

ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ACCESIBILIDAD Y DISEÑO UNIVERSAL

Grado en Terapia Ocupacional

Curso 2023-24

Código: 804151

Módulo: 2

Materia: Psicología del Trabajo

Tipo de asignatura: Obligatoria

Curso: Tercero

Departamento: Psicología Social, del Trabajo y Diferencial

Créditos: 6 ECTS

Periodo de impartición: Primero

PROFESORADO

Moreira Villegas, Humberto: hmoreira@ucm.es

BREVE DESCRIPCIÓN

Adaptación de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional. Criterios ergonómicos y recomendaciones en el diseño de puestos de trabajo. Productos de apoyo en entornos laborales. Accesibilidad y diseño universal.

COMPETENCIAS

Son las correspondientes al Módulo y Materia al que pertenece esta asignatura.

Competencias Generales

CG.10., 12., 13., 14., 16., 18., 21., 23. y 24.

Competencias Específicas

CE.M1.3., M1.5., M2.10., M2.13., M2.14., M2.17., M2.19. M2.2., M2.6., M2.7 y M4.2.

OBJETIVOS

- Definir los objetivos y el proceso de adaptación de puestos para personas con diversidad funcional.
- Conocer el papel del Terapeuta Ocupacional en la adaptación de puestos de trabajo.
- Utilizar las principales metodologías e instrumentos actualmente empleados en la determinación de las exigencias que plantea el desempeño de los puestos de trabajo a las personas con diversidad funcional.

- Conocer y aplicar los principales métodos de adaptación de puestos de trabajo.
- Determinar la necesidad o posibilidad de realizar adaptaciones razonables de los puestos.
- Desarrollar adaptaciones de puestos en función de las exigencias planteadas por éstos y las capacidades funcionales de la persona con diversidad funcional.
- Aplicar los criterios y metodologías adecuados en el diseño de entornos y ambientes para que sean accesibles para todas las personas.

TEMARIO

TEÓRICO

1. La adaptación de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional.

- 1.1. Funciones del terapeuta ocupacional en la adaptación de puestos de trabajo.
- 1.2. Objetivos y proceso de adaptación de puestos para personas con diversidad funcional.

2. El análisis del trabajo.

- 2.1. Conceptos básicos y ámbito de aplicación en Terapia Ocupacional.
- 2.2. El proceso de análisis de puestos.
- 2.3. Métodos y técnicas de análisis de

puestos en adaptación de puestos de trabajo.

3. Valoración funcional de la persona en relación al trabajo.

3.1. Concepto, aplicaciones y sistemas de valoración.

4. Medidas de adaptación y recomendaciones de diseño ergonómico de entornos laborales.

4.1. Métodos de específicos de adaptación de puestos de trabajo.

4.2. Concepción y diseño del puesto de trabajo: Antropometría.

4.3. Concepción y diseño del puesto de trabajo: carga física y carga mental.

4.4. Condiciones ambientales y criterios ergonómicos: iluminación, temperatura, ruido, etc.

4.5. Criterios ergonómicos y recomendaciones en la adaptación de puestos de trabajo.

5. Accesibilidad y diseño universal.

5.1. Concepto.

5.2. Marco legal.

5.3. El análisis de la accesibilidad en la adaptación de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional.

5.4. Ámbitos sectoriales en el análisis de la accesibilidad: edificación, urbanismo, transporte y comunicación e información.

5.5. Principios básicos de diseño universal.

5.6. Dimensiones del diseño universal.

5.7. Usabilidad y experiencia de usuario.

PRÁCTICO

1. Describir un puesto de trabajo.

2. Elaborar el perfil de exigencias de un puesto de trabajo.

3. Aplicación de distintos tipos de medidas de adaptación en función de las exigencias del trabajo y las necesidades de la persona.

4. Antropometría: diseño de un puesto de oficina para un usuario y para un grupo.

5. Determinación de carga física y mental.

6. Adaptación de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional: oficina, taller...

7. PRL y diversidad funcional: situaciones de emergencia.

8. El análisis de la accesibilidad en la APT para personas con diversidad funcional.

9. Criterios DALCO: guía para el análisis de la accesibilidad de un entorno.

10. Evaluación de la accesibilidad de la Facultad de Medicina.

METODOLOGÍA DOCENTE

En la asignatura se adoptará una metodología de enseñanza basada en clases teóricas (magistrales), seminarios, clases prácticas y

tutorías. Se trata de una metodología de enseñanza mixta que se corresponde con una metodología de aprendizaje del alumnado cooperativa y colaborativa.

Las clases teóricas o magistrales tienen como objetivo la transmisión al alumnado de conocimientos básicos sobre los contenidos disciplinares de la asignatura, para la comprensión de los principios, procesos y sistemas de adaptación de los puestos de trabajo para las personas con diversidad funcional, así como de los criterios y metodologías adecuados en el diseño de entornos y ambientes para que sean accesibles para todas las personas.

Las clases prácticas, seminarios y tutorías tienen como objetivo que el alumnado aplique los criterios, procesos y sistemas aprendidos a situaciones concretas con el fin de que adquieran y desarrollen las competencias objeto de la asignatura.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se valorarán los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por los estudiantes a través de un Examen tipo test.

Asimismo se valorarán las restantes actividades académicas-formativas desarrolladas en la enseñanza-aprendizaje y dirigidas por el profesor. Entre ellas, exposiciones orales en clase, resolución de casos prácticos y presentación y defensa de trabajos individuales y/o grupales.

La cuantificación aproximada de cada una de las actividades formativas en la calificación final será la siguiente:

- Participación activa en el aula y en la resolución de casos prácticos: hasta un 10% de la calificación final.
- Realización y presentación de trabajos individuales o en grupo: hasta un 40% de la calificación final.
- Examen final: hasta un 60% de la calificación final.

La infracción voluntaria o accidental de las normas de realización del examen impide la valoración del mismo, por lo que el alumno infractor se presentará a examen oral de la asignatura para establecer su conocimiento sobre la materia. De confirmarse intencionalidad en el engaño, se considerará falta ética muy grave, y se pondrá en conocimiento de la Inspección de Servicios para tomar las medidas disciplinarias que la misma estime oportunas.

BIBLIOGRAFÍA

- CEAPAT, IMSERSO (Eds.) (2014-2015), *Colección: "12 retos, 12 meses"*.

- Fernández-Ríos, M.; Rico, R. y Gómez-Jarabo, G. (1998), *Diseño de Puestos de Trabajo para personas con Discapacidad*, Madrid, IMSERSO.
- García, J.V.; Valdominos, V. y Herrera P.A. (ALIDES) (coords.) (2005), ¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!, IMSERSO, IBV.
- Ginnerup, S., Comité de Expertos sobre Diseño Universal (2010), *Hacia la plena participación mediante el Diseño Universal*, Ministerio de Sanidad y Política Social, Secretaría General de Política Social y Consumo, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.
- Hernández, J. (dir.) (2011), *Accesibilidad universal y diseño para todos: Arquitectura y urbanismo*, Madrid, Fundación ONCE, Fundación Arquitectura COAM.
- Jucà, J.A. (2006), *Diseño Universal: Factores Clave para la Accesibilidad Integral*, Confederación de Minusválidos Físicos COCEMFE, Castilla-La Mancha.
- Pereda, S.; Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2008), *Psicología del Trabajo*, Madrid, Síntesis.
- Rodríguez-Mondelo, P. (2004), *Ergonomía 3. Diseño de Puestos de Trabajo*, Barcelona, UPC.
- Rovira-Beleta, E. (2003), *El Libro Blanco de Accesibilidad*, UPC, Barcelona.
- Sebastián Herranz, M. y Noya Arnáiz, R. (2009), *Adaptación de puestos de trabajo: Guía de referencia*, Madrid, CEAPAT.
- Tortosa, L.; García-Molina, C.; Page, A.; Ferreras, A. y Teruel, A. (1999), *Ergonomía y Discapacidad*, Valencia, Instituto de Biomecánica de Valencia.