A., & Hernández, J. (2023). Prevalencia de la discapacidad psicosocial en la FUCS. Tesis de grado, Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias del Movimiento. Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de <https://repositorio.fucsalud.edu.co/server/api/core/bitstreams/100560da-bc72-4d9d-93d0-29b9c208ce30/content>
- Albornóz, D., & González, J. (2014). Integración de personas con discapacidad en el contexto laboral universitario. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana. Recuperado el 14 de noviembre de 2024, de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-experimental-politecnica-de-la-fuerza-armada-bolivariana/defensa-integral-de-la-nacion/integracion-de-personas-con-discapacidad-en-el-contexto-laboral-universitario/23740960>
- Álvarez Pérez, P. (2012). Tutoría Universitaria para una Educación Inclusiva. Guía de Buenas prácticas para la Orientación de Estudiantes con Necesidades Educativas Específicas. España: Editorial Narcea. Recuperado el 15 de noviembre de 2024
- Brenes Morera, D. (02 de diciembre de 2023). Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado el 07 de noviembre de 2024, de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-la-discapacidad-tipos-de-discapacidad/>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos. (15 de septiembre de 2020). Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos. Recuperado el 09 de noviembre de 2024, de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html>
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas - CRUE. (2016). Formación Curricular en Diseño para Todas las Personas en Terapia Ocupacional. Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/Formaci%C3%B3n-curricular-en-dise%C3%B1o-para-todas-las-personas-accesible-Terapia-Ocupacional.pdf>
- Corporación Ciudad Accesible. (2021). Corporación Ciudad Accesible. Recuperado el 19 de noviembre de 2024, de https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2021/04/Ficha-15_Accesibilidad-Universal-en-el-entorno-laboral_2021.pdf
- Cristancho, L., Zarza, N., Padilla, L., & Andrea, M. (2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad física y las acciones de terapia ocupacional en Colombia. Una revisión integradora de la literatura. Investigaciones en Seguridad Social y Salud, 24(2). Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de https://www.researchgate.net/publication/368526051_Inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad_fisica_y_las_acciones_de_terapia_ocupacional_en_Colombia_Una_revisión_integradora_de_la_literatura/fulltext/63ecf38951d7af054028b9ae/Inclusion-laboral-de-per
- Ferradans Caramés, C., & Garrido Pérez, E. (2011). Discapacitados, Universidad y Empleo. Revista PUCP(37), 81-90. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13160>
- Instituto de Biomecánica de Valencia - IBV. (2016). Ergonomía y discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Recuperado el 19 de noviembre de 2024, de <https://www.ibv.org/publicaciones/manuales-y-guias/rehabilitacion-y-autonomia-personal/estudio-de-ergonomia-y-discapacidad/>
- Maita, L. (2023). Fundación ONCE. Recuperado el 21 de noviembre de 2024, de <https://www.discapnet.es/salud/lugar-de-trabajo-seguro>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (26 de marzo de 2024). Organización de las Naciones Unidas - ONU. Recuperado el 08 de noviembre de 2024, de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/083/71/pdf/n2408371.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2018). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado el 06 de noviembre de 2024, de <https://www.ilo.org/es/media/206371/download>

Organización Mundial de la Salud - OMS. (07 de marzo de 2023). Organización Mundial de la Salud - OMS. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. (2019). Guía de Accesibilidad y Adaptación a un Puesto de Trabajo para Personas con Discapacidad. Guía de trabajo, Gobierno de Honduras, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social . Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2019/11/GUIA-ACCESABILIDAD.pdf>

Unión General de Trabajadores de España - UGT. (11 de marzo de 2019). Unión General de Trabajadores de España - UGT. Recuperado el 19 de noviembre de 2024, de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/lugares-de-trabajo-seguros/>

CITAR ESTE ARTICULO:

Patiño Zambrano, V. P., Maruri Montalván, M. S., Moposita Alvarado , E. M., & Alvarado Mattos, J. J. (2025). Ergonomía y accesibilidad en el entorno laboral universitario: revisión de las estrategias y técnicas para diseñar entornos laborales universitarios que sean accesibles y seguros para trabajadores con discapacidad desde la terapia ocupacional. RECIMUNDO, 9(1), 586–597. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(1\).enero.2025.586-597](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.586-597)

