

Gestión de aptitud: adaptación ergonómica de puestos

Objeto y presentación: diseño de una metodología que facilita la adaptación de puestos en caso de conclusiones de aptitud que implican restricciones de movimientos. Aproximadamente el 1-2 % de los trabajadores que realizan los reconocimientos médicos son aptos con restricciones. Hasta hace unos años se les reubicaba de puesto, a puestos inferiores, y posteriormente se optó por mantener a dichas personas en su puesto, pero restringiendo tareas o funciones. Las dos opciones generaban problemas (sobrecarga en otros compañeros, mal clima laboral entre compañeros y departamentos implicados e incertidumbre sobre el plazo durante las que se debía mantener dichas situaciones). Nuevo enfoque: ¿el trabajador puede realizar las mismas tareas utilizando otros movimientos? Se diseña una metodología que facilita la adaptación ergonómica del puestos en caso de aptitud restringida: a través del análisis del puesto por un fisioterapeuta, mediante observación directa, se analizan las tareas y restricciones indicadas, identifica las tareas en las que se realizan dichos movimientos y busca movimientos alternativos (con el uso o no de ayudas técnicas) que permiten



al trabajador continuar desempeñando su puesto de trabajo de forma habitual sin interferir en su proceso de recuperación.

Mejoras introducidas: la metodología implica un cambio en el enfoque. Aplicando los principios de la ergonomía se consigue que el trabajador pueda continuar desempeñando su puesto de trabajo y facilita a las organizaciones la gestión de la aptitud en caso de restricciones.

Características diferenciadoras: facilita que el trabajador pueda continuar trabajando de manera habitual, sin interferir en su proceso de recuperación, evita sobrecargar a otros compañeros de trabajo por la asunción de tareas que no pueda realizar el trabajador afectado y favorece el desarrollo de una nueva cultura organizativa y preventiva.

Descripción del proceso: PRL recibe el informe del trabajador con el apto restringido. Se contacta con el trabajador, con RRHH y con los D.P. Junto con el fisioterapeuta, se visita el centro de trabajo y se reúnen con el trabajador y su responsable. Se observa la realización de las tareas. El fisioterapeuta analiza las restricciones del trabajador y las tareas realizadas. Ve si es posible la adaptación ergonómica del puesto. Si no es posible, se recurriría a la recolocación o retirada de tareas. Si es posible, realiza un informe con las nuevas pautas de trabajo. El informe se traslada al médico de V.S., para que realice las indicaciones oportunas y valide la adaptación del puesto. PRL, RRHH y el responsable se reúnen con el trabajador afectado. Se le explica el informe personalmente y se le entrega copia. Tiene la posibilidad de comunicarse con el fisioterapeuta para poder solucionar las dudas que le surjan. Se explica que es una situación transitoria. Se firma recibí. Se informa en el siguiente comité de seguridad y salud de las medidas adoptadas. Tras el período establecido por V.S. al dar la aptitud restringida (media aproximada 4 meses), el trabajador vuelve a ser valorada, pudiendo o bien pasar a ser apto para todas las tareas, o mantener la restricción. En tal caso, seguiría realizando sus tareas mediante las pautas establecidas.

Resultados obtenidos: antes, sobrecarga al resto de los compañeros, mal clima laboral en el servicio/ centro del trabajador y también entre departamentos. Después, el responsable se siente más acompañado y se le facilita la gestión de la aptitud, mejora el clima laboral entre compañeros y el trabajador disponible de pautas que favorecen su autocuidado, y le permiten continuar trabajo.