HACIA PUESTOS DE TRABAJO ADMINISTRATIVOS INCLUSIVOS PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON

DISCAPACIDAD FÍSICA



CONSIDERACIONES PARA INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título: Hacia puestos de trabajo administrativos inclusivos para personas trabajadoras con discapacidad física.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por: Laura Gómez Armesto.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid.
Tel. 91 363 41 00, Fax 91 363 43 27.
www.insst.es.

Maquetación: EDITORIAL MIC.
C/ Artesiano, S/N Polígono Ind. Trobajo del Camino, 24010 León .
Tel. 91 576 62 14.
mic@editorialmic.com.

Edición: Madrid, septiembre 2026.

NIPO (en línea): 118-26-035-4.

Hipervínculos: El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

http://cpage.mpr.gob.es.

Catálogo de publicaciones del INSST:

http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones.

Índice

¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD FÍSICA? 04

PREVIO A LA INCORPORACIÓN. 05

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO. 05

¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD FÍSICA?

La discapacidad física se origina por la ausencia, deterioro o alteración en el funcionamiento de una o más partes del cuerpo. Esta condición puede provocar inmovilidad, limitación de la movilidad, pérdida de destreza u otras dificultades asociadas. Las personas con este tipo de discapacidad suelen encontrar dificultades en la ejecución de movimientos, en la deambulación o en la manipulación de objetos, y en algunos casos, puede afectar a otras áreas, como el habla o la deglución.

Asimismo, existe un tipo de discapacidad física de carácter orgánico, que deriva de trastornos en el funcionamiento de órganos internos, de forma generalizada o localizada en órganos específicos.

La evaluación del puesto de trabajo *in situ* es clave, ya que permite identificar necesidades reales de adaptación en función de los riesgos laborales identificados y de la valoración del ajuste entre las exigencias derivadas de las tareas administrativas y las capacidades de las personas trabajadoras. De este modo, se favorece la igualdad de condiciones, la seguridad y la salud, y el desarrollo personal y profesional.

PREVIO A LA INCORPORACIÓN.

Con carácter previo a la incorporación de una persona trabajadora con discapacidad física, conviene contar con una descripción clara y detallada de las funciones y tareas específicas del puesto, así como de los riesgos asociados al mismo y de los conocimientos y las habilidades necesarias para su correcto desempeño. Esto permite:

Conocer las tareas y funciones susceptibles de adaptación, simplificación o fraccionamiento, con el fin de fomentar la autonomía de la persona trabajadora.



Prever formaciones, herramientas o apoyos específicos y necesarios, tanto para aumentar la capacidad de la persona al desarrollar las tareas encomendadas como para eliminar o reducir riesgos laborales.

Facilitar la supervisión sobre el desempeño en el puesto de trabajo para conocer posibles áreas de mejora que fomenten su desarrollo.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Se presentan diversas consideraciones clave para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad física en puestos administrativos, promoviendo condiciones adecuadas de seguridad y salud mediante:

- el análisis de las demandas y requisitos habituales propios de las tareas desarrolladas en este entorno laboral, y
- la identificación de posibles situaciones que puedan generar barreras o requerir medidas preventivas o de adaptación.

Asimismo, es fundamental tener en cuenta que las necesidades de apoyo y de adaptación pueden variar en función de las características individuales y de la posible coexistencia de otras discapacidades. Esto puede

requerir adaptaciones específicas, así como la provisión de productos o tecnologías de apoyo que faciliten el desempeño de las tareas y contribuyan a eliminar o reducir los riesgos laborales asociados.

La diversidad de las personas implica que la prevención y la adaptación no pueden ser uniformes, sino que deben responder a las capacidades y necesidades particulares de cada persona trabajadora.

1ª. ADAPTACIÓN DEL PUESTO Y ENTORNO FÍSICO.

- Garantizar un espacio físico ordenado, accesible y libre de obstáculos, cuyos itinerarios de circulación, tanto horizontales como verticales, y cuyos accesos a los distintos espacios no presenten cambios bruscos de nivel y faciliten la orientación, la movilidad, la comprensión del entorno y la autonomía de las personas.
- Adecuar los accesos, puertas y pasillos para asegurar una circulación fluida. Verificar que las puertas tengan la anchura adecuada y dispositivos automáticos de apertura; que los pasillos permitan giros cómodos; y que los pavimentos sean seguros y antideslizantes para prevenir caídas o bloqueos.
- Dotar las rampas y escaleras con pasamos a ambos lados, iluminación adecuada que mejore la visibilidad, y franjas de pavimento táctil junto con bandas antideslizantes que señalicen su inicio y final.
- Disponer de mobiliario ergonómico ajustable según la antropometría del usuario, garantizando que se ubique en lugares accesibles y dentro de rangos de alcance seguros.
- Proporcionar productos o tecnologías de apoyo, tales como atriles, teclados alternativos, ratones de bola u otros dispositivos, que favorezcan la autonomía de la persona trabajadora y reduzcan el esfuerzo físico. Asimismo, posibilitar el uso de productos de apoyo propios de la persona trabajadora, garantizando su compatibilidad con las herramientas, equipos y sistemas disponibles en la empresa.
- Asegurar la localización, agarre y manipulación ergonómica de los recursos mediante la disposición de materiales, equipos y herramientas en ubicaciones fijas y accesibles, garantizando que elementos como botones, picaportes o interruptores sean fáciles de alcanzar y accionar sin requerir un esfuerzo excesivo ni movimientos forzados.
- Controlar los factores ambientales, garantizando una temperatura adecuada e iluminación suficiente en zonas de paso y evitando reflejos o zonas de sombra que dificulten la orientación y la seguridad.

2ª. SIMPLIFICACIÓN Y CLARIDAD EN LAS TAREAS.

- Diseñar procedimientos de trabajo que reduzcan o eliminen desplazamientos innecesarios.
- Asignar las tareas teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades de la persona trabajadora, adaptando las exigencias físicas, los desplazamientos, la manipulación manual de cargas y los movimientos requeridos a sus características y necesidades.
- Proporcionar apoyo mediante instrucciones claras y ordenadas, transmitidas a través de varios canales de comunicación, evitando la necesidad de consultar información situada lejos del puesto de trabajo o de manipular documentos cuando ello implique un esfuerzo físico.

3ª. RITMOS Y TIEMPOS DE TRABAJO.

- Respetar los tiempos de ejecución de procedimientos o tareas en caso de que la discapacidad implique un ritmo de trabajo más lento o pausado, garantizando que la persona pueda trabajar sin presiones que incrementen la fatiga física o mental.
- Permitir tiempo adicional cuando sea necesario para el conocimiento y manejo de cualquier producto o tecnología de apoyo, ya que su utilización puede requerir en ocasiones un mayor tiempo de ejecución.
- Permitir pausas adicionales para el descanso siempre que sea necesario.

4ª. HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS QUE FACILITEN LA ADAPTACIÓN AL PUESTO Y LA AUTONOMÍA.

- Dotar los puestos de atención de mostradores a doble altura para facilitar una atención accesible a todas las personas. Esta doble altura facilita la interacción entre personal y clientes, reduce la adopción de posturas inadecuadas y los movimientos repetitivos susceptibles de ocasionar fatiga o trastornos musculoesqueléticos.
- Incorporar apoyos isquiáticos que permitan descansos intermitentes mientras se permanece de pie, contribuyendo a la prevención de sobrecargas en las piernas y la espalda.
- Incorporar ajustes razonables y elementos de apoyo que faciliten la manipulación manual de cargas, los alcances y la ejecución segura de tareas en el puesto de trabajo.
- Activar y configurar las opciones de accesibilidad disponibles en los sistemas operativos de ordenadores, tabletas y teléfonos inteligentes, como el control por voz.
- Implementar dispositivos que faciliten la movilidad y la realización segura de tareas, como elevadores de documentos o mecanismos de apertura asistida, con el fin de prevenir riesgos derivados de la manipulación manual de cargas, torsiones o desplazamientos complejos. Estas medidas deberán contemplarse igualmente en zonas comunes como aseos, comedores, espacios de descanso o áreas de circulación. Asimismo, se deberá valorar la necesidad de aseos adaptados para personas ostomizadas, garantizando condiciones adecuadas de accesibilidad, higiene y privacidad.
- Adquirir productos de apoyo de acceso al ordenador que promuevan la autonomía, como teclados ergonómicos, ratones de bola o dispositivos de seguimiento visual, entre otros, en el caso de personas con movilidad reducida en los miembros superiores.

5ª. ACCESIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN. COMUNICACIÓN.

- Garantizar el uso de aplicaciones, páginas web y tecnologías accesibles, incorporando opciones de control por voz, sonido o pulsadores, facilitando así la navegación y el control del sistema a personas con movilidad reducida en las extremidades superiores.
- Disponer de canales multimodales de comunicación y respuesta, proporcionando así alternativas al uso de movimientos finos o habilidades motoras complejas.

6ª. ADAPTACIÓN DE PLANES DE EMERGENCIA.

- Señalizar de forma adecuada los recorridos de evacuación y los puntos de encuentro, garantizando que sean fácilmente identificables, accesibles, permanezcan libres de obstáculos y dispongan de anchura suficiente para facilitar el desplazamiento. Informar previamente de su ubicación y de los recorridos de evacuación accesibles.
- Priorizar la evacuación horizontal siempre que las condiciones lo permitan. Cuando esta no sea viable, proceder a la evacuación vertical, garantizando en todo momento las medidas de seguridad necesarias.
- Disponer de productos de apoyo que puedan ser necesarios durante la evacuación, tales como sillas de evacuación, grúas de bipedestación y otros dispositivos similares, garantizando su correcta ubicación en espacios accesibles y señalizar visiblemente su localización. Asimismo, establecer un plan de revisión periódica y mantenimiento preventivo de todo el material, con el fin de asegurar su óptimo funcionamiento en caso de emergencia.
- Asignar personas de referencia debidamente formadas para acompañar y asistir durante simulacros o emergencias reales.
- Analizar los simulacros para detectar aspectos de mejora.

7ª. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- Capacitar a todo el personal en materia de inclusión y diversidad, con el fin de promover la comprensión de las características y necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad física, haciendo especial énfasis en el equipo directivo para reforzar su compromiso con estos valores.
- Ofrecer formaciones de desarrollo adaptadas a sus necesidades que permitan ampliar sus conocimientos y habilidades, y mejorar la ejecución de sus tareas.
- Capacitar a la persona trabajadora mediante formaciones específicas y adaptadas sobre el uso y funcionamiento de los productos o tecnologías de apoyo necesarios, contemplando un periodo de adaptación y aprendizaje para asegurar el manejo autónomo y eficiente.
- Adecuar el entorno formativo, garantizando la correcta señalización de las aulas bajo criterios de accesibilidad, y diseñar aulas accesibles con rampas, espacios amplios y mobiliario que permita la movilidad segura y sin obstáculos.
- Dotar el aula de mesas regulables en altura que permitan el acomodo correcto de sillas de ruedas y productos de apoyo, configurando la distribución del espacio para asegurar una línea de visión directa hacia las pantallas, pizarras y personal ponente, sin obstáculos ni reflejos.

8ª. SEGUIMIENTO Y MEJORA.

- Designar una persona referente que proporcione una supervisión progresiva, a medida que la persona trabajadora va adquiriendo autonomía en las tareas asignadas.
- Llevar a cabo un seguimiento individualizado y periódico, con el objetivo de identificar posibles necesidades y aspectos de mejora.
- Supervisar el uso adecuado de herramientas y ayudas técnicas, tales como dispositivos de bipedestación, sillas ergonómicas, teclados adaptados u otros recursos de apoyo.
- Contar, cuando sea necesario, con la colaboración de entidades especializadas para obtener asesoramiento y apoyo sobre las herramientas, tecnologías, adaptaciones y otras necesidades relacionadas con el puesto de trabajo.

Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física requiere garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad y salud, mediante la adopción de recursos y ajustes razonables cuando las necesidades individuales así lo requieran.

Estas medidas deberán definirse en función de los riesgos laborales identificados y de la valoración del ajuste de las tareas y las capacidades de la persona.

Solo así se puede lograr una participación real y efectiva, donde cada persona tenga la oportunidad de trabajar en unas condiciones de trabajo seguras y saludables.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

NIPO (en línea): 118-26-035-4

F.163.1.26