Ergohobe, de Lantegi Batuak: Mejora continua en ergonomía para personas con discapacidad

El centro de tecnologías de apoyo al desarrollo sociolaboral Ergohobe es la propuesta de "*innovación*" en ergonomía para las personas que presentan una discapacidad creada por Lantegi Batuak, una organización sin ánimo de lucro que genera empleos en organizaciones de actividad industrial y de servicios. En poco tiempo, gracias a su metodología de trabajo, con un control y revisión exhaustivo de las experiencias que pone en marcha, se ha convertido en un referente en ergonomía y aspira a convertirse en "*fuente*" de consultas.

Lucía Lobos, *periodista*

FICHA TÉCNICA

AUTORA: LOBOS, Lucía.

TÍTULO: Ergohobe, de Lantegi Batuak: Mejora continua en ergonomía para personas con discapacidad.

FUENTE: *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 71, pág. 10, mayo 2010.

RESUMEN: Desde que se constituyó Lantegi Batuak, en 1983, ha generado puestos de trabajo para más de 4.500 personas mediante la fórmula de externalización de servicios, sobre todo, en el área industrial, jardinería, limpieza, gasolineras y *vending*, entre otros. A esto hay que añadir más de un centenar de personas con discapacidad intelectual que han sido contratadas por las propias empresas e instituciones cuando terminaron los programás de inserción y que están apoyados por una red de preparadores laborales. La apuesta de Lantegi Batuak en la prevención de riesgos laborales en general y en la ergonomía en particular es casi una "cuestión de fe", como demuestra su programa Ergohobe, que posibilita que estas personas alcancen las mayores cotas de autonomía personal en el ámbito laboral. Desde su creación, ha llevado a cabo en todos los centros y servicios de Lantegi Batuak acciones, ensayos y experiencias prácticas para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades específicas.

DESCRIPTORES:
- Caso práctico
- Ergonomía
- Personas con discapacidad
- Inserción laboral

Lantegi Batuak es una organización sin ánimo de lucro que genera oportunidades laborales para personas discapacitadas, procurando conseguir que su situación sea lo más normal posible dentro de la compañía para la que estén trabajando. Lantegi Batuak nació en 1972, cuando era casi imposible pensar que estas personas estuvieran integradas en el tejido productivo, a raíz del impulso de las asociaciones de padres de discapacitados intelectuales, y opera, sobre todo, en la provincia de Vizcaya, donde la tasa de paro para estas personas ronda el 30%. Lantegi Batuak gestiona en esta provincia 20 centros de trabajo en la modalidad de Centro Especial de Empleo y Servicio Ocupacional en los que desarrollan su labor personas con discapacidad[1].

En 1983, Lantegi Batuak se constituyó como fundación y desde entonces ha generado puestos de trabajo para más de 4.500 personas mediante la fórmula de externalización de servicios, especialmente en el área industrial, pero también en actividades de jardinería, limpieza, gasolineras y *vending*, entre otros. A estos miles de personas empleadas hay que añadir más de un centenar de discapacitados intelectuales que fueron ya contratados por las propias empresas e instituciones cuando terminaron los programas de inserción y que están apoyados por una red de preparadores laborales.

La filosofía de trabajo de Lantegi Batuak se puede resumir en una frase que es, a su vez, principio fundacional de la organización: *«Miramos las capacidades. Todos saben y pueden hacer algo"*. Desde los años setenta, Lantegi Batuak se ha convertido en un sólido grupo industrial y de servicios, que tiene como clientes a casi 1.000 empresas de capital público y privado y diversos organismos. En la actualidad, la entidad da trabajo en sus 20 centros de empleo y su red de servicios a más de 2.000 personas, la inmensa mayoría de ellas con discapacidad: el 70% de ellos intelectualmente, un 25% tienen alguna discapacidad física o sensorial y el 5% restante son personas con trastorno mental.

1 De los cuales, tres se encuentran en Bilbao; otras tres, en Etxebarri; dos, en Loiu: dos más, en Derio; otras dosm en Abadiño, y el resto están en Sondika, Basauri, Sestao, Zalla, Erandio, Markina, Amorebieta y Gernika.

En Euskadi hay 52.000 personas con discapacidad en edad laboral y un 12,6% trabajan en los talleres de Lantegi Batuak, en Vizcaya; Gureak, en Guipúzcoa; e Indesa, en Álava, en actividades industriales y de servicios. Los programas de inserción sociolaboral que ponen en marcha abarcan desde la orientación y la formación, pasando por los servicios ocupacionales y centros especiales de empleo, hasta el empleo ordinario. Gureak tiene lista de espera de hasta seis meses, Lantegi Batuak ofrece empleo casi automático y a Indesa le falta personal.

Jardineros, personal de limpieza, gasolineros, operarios de talleres de mecanizado o digitalizadores son algunas de las profesiones gestionadas por Lantegi Batuak, mediante jornadas completas en la fabricación de productos y en la prestación de servicios que faciliten una relación de igualdad en el mercado. La media salarial ronda entre 10.000 y 12.000 euros al año por trabajador. Así, el 71% trabaja en el área industrial; el 27%, en el de servicios; y el 2% restante, en otros tipos de empresas.

"Trabajar en estos centros es fácil, aunque muchas veces requiere formación previa", comenta Miguel Martín Zurimendi, médico coordinador de los programas y responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Lantegi Batuak. En todos los talleres se ocupan de diferentes tipos de discapacidades, aunque la mayoritaria, el 68%, sigue siendo la intelectual, mientras que el 26% tiene una discapacidad física o sensorial y el 0,6% restante está diagnosticado de alguna enfermedad mental. Atendiendo al régimen de ocupación, el 39% de estos trabajadores pertenecen a un servicio ocupacional y el 61%, a un centro especial de empleo.

En 2009, un año complicado para la economía y el empleo, Lantegi Batuak redujo su volumen de negocio en un 35%, sobre todo en su área de subcontratación industrial, pero logró mantener el empleo de las personas que presentan una discapacidad, e incluso generó 48 nuevos puestos de trabajo. Además, a través de su programa Lanerako, consiguió la incorporación de otras 15 personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Esta creación de empleo ha sido en gran parte posible gracias a su estrategia de diversificación en el sector de servicios, en el que ha experimentado un importante crecimiento en sus actividades de jardinería, limpieza, externalización, digitalización, gestión documental y publicidad directa. Además, Lantegi Batuak ha desarrollado nuevos servicios como Etxejan (servicio de comida a domicilio para personas mayores), Laguntek (alquiler de ayudas técnicas y productos de apoyo) y Hondata (destrucción confidencial de documentos).

¿Qué es Ergohobe?

Es el nombre[2] que recibe el programa de adecuación, eliminación de barreras y optimización ergonómica de los puestos de trabajo de las personas que presentan una discapacidad. Puesto en marcha en 1999 por Lantegi Batuak, Ergohobe posibilita que estas personas alcancen las mayores cotas de autonomía personal en el ámbito laboral. Desde su creación, ha llevado a cabo paulatinamente en todos los centros y servicios de Lantegi Batuak distintas acciones, ensayos y experiencias prácticas colaborativas para adaptar los puestos de trabajo a las personas, según sus necesidades especiales, *"pero siempre siguiendo la política de la utilización de la ergonomía"*, matiza Miguel Martín Zurimendi.

En cada centro se pone en marcha un proyecto anual planificado y controlado de optimización ergonómica, de los lugares de trabajo y de la propia organización del trabajo. Así, desde 2007, Ergohobe ha amplificado su alcance y ya se constituye como un centro de tecnología aplicada al desarrollo sociolaboral. En cada uno de los programas (Despiece 1, página 12) que se llevan a cabo, un equipo pone en marcha distintas medidas con los siguientes objetivos:

> Adecuar las tareas a las capacidades de cada uno, eliminar las barreras físicas –arquitectura del edificio, accesos y medios de transporte– y barreras sociales, culturales o de comunicación.

> Diseñar espacios que reúnan estándares de confort en cuanto a condiciones de iluminación, térmicas, higiénicas y sonoras.

2 Se trata de un acrónimo creado con las primeras letras de las palabras Ergonomía y *Hobekuntza* = Mejora, en euskera.

DESPIECE 1

Programa Ergohobe Banaka

Llevan ya dos años celebrando el programa Ergohobe Banaka de adecuación individualizada de puestos de trabajo para personas con discapacidad; durante 2009 se ha desarrollado en la Unidad de Gestión de Mecanizados y Montajes. Coordinado por Leire Ansorena y Miguel Martín, en cifras el programa arroja los siguientes resultados: 57 adecuaciones individualizadas y más de 300 personas beneficiarias de adaptaciones generales. Cada taller presentó las actuaciones de mejora que han realizado en 2009 y entre ellas se eligieron las mejores buenas prácticas en las siguientes categorías:

> **Más innovadora:** Amorebieta, por la adaptación del almacén inteligente.

Las tareas de acopio de pequeño material para el trabajo de preparación de bandejas con tornillos pueden ser muy complejas para personas con discapacidad intelectual. Además, el trabajo de colocar tornillos en bandejas se hace de pie, debido a la zona de alcance en la que están los contenedores. La mejora consiste en instalar un sistema de almacenamiento y de recuperación automatizados. De esta forma, el almacén presenta a la persona las piezas seleccionadas para ser colocadas en las bandejas. Adicionalmente, se adapta este almacén automático para poder trabajar sentados en el propio mostrador.

Para cada modelo de bandeja se utilizan unas plantillas. Cada carril de las plantillas va indicado con la referencia que hay que montar, la cantidad necesaria y un dibujo identificativo. Las cubetas de material también están identificadas con los mismos dibujos.

> **Más fácil y más vistosa:** Txibila, por el menú gráfico.

En muchas situaciones se plantean dificultades a la comunicación bidireccional entre profesionales y personas que tienen disminuida o alterada esta función por problemas físicos, cognitivos, barreras del idioma, etc. En el caso del menú diario del comedor, se detectó que muchas personas no comprendían el soporte escrito del menú.

Para resolver esta situación, se utilizaron paneles de comunicación con fotos reales de platos de comida. Cada viernes, se prepara el menú de la semana siguiente con ayuda de fotos reales de platos. Se hacen dos plantillas, una con el menú de régimen y otra con el normal. Ambas plantillas están en la pared de entrada al comedor y con una tablilla se van moviendo a lo largo de la semana.

> **Más ergonómica:** Loiubi, por el útil de soldadura.

El utillaje para soldar los ejes-bielas-corona, tiene mucho peso y se necesita girarlo y moverlo en varias posiciones, para poder soldar correctamente la pieza. Esto le supone al operario grandes sobreesfuerzos. La solución fue que, en colaboración con una ingeniería, se diseñó una mejora para el utillaje de manera que se pueda girar sin esfuerzo.

> **Más participativa:** Gernika, por el sistema de identificación por colores.

La necesidad surge en la sección de MESA a la hora de identificar el material. El objetivo es que todo el mundo sea capaz de identificar los materiales, incluso los que no saben leer. Actualmente, todo el material están identificado correctamente con su referencia correspondiente para todas las personas que saben leer. El objetivo en este caso es facilitar a los trabajadores el poder identificar los materiales, asociando una figura a cada referencia. De ahí que en las pautas de montaje de cada producto, se ha añadido un cuadro indicativo en el cual aparece, junto a la referencia, el símbolo identificativo.

> **Más beneficiosa:** Landebi, por el dosificador de taladrina.

La taladrina o fluido de corte se bombea sobre el filo de las herramientas de corte con la que trabajan las máquinas-herramientas para lubricar y refrigerar la zona de trabajo y conseguir así una mayor duración de la herramienta y una mejor calidad en la superficie mecanizada. Con el paso del tiempo, las propiedades de las taladrinas van desapareciendo, se agotan, y entonces es el momento de gestionarlas como residuo peligroso.

Para evitar el contacto con la taladrina, así como la manipulación de cargas, se adquirió un dosificador de taladrina y agua. Éste va provisto de una pistola y una manguera que permite dosificar la cantidad necesaria de taladrina directamente en el depósito de cada centro. Se añade la dosis adecuada de taladrina a la mezcla y, en caso de estar por debajo de los niveles, se ajusta con ayuda de un refractómetro.

> Diseñar y adaptar el mobiliario más adecuado (sillas y mesas).

> Concebir espacios de trabajo en los que se contemplen áreas de esparcimiento y relación, como son los espacios para tomar café, salas polivalentes, espacios exteriores para el descanso, etc.

> Llevar a cabo mejoras en el entorno y adecuar visualmente los espacios.

> Corregir los esfuerzos, manejo de pesos, sustituyendo la manipulación manual por medios mecánicos y otras ayudas técnicas.

> Adaptar los ritmos de trabajo, facilitar el aprendizaje y fomentar la rotación.

Siguiendo estas pautas, Ergohobe ha puesto en marcha diferentes experiencias en: individualización de procesos, detección de los perfiles profesionales más demandados y vinculados a los nuevos nichos de mercado, planes competenciales, diagnósticos formativos, adecuaciones ergonómicas y diseño de puestos de trabajo, así como en reorganización de procesos.

Según el responsable del Servicio de Prevención, el aspecto que más destaca en Lantegi Batuak y, por extensión, en Ergohobe es *"la mejora continua"*. Al tratarse de una organización no lucrativa, con un objetivo tan específico de labor social, la actividad de un ergónomo tiene unas necesidades diferentes a otros servicios de PRL que tienen las empresas. *"Todo ello hace que el trabajo en Ergohobe sea una fuente constante de motivación. Para un profesional de la salud laboral, introducirte en el ámbito de la discapacidad y el trabajo es muy enriquecedor, tanto en el ámbito personal como profesional. Al encontrarte en un terreno en el que no hemos recibido una formación especifica, en un área en que las experiencias son escasas, tienes que replantearte todas tus convicciones anteriores. Paradójicamente, trabajamos con un colectivo que la sociedad ha decidido que no son aptos para el trabajo, y para nosotros es un verdadero reto demostrar que la capacidad de las personas supera las limitaciones que presentan inicialmente"*, señala Miguel Martín Zurimendi.

De ahí que en la actualidad Martín Zurimendi sea partidario de hablar más en términos de *capacidad* que de *minusvalía,* es decir, se trata de

© Latin Stock

Lantegi Batuak apuesta por la formación de los mandos intermedios en materia de ergonomía, formando grupos de trabajo que se encargan de analizar y proponer mejoras continuas en la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad.

resalta *"'lo que pueden hacer"* y no de referirse a *"lo que no pueden hacer". "Esto hace que nos alejemos paulatinamente del modelo de sobreprotección que ha estado ligado a los centros especiales de empleo durante muchos años".*

Con Ergohobe se pretende reducir la brecha de competencia en los perfiles laborales demandados, dar nuevas oportunidades a las personas con discapacidad, mejorar su autonomía y calidad de vida para favorecer su inserción al mercado de trabajo. En otras palabras, todo este trabajo les permite ser una *fuente fidedigna* a la hora de proveer de este servicio a las empresas e instituciones que integran a gente discapacitada en sus plantillas.

Para ello, contemplan programas de I+D+i en el ámbito de las tecnologías de apoyo, así como la adaptación ergonómica y aplicación de ayudas técnicas y productos de apoyo en el ámbito laboral. Una de las últimas líneas de trabajo de Lantegi Batuak –a través de Ergohobe– es introducir y aumentar la tecnología aplicada a la formación, aprendizaje y capacitación de personas con discapacidad, y después compartir el conocimiento con las empresas e instituciones que tienen interés en contratar a personas con discapacidad.

Miguel Martín Zurimendi recalca que *"en Lantegi Batuak hemos apostado por la ergonomía: formamos a los mandos intermedios en esta materia y todas nuestras actuaciones están gobernadas desde este prisma; ya llevamos más de 10 años de experiencia en el desarrollo de grupos de trabajo ergonómicos".* Los grupos del programa Ergohobe, al estilo de los *ergonomic teams,* analizan y proponen mejoras continuas en la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad. *"Gracias a ello, hacemos de la obligación de adecuar el puesto de trabajo a la persona algo marcado por Ley, una virtud".*

La política actual de Lantegi Batuak es compartir dicho conocimiento para posibilitar el acceso de personal con discapacidad al empleo ordinario y disponer de un catálogo de ideas para mejorar los puestos de trabajo. Para conseguirlo, Ergohobe ha elaborado un manual de ergonomía: *Guía ergonómica para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad*[3]. Zurimendi recalca que el fin último de Ergohobe *"es mejorar la capacidad de adaptación de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero también convertirse en un referente en inserción de personas con discapacidad en empleo ordinario".* De ahí la publicación y difusión no sólo de las experiencias, sino también de los métodos utilizados.

Lantegi Batuak ha desarrollado también una serie de herramientas de evaluación del grado de adecuación del trabajo. Entre otras, destaca el método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona, así como sistemas de valoración, de los perfiles, y las personas que tiene una discapacidad. Desde su nacimiento, el programa ha alcanzado todos los talleres, enclaves y servicios

3 Es posible descargarse el manual en http://www.lantegi.com y en en el portal temático http://www.ergohobe.net

diversos y medioambientales (limpieza y jardinería) de esta organización.

Aplicar este método tiene dos fases: por un lado, se han llevado a cabo acciones globales –mejoras que benefician a todo el taller en su conjunto, tanto en sus accesos como en las áreas de trabajo, incluidas las oficinas y espacios comunes (vestuarios, comedores o aseos, entre otros)– y también acciones puntuales, como sería la adaptación de los puestos de trabajo[4], la maquinaria, útiles, herramientas y vehículos.

El gran reto para una organización como Lantegi Batuak es conocer a fondo los términos de aptitud médica al puesto, las limitaciones que se marcan y los cambios de puestos de trabajo por razones médicas. *"Los criterios convencionales del ámbito de la Medicina del Trabajo en empleo ordinario no son válidos para nuestros usuarios y colaboradores, por tanto, tenemos que estar innovando continuamente. Sorprende mucho a los profesionales que comienzan a trabajar con estos colectivos la alta satisfacción que produce el trabajo con las personas con discapacidad intelectual"*, comenta el responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Lantegi Batuak.

Para Martín Zurimendi, *"estas personas son, junto con aquéllas que presentan un trastorno mental, los colectivos que más respeto inspiran en el puesto de trabajo, una vez superado el prejuicio inicial, casi siempre motivado por el desconocimiento"*. No obstante, *"los aspectos más desarrollados de la ergonomía que puede denominarse tradicional o académica son los del ámbito físico y ambiental, por lo que es posible encontrarse con más herramientas y productos disponibles en el mercado y que pueden ser de aplicación directa a la discapacidad física"*.

En este sentido, se aplica con relativa frecuencia al ámbito del diseño geométrico de los

© Latin Stock

El principio del diseño universal en el que está basado Ergohobe apuesta por concebir entornos, espacios y productos que sean utilizados con facilidad y eficacia por la mayoría de los usuarios.

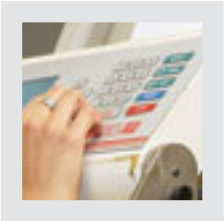
puestos, la mejora de la iluminación y la aplicación de las ayudas técnica, como pueden ser las relacionadas con la manipulación, o los productos de apoyo para mejorar la movilidad o la comunicación de las personas. *"También es más fácil, debido quizás a la tradición industrial de esta zona, aplicar criterios y correcciones relacionados con lo tangible más que con los conceptos modernos de accesibilidad y ajustes razonables. Estos conceptos más amplios e integradores se incluyen en el concepto 'Diseño para todos' que gobierna nuestras actuaciones"*, dice Miguel Martín Zurimendi.

El principio del diseño universal en el que se basa Ergohobe es una estrategia cuyo objetivo es hacer que los diferentes entornos y productos sean accesibles, comprensibles y utilizables por todo el mundo. La intención del concepto del diseño universal es *"simplificar la vida para todos"*. Según Miguel Martín Zurimendi, *"esta cualidad debería poder llevarse a cabo de la manera más independiente y natural que fuera posible, sin coste extra o con el mínimo posible y sin la necesidad de adaptaciones ni soluciones especializadas de diseño"*.

De igual modo, el diseño universal se refiere a la estrategia de concebir los espacios, entornos y productos para que sean utilizados con facilidad y eficacia por la mayoría de los usuarios. Es decir, se trata de disminuir la carga de trabajo física estableciendo ayudas a la manipulación y transporte de cargas; aminorar los tiempos de trabajo y el esfuerzo postural; mejorar los factores medioambientales como la iluminación, el ambiente térmico, sonoro e higiene ambiental; dotar de medios de protección colectiva y personal para mejorar la seguridad; disminuir la fatiga mental y, por último, potenciar las actitudes frente al trabajo (responsabilidad, atención, ritmo) mediante la mejora de la organización.

El personal de apoyo ha sido fundamental para conseguir el cambio de perfil disponible en estas ocupaciones: *"Con carácter cada vez más pluridisciplinar, han hecho desplazar la actuación de estos profesionales hacia el ámbito del*

4 Las acciones relacionadas con la adaptación de puestos de trabajo, con la investigación en la mejora de las condiciones laborales, así como con la difusión y generación de recursos en estas áreas están siendo apoyadas por instituciones como el Fondo Social Europeo, a través de su Programa Operativo 2007-2013 para la CAPV, y por la Diputación Foral de Bizkaia.



desarrollo sociolaboral amén del productivo, lo que hace que nos enriquezcamos de ambos enfoques", puntualiza Miguel Martín Zurimendi.

La puesta en práctica

Una vez se ha configurado y aprobado el plan de acción del programa Ergohobe, se crea un equipo de proyecto cuyos integrantes marcan en un plazo de dos meses todas las acciones de mejora que se desarrollarán en cada centro. A partir de ese momento se establecen unas reuniones periódicas de evaluación, selección, implantación, seguimiento y control de las medidas correctoras. *"Es curioso que las experiencias menos tecnificadas y de carácter más sencillo, pero que han sido desarrolladas de manera participativa con los destinatarios de la mejora, son las medidas mejor recibidas"*.

Lantegi Batuak cuenta con un equipo multidisciplinar de coordinación y un servicio de prevención propio con una unidad básica de salud en la que trabajan dos ergónomas y tres técnicas en prevención, y mantiene las actividades de prevención concertadas en vigilancia de la salud e higiene industrial[5]. La principal herramienta de evaluación y control para estos equipos es el ya mencionado método de perfiles. *"Ha sido nuestro caballo de batalla diario"*, apostilla el responsable del Servicio de PRL.

"En la actualidad estamos ampliando el ámbito de su aplicación a los distintos tipos de discapacidad y tendemos a utilizar herramientas simples que nos permitan equilibrar el tiempo dedicado a la evaluación, con respecto al tiempo real de la adecuación, la implantación y el seguimiento de la mejora". Además, se emplean otros indicadores de la organización; evaluación de riesgos, tipología de los incidentes, etcétera. En 2009 se ha logrado reducir el índice de incidencia de accidentes en un 24%. Las inversiones en materia de seguridad y salud han sido en ese año de 0,35 millones, un 31% de las inversiones ordinarias

Lantegi Batuak ha asumido, hasta ahora, el coste de esta dinámica con sus propios recursos humanos y todos los costes se imputan a este departamento y se solicita ayuda institucional para mantener acciones del programa que requieran una inversión concreta. Después, cada una de las actuaciones se controla y registra. *"Hace unos años, el sistema de calidad se encargaba de gestionar la marcha de cada acción que se emprendía, pero en los últimos tiempos se creó un servicio de gestión integrada que ha permitido incorporar el control y seguimiento como parte del sistema general de la Fundación, con lo que se asegura la sistematización de los procesos de mejora continua"*, explica Miguel Martín Zurimendi.

> La fundación cuenta con un equipo multidisciplinar de coordinación, un servicio de prevención propio y mantiene concertadas las actividades de prevención en vigilancia de la salud e higiene industrial

"Hemos llevado a cabo experiencias con diferentes proveedores, tanto externos como internos, para que la formación sea adecuada al grado de comprensión de cada colectivo. En general, podemos formar a las diferentes necesidades de las personas con discapacidad, mediante el uso de las nuevas tecnologías y los materiales adaptados, simplemente cambiando el nivel del lenguaje, ya que desde un punto de vista conceptual los elementos manejados son los mismos". Este tipo de iniciativas han permitido que *"seamos conscientes de que todo lo que hacemos en adecuación de puestos de trabajo, lo puede acometer la empresa ordinaria y se pueden utilizar las mismas metodologías y materiales. Así nos lo han hecho saber nuestros clientes y proveedores, que han llegado incluso a implantar las mejoras de nuestros centros de trabajo a sus procesos"*.

Una de las principales exigencias *internas* para Lantegi Batuak es la de fortalecer la confianza de la plantilla en las mejoras ergonómicas, como elemento fundamental de este principio de mejora continua en la producción. Martín Zurimendi tiene una respuesta clara: *"Somos perseverantes, demostramos que la implantación de la mejora no choca con la productividad, sino que el aumento de eficacia proporciona un incremento de la calidad, subsana el riesgo de cometer errores, mejora la satisfacción de las personas y, cómo no, el afianzamiento de los indicadores de la seguridad y la salud en el trabajo. En todo caso, en el ámbito individual trabajamos mediante el reconocimiento y la potenciación del desarrollo de las mejoras del personal. También tenemos marcado como reto el que la gente valore el que se haya efectuado una actuación que le mejore su trabajo. La percepción referida, en forma de satisfacción percibida, es recogida como un indicador de calidad"*.

5 Servicios concertados con la sociedad de prevención de Fremap.

De hecho, las empresas clientes de Lantegi Batuak valoran positivamente sus actividades de externalización. Entre mayo y julio de 2009 se inició un estudio de satisfacción entre las empresas e instituciones que contratan sus servicios sobre cuestiones como relación calidad-precio, la actitud, la calidad en el servicio de entrega y la calidad de las ofertas… Los resultados superaron a los obtenidos en 2007: la valoración global fue de 40,6 puntos sobre 50. Hay que resaltar también que la organización recibió en 2008 el Premio Emprendedor del Año, otorgado por Ernst & Young en la categoría de Emprendedor Social.

"Nuestra principal ventaja es que disponemos de un gran bagaje de conocimiento, sobre todo empírico, debido a los años de desarrollo de experiencias", prosigue este experto. En 2008 se cumplieron 25 años desde el inicio de los trabajos en Lantegi Batuak. Asimismo, *"contamos con un gran parque de diferentes trabajos: más de 700 tareas diferentes identificadas en más de seis grandes unidades de negocio-electrónica y cableados, mecanizados y montajes, montajes eléctricos, logística y producción, publicidad directa y gestión documental, servicios medioambientales, limpieza y jardinería y servicios diversos".*

Por último, *"la conjunción de ambos valores, además de la experiencia práctica de llevar a cabo mejoras en el día a día, hacen de nuestra organización una gran escuela de ergonomía operativa, con posibilidad de conocer la evolución de la mejora y poder corregir o no la actuación. Así se recogen tanto las experiencias fallidas como lo éxitos. Aquellas que consideramos de más valor son aupadas, con carácter de buena práctica, y se publican en la intranet, que por supuesto está adaptada, y en el portal para su difusión en internet".* Miguel Martín Zurimendi define a Ergohobe como un invernadero de conocimiento: *"Ahora disponemos de entre 70 y 80 prácticas, pero queremos llegar a tener y divulgar 500".*

"Nuestras fortalezas son contar con una herramienta muy potente para el diagnóstico, lo que nos permite enfocarnos más a la mejora continua. Tenemos programas de pupilaje rotatorios sobre todas las prácticas que se estén implementando y al finalizar el año se organiza una jornada de presentación. Este sistema, junto a la aplicación de las nuevas tecnologías, nos permite centrarnos en las personas con discapacidad. Tenemos más experiencia con la discapacidad intelectual y con este colectivo hay un grado de satisfacción plena: al final, las barreras para estas personas no son las de su deficiencia en sí misma, sino las de la comunicación y la comprensión". Y aunque la ergonomía está más preparada para las discapacidades físicas, *"implantar este tipo de experiencias es más difícil en este colectivo físico. Respecto a los trastornos mentales todavía hay muchas reticencias, pero son miedos que se vencen trabajando".*

> Las próximas actuaciones que se implementarán serán en la esfera de lo psicosocial, principalmente en lo que se denomina riesgos emergentes, porque la tolerancia de las personas a este tipo de factores está cambiando

Martín Muñoz, director del Servicio de Gestión Integrada de Lantegi Batuak, en el que se incluyen las áreas de Calidad, Medio Ambiente y Prevención, y en dependencia directa de Gerencia, subraya que en la Fundación siempre ha habido una preocupación importante por trabajar en ergonomía y, *"por supuesto, siempre ha existido implicación y apoyo desde la Dirección. De esta forma, las experiencias han ido calando cada vez más en las diferentes unidades de negocio y los talleres han ido incrementando sus actuaciones, lo que ha repercutido en la mejora de los equipos y, poco a poco, se ha ido creado una cultura que tiene una inercia propia y se realimenta".*

Como consecuencia, la gestión de la prevención cada vez tiene más autonomía, *"lo que nos anima para seguir implementando nuevas tecnologías, mejoras en la comunicación e información y así podemos acercarla a las personas con más facilidad"*, afirma Martín Muñoz. En la actualidad, prosigue, *"queremos reforzar lo que ya se está haciendo, de cara al exterior con clientes y proveedores, y también llegar a más personas con discapacidad, sobre todo intelectual".* Por la propia naturaleza de la misión de la Fundación, *"en* Lantegi Batuak *no sólo buscamos resultados, sino que siguiendo nuestra cultura queremos potenciar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Es difícil hacer llegar el mensaje en empresas de empleo ordinario, pero siempre se intenta, tanto entre las personas con discapacidad, como entre los empresarios: lo más importante es la voluntad".*

Los próximos retos

Las próximas actuaciones que se implementarán serán en la esfera de lo psicosocial: *"Principalmente en lo que se denominan riesgos emergentes. No porque sean nuevos, sino porque la tolerancia de las personas a estos factores está*

© Latin Stock

El programa Ergohobe está cada vez más centrado en virar hacia servicios, entre otros motivos, por el potencial cada vez más alto de desarrollo de las personas con discapacidad en sectores como la limpieza, la jardinería, actividades de atención al público o la entrega de comida a domicilio.

cambiando. Así, entendemos que debemos profundizar en su aplicación en el ámbito de la discapacidad. También estamos desarrollando una aplicación informática que aglutine toda la información y las múltiples variables que afectan a estas personas y que nos posibiliten acertar cada vez más en las orientaciones hacia el trabajo y su adecuación[6]*, el envejecimiento y los efectos del trabajo sobre estos trabajadores, las cuestiones de género asociadas al riesgo laboral, las políticas de igualdad, etcétera",* comenta Miguel Martín Zurimendi.

El programa Ergohobe está cada vez más centrado en virar hacia servicios, por las características propias del contexto –por la *dependencia* del País Vasco de la industria del metal y de los componentes, que cada vez está más deslocalizada hacia los países de economías emergentes–, y también por el potencial cada vez más alto de desarrollo de las personas con discapacidad en este sector económico, sobre todo en Dependencia: ya no sólo en limpieza o jardinería, sino también en puestos de trabajo que proporcionen más visibilidad, como son actividades de atención al público o la entrega de comida a domicilio. *"La tendencia es encaminarse a servicios directos y del ámbito doméstico, pero falta experiencia en el mercado laboral, no sólo para las personas con discapacidad".*

Por último, finaliza Miguel Martín Zurimendi, *"estamos empezando a dar nuestros primeros pasos en la aplicación de las tecnologías avanzadas de la comunicación para la mejora de la información y de la formación, así como en el apoyo a la persona con discapacidad que estas tecnologías puedan brindarles en su día a día. Todo esto supone colaborar con otras entidades, sobre todo centros tecnológicos, organismos y otras instituciones, así como la consiguiente búsqueda de financiación a los nuevos proyectos que abordaremos".*

Otra de las metas inminentes es la de la adecuación del personal con trastorno mental, *"el tabú hacia estas enfermedades y el miedo a los desconocido sigue siendo un obstáculo",* y las personas con pluridiscapacidades, entre las que cada vez hay mayor necesidad de disponer de flexibilidad y polivalencia. *"Gran parte de nuestra actividad se desarrolla todavía en el sector de la subcontratación y siguiendo el ritmo marcado por el entorno industrial en el que nos movemos, lo que choca con las características de las personas. Es un mundo cada vez más rápido y con necesidades inmediatas".* ||

6 Adecuación que se refiere a las incapacidades permanentes totales y la compatibilidad del trabajo con las pensiones en algunos casos, para que el trabajo sea acorde con sus certificados de minusvalía, que en la actualidad se denomina 'grado de discapacidad'.

En la versión *on line* de GPRL (www.riesgos-laborales.com) podrá ampliar información sobre el caso práctico de Ergohobe y Lantegi Batuak, con varias fichas prácticas: ¿Cómo mejorar la movilidad en personas con visibilidad reducida?: Guías de encaminamiento; ¿Cómo adaptar el trabajo administrativo?: *Happening*, mobiliario flexible de trabajo; ¿Cómo lograr la participación de personas con discapacidad intelectual en un trabajo de soldadura?: El robot de soldadura; y, ¿Cómo mejorar el puesto de trabajo de usuarios de bastones canadienses?: Apoyos para muletas y bastones canadienses; así como el Decálogo para implantar un plan de mejora ergonómica para personas con discapacidad.

DESPIECE 1

¿Cómo mejorar la movilidad en personas con visibilidad reducida?: Guías de encaminamiento

En el Taller de Sestao promovieron esta iniciativa para resolver que las personas con una discapacidad, tanto visual como intelectual, pueden presentar problemas de interpretación de los espacios de trabajo. En la siguiente fotografía se simula la visión de una persona con visión reducida.

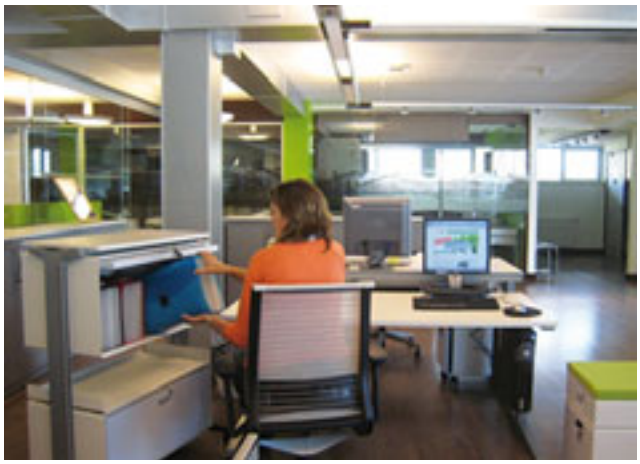
La mejora consistió en que el acondicionamiento cromático se debe enmarcar como una lucha contra las barreras, no sólo arquitectónicas sino también al reciente incorporado concepto de barreras a la comunicación. En la mayoría de centros de trabajo se han emprendido labores de marcaje y delimitación de áreas de trabajo, pasillos, adecuación visual del suelo mediante el establecimiento de pasillos con franjas, guías en el suelo y la delimitación de áreas de cruce con vehículos, zonas seguras y zonas de peligro (como cambios de nivel en el suelo, salida hacia pasillos de tránsito, etc.).

En 2009, gracias al programa Ergohobe, se probó una forma alternativa de hacer franjas guías de encaminamiento, disponiendo una serie de dispositivos luminosos en el suelo, a base de diodos LED (Light Emitting Diode), combinándolos con señalización adhesiva en el suelo.

DESPIECE 2

¿Cómo adaptar el trabajo administrativo?: *Happening*, mobiliario flexible de trabajo

Para lograr la máxima adaptación de los trabajos administrativos a las características del mayor número de personas y a los distintos requerimientos laborales, como manejo y clasificación de documentos, traslado de documentos a la fotocopiadora o a otra ubicación, se utilizan armarios móviles.



DESPIECE 3

¿Cómo lograr la participación de personas con discapacidad intelectual en un trabajo de soldadura?: El robot de soldadura

En el Taller Loiubi hay personas de Servicio Ocupacional y Centro Especial de Empleo que, por sus limitaciones físicas o intelectuales no pueden realizar trabajos de soldadura con hilo semiautomática.

Para solucionar este obstáculo se adquirió un robot de soldadura y así se rebajan las exigencias intelectuales del puesto de trabajo. Ahora, personas con discapacidad intelectual alimentan las piezas, accionan el robot y evacuan las piezas. Se cumple con los parámetros de calidad exigidos. El robot alivia la carga de trabajo de los soldadores.

DESPIECE 4

¿Cómo mejorar el puesto de trabajo de usuarios de bastones canadienses?: Apoyos para muletas y bastones canadienses

En el Taller Erandio hay personas con diferentes grados de movilidad, desde aquellos que presentan problemas para desplazarse o se les plantean dificultades a la hora de superar un escalón o subir una escalera, hasta los que utilizan silla de ruedas. Tienen limitada la capacidad de alcanzar objetos y la capacidad de acceder a los espacios y moverse dentro de ellos.

Para favorecer su capacidad de movimiento, utilizan un tipo de silla que es más estable que las convencionales. Esto facilita las labores de embarque y desembarque y permite evitar cualquier posible riesgo de caídas. Asimismo, en la mesa de trabajo se ha instalado un perfil, colocado en la pata de la mesa, lo que hará más sencillo el alcance de las muletas o bastones canadienses del usuario desde el puesto de trabajo.

El soporte con el que cuenta se puede regular en altura y es posible trasladarlo a otras mesas que tengan el perfil instalado. En el caso del comedor, se deberán acoplar unos soportes de plástico, tipo "escobero", a la parte trasera del respaldo de las sillas.

DESPIECE 5

Decálogo para implantar un plan de mejora ergonómica para personas con discapacidad

1. ¿Como se adapta un taller para personas con discapacidad intelectual?

Es imprescindible utilizar la ergonomía para adaptar los puestos de trabajo a personas con discapacidad intelectual en varios niveles:

- **En el diseño del puesto de trabajo:** se tendrá en cuenta qué condiciones tiene que cumplir para que pueda ser desempeñado por personas con discapacidad intelectual.
- **En la incorporación de la persona al puesto de trabajo:** se emplea el método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona. Se evalúa así la tarea y a la persona, se decide si es posible hacerlo y se incide sobre las variables deficitarias.
- **Durante el desempeño de la tarea:** se examinan los aspectos que puedan perjudicar la salud de la persona, realizando una evaluación de riesgos. Además, se contempla el ámbito laboral en global: llegada al centro, accesibilidad de los espacios, actuación ante emergencias, evacuación, espacios comunes, comedor...

Para ello, se utilizan también las herramientas de gestión de la organización, como auditorías, acciones correctivas, etc. En las actividades de desarrollo sociolaboral se incide en aspectos ergonómicos: formación adaptada, manipulación de pesos, utilización de equipos de protección individual, gimnasia, etcétera.

2. ¿Qué son las "Buenas Prácticas"?

Es una manera de hacer, de saber hacer, un aspecto de la práctica diaria de los centros de Lantegi Batuak que concita consensos sobre lo que entendemos por *"bien hecho"*.

3. ¿Qué es el diseño universal? ¿Qué se conoce como "*diseño para todos*"?

El diseño universal es una estrategia cuyo objetivo es hacer que los diferentes entornos y productos sean accesibles para todo el mundo. Esta cualidad debería realizarse de la forma más natural posible, sin coste extra o con el mínimo posible y sin necesidad de adaptaciones ni soluciones especializadas de diseño.

Se refiere asimismo a la estrategia de concebir los espacios, entornos y productos para que sean utilizados con facilidad y eficacia por la mayoría de los usuarios. *"Diseño para todos"* es un término de incorporación más reciente a nuestro vocabulario. Éste tiene el mismo significado que otros términos habitualmente utilizados entre los profesionales, como *"accesibilidad integral"*, *"diseño universal"* y *"diseño incluyente"*.

4. ¿Cuáles son las experiencias actuales en metodología de adecuación de puestos de trabajo?

- **Ergo DIS-ErgoOFI/IBV.** Es un método de evaluación ergonómica de las condiciones de trabajo que combina el ajuste persona-puesto y la prevención de riesgos laborales. Ergo DIS y Ergo OFI sirven para diseñar puestos de trabajo, seleccionar el empleo adecuado a las características de la persona y evaluar la vuelta al empleo anterior.
- **Ergohobe.** Tecnología aplicada al desarrollo sociolaboral. Proyecto de optimización ergonómica de los lugares de trabajo y de la propia organización del trabajo, para lograr la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de las barreras arquitectónicas para personas con una discapacidad. Se está desarrollando una ampliación del proyecto, Ergohobe Banaka, en la que la orientación aplicada al desarrollo sociolaboral que se aplicaba a nivel general se desarrolla desde un nuevo enfoque persona a persona.
- **Proyecto Adaprec.** Tiene dos objetivos: desarrollar una base de datos con recomendaciones relativas a adaptaciones del puesto de trabajo y el análisis de los puestos de trabajo representativos del mundo industrial para implementar las adaptaciones pertinentes.

5. ¿Qué requisitos deben cumplir para tener un local accesible para una persona con discapacidad?

La concepción de las instalaciones de los centros de trabajo se guiará por las directrices de la normativa DALCO (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación), que establece los requisitos básicos que se han de satisfacer para garantizar la accesibilidad global.

Lantegi Batuak ha desarrollado un "Pliego de especificaciones ergonómicas" donde se han definido requisitos mínimos de accesibilidad y confort en la fase de diseño de los edificios y locales o reforma de instalaciones. Complementa las normas técnicas que deben de ser respetadas en el proyecto, recogiendo la experiencia sobre los diferentes colectivos de Fundación Lantegi Batuak a lo largo de la puesta en marcha, uso y adecuación de instalaciones que se han desarrollado en años anteriores.

6. Los productos de apoyo del catálogo de Ergohobe, ¿son sólo para personas con discapacidad?

Son un soporte de ayuda al adecuar un puesto de trabajo a una persona que presente una discapacidad y que también pueden mejorar la vida de las personas sin discapacidad. Según la UNE-EN ISO 9999, se definen como *"productos de apoyo para personas con discapacidad"* a aquellos (incluyendo dispositivos, equipos, instrumentos, tecnología y *software*), fabricados especialmente o disponibles en el mercado, que previenen, compensan, controlan, mitigan o neutralizan deficiencias o limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

7. ¿Qué son los servicios de préstamo y alquiler de productos de apoyo?

Su objetivo es el asesoramiento en la adquisición, alquiler o préstamo de los diferentes productos de apoyo existentes en el mercado. Lantegi Batuak, a través del servicio Laguntek, posibilita el alquiler, préstamo o cesión de mobiliario adaptado y de ayudas técnicas.

8. ¿Cómo debe ser el trato con las personas que presentan discapacidad intelectual?

Se utilizará un lenguaje sencillo, con frases cortas y estructuras gramaticales sencillas. Si fuera necesario, se explicarán las cosas varias veces de forma distinta. El lenguaje no verbal deberá acompañar al discurso y se verificará continuamente la comprensión de lo que se comunica.

9. ¿Cómo favorecer la comunicación con una persona sorda?

Al hablar, se utilizará un ritmo pausado y tranquilo, sin que parezca poco natural. Se debe dejar a la otra persona que termine de expresar sus ideas, sin interrumpirle mientras habla. Para que la comunicación sea más cómoda y fácil, se deberá recurrir a apoyos visuales: lectura labial, que debe ser de cerca, de frente, con repeticiones; que haya luz suficiente; mantener la boca libre de obstáculos; acompañar el lenguaje con gestos faciales; y utilizar dibujos en el aire o en papel, planos, fotos...

10. ¿Cómo adecuar el puesto de trabajo de una persona que sufre epilepsia?

Durante un ataque epiléptico se pueden dar riesgos de caídas o de golpes en la cabeza, de ahí que:

- En el primer caso, como medida preventiva, se recomienda utilizar una silla de trabajo de gran estabilidad, respaldo alto, soportada sobre un taburete que permita su regulación en altura hasta la superficie de trabajo y con apoyabrazos.
- En el segundo, para evitar golpes con objetos, se recomienda colocar cantoneras en los bordes salientes cercanos al puesto de trabajo y usar casco de cuero.