ESTUDIOS DE CLIMA Y ADAPTACIONES DE PUESTO DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

ÁNGEL SOLANES PUCHOL Y BEATRIZ MARTÍN DEL RÍO

esatur formación

ESTUDIOS DE CLIMA Y ADAPTACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

Editores

Ángel Solanes Puchol

Beatriz Martín del Río

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la Ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y prejuicios, para quienes reprodujeres, plagiaren, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la previa autorización.

Los editores no se identifican necesariamente con las opiniones expresadas por los autores de los trabajos publicados en este libro. Los responsables de su contenido son exclusivamente los propios autores o autoras.

Editores: Ángel Solanes Puchol y Beatriz Martín del Río

Edita: Esatur Formación S.L.

Coordinadora de la línea editorial: Paula González Redondo

ISBN: 978-84-949743-4-2

Índice

Diferencias en las promesas organización-trabajador en función del tipo de contrato y empresa-administración pública 5
Carolina Climent Carlos, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez

Desarrollo y repercusión de la competencia "hablar en público" de los directivos en las organizaciones tras el aprendizaje de técnicas de habilidades comunicacionales 15
Eva Sanchís Pedro y M. Amparo Ramos López

Clima y salud en trabajadores de un grupo de empresas: sector privado 29
Manuel Ortín Botella, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez

Clima y sueño en trabajadores de una empresa de publicidad 49
María Fernández Madinabeitia, Ángel Solanes Puchol, Beatriz María Zaragoza Martínez

La construcción de un proyecto de cooperación empresarial para la exportación 61
Miguel Ángel Barcenilla Sanz, Carmen Victoria Escolano y Fermín Martínez Zaragoza

Clima laboral en un departamento, Unidad de Gestión Clínica, del Área de Gestión Sanitaria Norte de Almería 89
Francisco Antonio Viciana Céspedes y Ángel Solanes Puchol

El contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral..... 101
Beatriz María Zaragoza Martínez y Ángel Solanes Puchol

Análisis y adaptación de los puestos de trabajo de monitor/a escolar como medio de inclusión para trabajadores y alumnos 121
Laura Hernández Pomares y José Rafael Lobato Cañón

Inserción y adaptación de personas con discapacidad intelectual en el sector aeroportuario 133
Dameli Kalmurzayeva y José Rafael Lobato Cañón

Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo 147
Mireia Llorens Devesa y José Rafael Lobato Cañón

Regreso al trabajo tras una lesión de médula espinal: una revisión sistemática 155
Nieves Martínez Hernández y José Rafael Lobato Cañón

Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo 167
Inmaculada Concepción Pons Ferrández y José Rafael Lobato Cañón

Estudio de viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa de carpintería 181
José Alfonso Salas Méndez y José Rafael Lobato Cañón

Análisis de la accesibilidad para el profesorado en los institutos de educación secundaria de Elche 191
M. Montiel Lerma Bernat y José Rafael Lobato Cañón

Discapacitados e integración laboral 211
Nuria Lucas Driéguez y José Rafael Lobato Cañón

Incentivos para la integración laboral de las personas con discapacidad y para la adaptación de puestos de trabajo 217
Jesús Enrique Muñoz Moren y José Rafael Lobato Cañón

La integración de las personas con discapacidad en el sector de la distribución 229
Andrea Rufete Selma y José Rafael Lobato Cañón

Ayuda a los discapacitados visuales en las Universidades españolas 233
Carla Torrecillas Cuartero y José Rafael Lobato Cañón

La Integración de las personas con discapacidad en el sector de la distribución

ANDREA RUFETE SELMA

JOSÉ RAFAEL LOBATO CAÑÓN

1. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

1.1 ERGONOMÍA Y DISCAPACIDAD

De forma general la Ergonomía se puede definir como el campo de conocimientos multidisciplinar que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan al diseño de entornos, de productos y de procesos de producción.

La Ergonomía es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre humanos y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos para diseñar a fin de optimizar el bienestar humano y el rendimiento global del sistema.

La Ergonomía aplicada a colectivos de población especiales no tiene un enfoque especial o distinto al de otras aplicaciones: siempre se trata de adaptar el entorno a las características de las personas y para ello hay que analizar la relación existente entre las necesidades, capacidades, habilidades y limitaciones del sujeto y las condiciones de aquello que se intenta adaptar, sea una vivienda, un equipo, un puesto de trabajo, etc., con la finalidad de armonizar las demandas y capacidades, pretensiones y realidades, preferencias y restricciones.

Por otro lado, la discapacidad implica la ausencia o limitación de la capacidad para realizar una actividad. La discapacidad se convierte en minusvalía cuando la configuración del entorno dificulta o impide que una persona pueda desempeñar las actividades que son cotidianas para la población en general (realizar actividades de la vida diaria, usar los medios de transporte, acceder al ocio, la educación o el trabajo, etc.).

En el caso de las personas con limitaciones funcionales la adaptación es especialmente necesaria, dado que dependen mucho más de su entorno inmediato que una persona que no las tiene. Si ese entorno (productos, trabajos, espacios, etc.) no se ajusta a sus características, necesidades y limitaciones, repercutirá no sólo en el confort, facilidad de uso y eficiencia a corto plazo, sino también en su salud, seguridad, independencia, bienestar social y, en definitiva, en su calidad de vida. Ello significa que la importancia de aplicar la Ergonomía a este grupo de población o, dicho de otra manera, las consecuencias negativas de no aplicarla, son quizá mayores que en el caso de otros colectivos.

Con el objetivo de regular esta situación se cuenta con normativas a nivel autonómico, nacional e internacional.

A nivel Autonómico, cabe destacar la Orden 13/2013, de 21 de Mayo, de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, por la que se convoca y regula la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo para personas con discapacidad en el ejercicio 2013. El objetivo de esta orden es establecer un programa de ayudas destinadas a promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad en al ámbito de la Comunitat Valenciana.

A nivel Nacional, está el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta Ley tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal,

del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la CE y a la a Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad e integrar los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

A nivel Internacional, la Convención de las Naciones Unidas, ha reforzado la idea de que la discapacidad es una prioridad en materia de derechos humanos y de desarrollo. Donde las personas con discapacidad incluyen a aquellos que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

También se promulga la Directiva 2000/78, cuyo principal objetivo es combatir determinados tipos de discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación. Representa un avance muy importante en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que, además de recoger el derecho de todos los ciudadanos a obtener un trato ausente de discriminación, introduce el concepto de "ajuste razonable" para favorecer la igualdad.

O*NET, es una herramienta para la exploración de carrera y análisis del trabajo. Contiene descripciones detalladas del mundo del trabajo para los solicitantes de empleo, el desarrollo de la fuerza de trabajo y los profesionales de Recursos Humanos, estudiantes e investigadores. O*NET realiza una clasificación de los requerimientos de los puestos de trabajo, tomando como referencia el modelo Datos/Personas/Cosas, clasificando los requerimientos en función del Conocimiento, Habilidades y Educación.

El Sector de la Distribución es muy importante económica y socialmente en mi entorno próximo y está compuesto por puestos de trabajo a los que pueden adaptarse personas con discapacidad.

1.2 OBJETIVO

Fomentar la integración y la participación de las personas con discapacidad, facilitando el ejercicio de su derecho al trabajo, al tiempo que permite a las empresas mejorar su imagen y balance social.

El objetivo de este trabajo es analizar los requerimientos de los puestos de trabajo del sector de la distribución para facilitar la adaptación a personas con diferentes tipos de discapacidad a los puestos de trabajo.

2. INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El trabajo es para todas las personas uno de los factores más importantes para la integración social y para la estabilidad personal. Esta importancia es todavía mayor en el caso de personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden presentar dificultades añadidas para conseguir ese ajuste personal y social. Es por ello que la integración laboral de las personas con discapacidad debe ser una prioridad en toda sociedad avanzada como es la nuestra.

Por el contrario, las experiencias de integración laboral demuestran que la contratación de personas con discapacidad es beneficiosa y rentable para el empresario tanto en el aspecto humano como económico. Algunos argumentos que avalan esta afirmación son los siguientes:

-· La mayoría de las personas tienen un rango de habilidades que las capacitan para realizar múltiples actividades, independientemente de su discapacidad, por ejemplo, una persona en silla de ruedas puede realizar fácilmente trabajos de oficina, la mayoría de personas con retraso mental realizan de manera muy eficiente tareas en de montaje o repetitivas.

- Las personas con discapacidad, al haber tenido mayores dificultades para acceder al mercado laboral, muestran un nivel de motivación muy elevado. Su productividad y la calidad del trabajo que realizan es comparable al de otros trabajadores y, en muchos casos, superior.

-· Los costes asociados a la contratación de personas con discapacidad son bajos y están en gran parte financiados. Además, la inversión en mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo repercute favorablemente en las condiciones laborales de todos los trabajadores (tengan discapacidad o no), lo cual lleva a una mayor satisfacción y productividad de los mismos y a una reducción en el absentismo y las bajas laborales.

- Los empresarios que contratan personas con discapacidad disponen de una serie de incentivos y subvenciones.
- La contratación de personas con discapacidad supone una notable mejora en la imagen social de la empresa ante clientes, competidores y la sociedad en general.
- Las empresas, con más de 50 trabajadores están obligadas a tener un 2% de personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores.

3. METODOLOGÍA

La promoción del empleo de las personas con discapacidad en un conjunto de actividades concretas del sector de la distribución es importante para trabajadores y empresas.

Para lograr la integración eficaz de personas con discapacidades que buscan empleo es necesario tener en cuenta, sus competencias, intereses y expectativas.

Para poder adaptar el trabajo adecuado para la persona es útil disponer de la información de calidad acerca de los requerimientos de los puestos de trabajo y de las competencias, intereses y capacidades de las personas con discapacidad. El proceso requiere de datos específicos sobre los puestos de trabajo, incluyendo las tareas específicas que deben llevarse a cabo, los niveles de rendimiento exigidos, las condiciones en las que se realiza y las disposiciones organizativas que rodean el trabajo.

Ello no significa que el análisis del empleo deba basarse únicamente en las necesidades de las personas con discapacidad. Es fundamental analizar cómo podrían modificarse las tareas y requerimientos de los puestos de trabajo y el entorno en que se desempeñan para adaptarlos a las capacidades de las personas concretas.

4.REQUERIMIENTOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Tomando como referencia los requerimientos recogidos en O*NET para los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, se ha elaborado un análisis de diferentes tipos de discapacidad, para los que se podría adaptar cada uno de ellos.

Tabla 1. Puestos Considerados

Puestos de Trabajo	Códigos O*NET
Reponedor	43-5081
Cajero	41-2011
Empaquetador	53-7064
Operador de Central	43-2011
Vendedor	41-2031

REPONEDOR

La tarea fundamental que se lleva a cabo en este puesto consiste en la revisión de la mercancía y posterior reposición en los estantes correspondientes en tienda. El puesto se caracteriza por una elevada variabilidad de la carga física que está en función de la sección (alimentación, bazar, electrodomésticos, imagen y sonido y textil).

CAJERO

La función principal del puesto consiste en el escaneado y cobro de los productos en la línea de caja.

EMPAQUETADOR

Las funciones a realizar en este puesto son la preparación de bandejas y reposición en los mostradores o lineales, control de caducidades, mantenimiento del orden y limpieza.

OPERADOR DE CENTRAL

Las tareas principales sería responder a las llamadas entrantes, saludando a las personas que llaman, el suministro de información, transferencia de llamadas y recibir mensajes. Escuchar las peticiones de los clientes, para responder preguntas y proporcionar información telefónica y ofrecer asistencia especial a personas tales como las que son incapaces de marcar o que están en situaciones de emergencia.

VENDEDOR

Las tareas principales que desarrolla son:

- Saludar a los clientes y determinar lo que quiere o necesita cada cliente.
- Describir mercancía y explicar su uso.
- Recomendar, seleccionar y ayudar a localizar u obtener mercancía con base a las necesidades y deseos de los clientes.

Se considera requerimiento ligero cuando el porcentaje reflejado en O*NET es menor al 50%, medio cuando está entre el 51% y 70%, elevados entre 71% y el 90% y excluyentes cuando se requiere más del 90%.

La legislación agrupa las discapacidades en motoras superiores e inferiores, sensoriales e intelectuales.

En la Tabla 2 se recogen los perfiles de requerimientos de cada puesto de trabajo analizado.

Se han considerado adaptables todos los requerimientos ligeros o medios. Se han considerado no adaptables los requerimientos elevados y por supuesto los excluyentes.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

De los resultados de este trabajo se ha podido determinar que pueden adaptarse a los puestos de trabajo del sector de la distribución diferentes personas con diversos tipos de discapacidad.

Para el puesto de trabajo de Reponedor se pueden adaptar personas con discapacidades de tipo sensorial, este puesto puede ser desempeñado por personas con discapacidad auditiva, puesto que pueden realizar sin dificultad tareas de reposición de productos en los estantes, así como tareas de conteo de productos.

Tabla 2: Perfiles de requerimientos de los puestos de trabajo

Requerimientos	Puestos de Trabajo				
	1	2	3	4	5
Flexibilidad	Elevado	Medio	Elevado	Ligero	Medio
Expresión Oral	Ligero	Medio	Ligero	Elevado	Elevado
Pensamiento Crítico	Ligero	Elevado	Ligero	Elevado	Elevado
Escucha Activa	Ligero	Medio	Ligero	Elevado	Elevado
Negociación	Ligero	Medio	Medio	Medio	Medio

Nota: 1 Reponedor; 2 Cajero; 3 Empaquetador; 4 Operador de central; 5 Vendedor.

Para el puesto de Cajero se pueden adaptar personas con discapacidad motora inferior, es decir, este puesto puede ser desempeñado por una persona en silla de ruedas, ya que tienen buena funcionalidad en el tronco y los miembros superiores.

El puesto de Empaquetador lo puede desempeñar una persona con discapacidad psíquica leve. Estas personas pueden ser capaces de realizar muchas de las tareas asociadas a estos puestos de trabajo.

El puesto de Operador Central lo puede desempeñar perfectamente una persona con discapacidad visual, ya que cuenta con los conocimientos de los principios y procesos para proporcionar al cliente la información necesaria, así como realizar un servicio de orientación al cliente.

Y para el puesto de Vendedor se pueden adaptar personas con discapacidad psíquica leve, en este caso puede desempeñarlo una persona con síndrome de Down, puesto que son empleados resolutivos, tenaces, responsables, perfeccionistas y con bajo absentismo.

6.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Naciones Unidas, Nueva York, 2006.

Directiva Europea 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Comunidad Europea, 27 de noviembre de 2000, núm. 303, pp.16-22.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 2 de agosto de 2011, núm. 184, pp.87478-87494.

O*NET OnLine, U.S. Department of Labor, Employment & Training Administration. Recuperado de: https://www.onetonline.org/

Orden 13/2013, de 21 de mayo, de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, por la que se convoca y regula la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo para personas con discapacidad en el ejercicio 2013. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana. Valencia, 31 de mayo de 2013, núm.7036, pp.16011-16031.

Real Decreto 364/2005, 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 20 de abril de 2005, núm.94, pp.13466-13469.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp.95635-95673.

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp.103105-103159.