



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

ÁNGEL SOLANES PUCHOL Y BEATRIZ MARTÍN DEL RÍO

**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 perjuicios, para quienes reprodujeres, plagiarren, 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
<i>Carolina Climent Carlos, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez</i>	
Desarrollo y repercusión de la competencia “hablar en público” de los directivos en las organizaciones tras el aprendizaje de técnicas de habilidades comunicacionales	15
<i>Eva Sanchís Pedro y M. Amparo Ramos López</i>	
Clima y salud en trabajadores de un grupo de empresas: sector privado	29
<i>Manuel Ortín Botella, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez</i>	
Clima y sueño en trabajadores de una empresa de publicidad	49
<i>María Fernández Madinabeitia, Ángel Solanes Puchol, Beatriz María Zaragoza Martínez</i>	
La construcción de un proyecto de cooperación empresarial para la exportación	61
<i>Miguel Ángel Barcenilla Sanz, Carmen Victoria Escolano y Fermín Martínez Zaragoza</i>	
Clima laboral en un departamento, Unidad de Gestión Clínica, del Área de Gestión Sanitaria Norte de Almería	89
<i>Francisco Antonio Viciano Céspedes y Ángel Solanes Puchol</i>	
El contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral.....	101
<i>Beatriz María Zaragoza Martínez y Ángel Solanes Puchol</i>	
Análisis y adaptación de los puestos de trabajo de monitor/a escolar como medio de inclusión para trabajadores y alumnos	121
<i>Laura Hernández Pomares y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Inserción y adaptación de personas con discapacidad intelectual en el sector aeroportuario	133
<i>Dameli Kalmurzayeva y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo	147
<i>Mireia Llorens Devesa y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Regreso al trabajo tras una lesión de médula espinal: una revisión sistemática	155
<i>Nieves Martínez Hernández y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo	167
<i>Inmaculada Concepción Pons Ferrández y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Estudio de viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa de carpintería	181
<i>José Alfonso Salas Méndez y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Análisis de la accesibilidad para el profesorado en los institutos de educación secundaria de Elche	191
<i>M. Montiel Lerma Bernat y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Discapacitados e integración laboral	211
<i>Nuria Lucas Driéguez y José Rafael Lobato Cañón</i>	

Incentivos para la integración laboral de las personas con discapacidad y para la adaptación de puestos de trabajo	217
<i>Jesús Enrique Muñoz Moren y José Rafael Lobato Cañón</i>	
La integración de las personas con discapacidad en el sector de la distribución	229
<i>Andrea Rufete Selma y José Rafael Lobato Cañón</i>	
Ayuda a los discapacitados visuales en las Universidades españolas	233
<i>Carla Torrecillas Cuartero y José Rafael Lobato Cañón</i>	

Análisis y adaptación de los puestos de trabajo de monitor/a escolar como medio de inclusión para trabajadores y alumnos

LAURA HERNÁNDEZ POMARES

JOSÉ RAFAEL LOBATO CAÑÓN

La educación es el pilar básico sobre el que construir la base de una sociedad inclusiva. Por ello, se expone la importancia de educar y promover la inclusión de personas con discapacidad y la integración de alumnos con necesidades educativas especiales (NEE). Uno de los objetivos es hacer posible la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral por medio de herramientas que faciliten y ayuden en el proceso. En el presente trabajo, se pretende conseguir ese objetivo analizando y adaptando los puestos de trabajo de monitor/a de comedor para alumnos de entre 3 años y 11 años de edad donde también hay alumnos con NEE, de un colegio público de Elche. Para ello, se utiliza la herramienta ERTOMIS que permite analizar los requerimientos y capacidades para cada uno de los puestos. Según los resultados obtenidos se ha podido comprobar que es posible incorporar a personas con discapacidad en algún puesto de trabajo, teniendo en cuenta las características y necesidades de cada uno de los grupos de alumnos. Todo ello sirve tanto para la inclusión de personas con discapacidad como para la motivación y el ejemplo a seguir para estos alumnos con NEE y sin NEE, ya que es importante que los alumnos se familiaricen y asuman que cualquier persona puede tener un futuro laboral digno.

INTRODUCCIÓN

Todo niño y adolescente merece una educación, y no una educación cualquiera, sino una de calidad. Cada vez todos los países invierten más en este pilar fundamental, ya que la educación de hoy es la sociedad de mañana.

Cuando se habla de educación, lo primero que se suele pensar es en los profesores de guarderías, colegios, institutos, universidades... pero la verdadera educación reside en la casa de cada persona, y no solo educación en materias como matemáticas, lengua, química... sino también de educación en cuanto a respeto, aceptación y valoración de las diferencias.

Cada vez más, se hace hincapié en la inclusión e integración de los niños con necesidades educativas especiales (NEE). Se dice que un alumno tiene NEE cuando presenta dificultades en el aprendizaje si se compara con el resto de alumnos de su edad o curso y, en muchos casos, es necesario proporcionarle clases de apoyo especializada ya que, si no, se limitaría su aprendizaje y desarrollo. Las NEE se pueden dar por discapacidades físicas, mentales, cognitivas y/o sensoriales y se

diferencian en Necesidades Educativas Especiales permanentes (NEEp) y Necesidades Educativas Especiales transitorias (NEEt), en las que en las permanentes se engloban discapacidades intelectuales, espectro autista, múltiple...y en las transitorias se incluyen trastornos del lenguaje, del aprendizaje, emocionales, conductuales... etc.

La integración escolar para estos niños es algo fundamental. Esto se refiere al desarrollo social con los demás compañeros en el colegio y, por lo tanto, también fuera de él porque les posibilita el poder realizar actividades sociales (Blanco, 1999). En este proceso de integración social surgen actitudes y pensamientos negativos por parte de familiares y profesores y esto se debe al desconocimiento del tema en sí. Todas estas actitudes negativas también se deben al miedo, miedo al fracaso de este proceso, a no saber llevar de forma correcta este proceso, en definitiva, miedo a lo desconocido.

La diversidad es un tema muy relacionado con ese concepto ya que, si se educa en la diversidad, se educará de forma en la que los niños conozcan que hay diferencias entre unos y otros y que la distinción entre normal y diferente no tiene por

qué hacerse con las personas. Tienen que aprender desde pequeños que todas las personas son iguales, aunque unos necesiten de más atención que otros, sean por las causas que sean. Es más, que los niños sin necesidades especiales tomen contacto y se relacionen con niños con necesidades especiales, seguramente, será positivo a largo plazo ya que esto reduciría los prejuicios. Con todo lo anteriormente mencionado, se hace referencia al término educación inclusiva. Este término es reciente del siglo XXI, cuando en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en 2006 se reconoce el derecho a la educación para las personas con necesidades especiales, haciendo hincapié en la no discriminación e igualdad de oportunidades y asegurando una educación inclusiva con los apoyos necesarios. La educación inclusiva es crucial para fomentar y promover sociedades inclusivas.

En el lado contrario, se sabe de la segregación de los niños con necesidades especiales o lo que es peor, la exclusión de estos, la cual no hace más que reforzarse con el paso de los años por la misma sociedad, excluyendo cada vez más a esta población e incentivando los prejuicios y la diferenciación. Todo ello, a su vez, repercutirá en el futuro para la inserción laboral de personas con necesidades especiales.

El sistema educativo tiene como reto promover y proporcionar prácticas de inclusión que den posibilidad de lograr los aprendizajes básicos de la educación a todos aquellos que así lo deseen (Martínez, 2011). Por otro lado, el proceso educativo de inclusión también supone un gran reto a nivel de profesorado (Gisbert y Giné, 2011), ya que ellos son un pilar muy grande en su educación y es una de las vías más favorables por las que pueden evitar la exclusión de los mismos y, por ende, favorecer el proceso de inclusión social en la etapa educativa llegando así a aumentar las probabilidades de inclusión laboral en un futuro.

Por todo esto, también es de especial relevancia la selección de personal adecuado para alumnos con NEE fuera de las aulas ya que, al igual que en las horas reguladas por educación, se realiza la educación inclusiva de la que se ha hablado anteriormente, la gran mayoría de los alumnos de los colegios pasan varias horas todos los días fuera de las aulas, ya sea en la hora del comedor o en clases extraescolares y por ello, se necesita personal apto para seguir con esa dinámica en todo ese tiempo y así, poder seguir ofreciéndoles un tiempo de calidad junto con sus compañeros.

La selección de personal para niños con NEE supondrá pedir una serie de requisitos al candidato o a la candidata que desee ocupar el puesto en cuestión ya que se requerirán una serie de elementos los cuales son necesarios para el cargo de estos niños con NEE.

Por otro lado, también se quiere favorecer la inclusión laboral de personas con necesidades especiales o con algún tipo de discapacidad, ya que como a cualquier persona, el tener un trabajo supone la independencia económica, aumenta la autoestima, el sentimiento de utilidad social y, sobre todo, poder desarrollarte como ser humano, y esto, en el caso de personas con NEE, es imprescindible para poder lograr la integración social. Por ello, es interesante disponer de herramientas que permitiesen la inclusión de trabajadores con discapacidades en puestos aptos para cada uno de ellos, lo que se valoraría cada caso de manera individual, con el objetivo de poder proporcionar puestos favorables a estos candidatos. Además, cobra mayor sentido social la integración laboral de personas cuando se realiza para favorecer la integración de niños con NEE.

Justificación

Este trabajo, está realizado porque es necesario, seleccionar al personal adecuado para atender a los alumnos con necesidades especiales fuera de las aulas, es decir, tanto en horas extraescolares como en horas de comedor, ya que muchas veces el no tener personal especializado supone un problema a la hora de coordinar las actividades con dichos alumnos. Estos niños necesitan de una atención especial en determinados momentos, como lo es por ejemplo la hora de comer. Según la necesidad del alumno habrá que saber cómo dirigir la situación y por ello se ha de tener unas aptitudes y conocimientos específicos y en algunos casos formación especializada. Además, estos puestos de trabajo pueden ser aptos para ser desempeñados por personas con discapacidad, lo que redundaría en una mayor integración y normalización de las personas con necesidades especiales, tanto alumnos como cuidadores.

Por ello el objetivo de este trabajo es doble:

Determinar los requerimientos de los puestos de trabajo de cuidadores fuera del aula para la integración de alumnos con necesidades especiales.

Valorar la adecuación entre requerimientos del puesto de trabajo y capacidades de personas con discapacidad para su inclusión laboral como

cuidadores fuera del aula para la integración de alumnos con necesidades especiales.

Objetivo general y específico

El objetivo general del presente trabajo es facilitar herramientas al personal de recursos humanos para seleccionar a las personas adecuadas para el puesto de monitor de comedor, tanto para niños con necesidades especiales como sin ellas. Este personal ha de estar debidamente cualificado y poseer las capacidades adecuadas a los requerimientos que cada tipo de alumnado presenta.

Por otro lado, también se facilita la inclusión en estos puestos de trabajo de personas con algunos tipos de discapacidad que puedan hacer frente a los requerimientos del alumnado con NEE o sin ella.

METODOLOGÍA

En esta investigación se analizan los requerimientos que exige la atención a los alumnos de un colegio público de Elche, de cursos comprendidos entre los 3 años de edad hasta el curso máximo del centro que es 6º de primaria, 11-12 años. Para ello, se ha realizado una distinción entre los alumnos más pequeños y los más mayores del centro, basándose sobre todo en su grado de independencia a la hora de realizar actividades individuales tales como, el manejo de cubiertos como el cuchillo. Por un lado, el bloque de los pequeños, en el que se han incluido los cursos de 3, 4, 5 años y 1º, 2º de primaria y por otro el de los mayores o autónomos siendo estos 3º, 4º, 5º y 6º de primaria.

La metodología utilizada ha sido el método EAM: *Ertomis Assessment Method*, conocido también como método ERTOMIS, el cual permite la valoración objetiva de las capacidades que el trabajador debe emplear para el desarrollo de su trabajo haciendo frente a sus requerimientos.

Este método consta de dos fichas, una llamada "perfil de requerimientos" (Anexo 1), en la que se valoran múltiples ítems o criterios en una escala de 0 a 3, siendo 0 que el requerimiento es completo o totalmente necesario, y 3 siendo ningún requerimiento, es decir, que no hace falta que el trabajador posea ese criterio para el puesto solicitado, y otra llamada "perfil de capacidades" (Anexo 2), la cual es una ficha similar a la anterior descrita pero la diferencia es que esta última se cumplimentará en el caso de aspirantes con necesidades especiales al puesto de trabajo y,

posteriormente, se cruzará con el perfil de requerimientos para valorar si es apto para el puesto solicitado.

En estas fichas se valoran siete bloques que son: del ítem 1 al 18, movimientos corporales individualmente, cabeza, tronco y coordinación, del ítem 19 al 27 se valoran posturas y movimientos básicos, del ítem 28 al 38 las capacidades sensoriales, del ítem 39 al 54 se valoran las capacidades mentales, del ítem 55 al 56 la comunicación (habla y escritura), del ítem 57 al 63 las condiciones ambientales y, por último, en el 64 la capacidad de dirección.

De este modo, en el presente estudio se van a describir tres puestos de trabajo como monitores de comedor, ocio y tiempo libre. Uno será para el bloque de los más pequeños, otro para el bloque de los más mayores y otro para niños con necesidades especiales sean del curso que sean, ya que, al ser un grupo pequeño en este colegio en concreto, se podrían agrupar o incluso que la persona seleccionada, se considerara un apoyo al monitor del grupo. Por lo que, esta persona iría rotando según las necesidades de cada curso.

RESULTADOS

En general, las funciones a realizar en el puesto de monitor/a de comedor son: de servicio en el comedor a los alumnos, recogida y servicio en mesas, limpieza, higiene pre y post comedor de los alumnos, talleres, juegos y vigilancia, cada cosa adaptada a cada grupo de alumnos.

A continuación, se presentan las fichas del método ERTOMIS correspondientes al puesto de trabajo con alumnos de 3, 4, 5 años, 1º y 2º de primaria, al puesto de trabajo de 3º, 4º, 5º y 6º de primaria, y al puesto de trabajo de alumnos con NEE, respectivamente.

En primer lugar, haciendo referencia a la primera ficha del puesto de monitor de los alumnos del bloque de los más pequeños, esto es, de edades entre los 3 y los 7 años, se requerirán mayores aptitudes relacionadas con niños pequeños, alta atención sobre ellos, cuidados afines a esa edad, control total a la hora de la comida, en los juegos, cambio de ropa si fuese necesario y total vigilancia.

Como se puede observar, en el primer bloque de movimientos corporales, la valoración requerida es de 0 que significa completa, es decir, que el puesto de trabajo requiere el cumplimiento de estos ítems. Esto se debe a que, para tratar con niños de edades comprendidas entre los 3 y los 7 años, es necesario la completa movilidad de las extremidades para el desempeño correcto del trabajo como monitor/a.

En el siguiente bloque en el que se valoran las posturas y movimientos básicos, se puede observar que de igual manera casi todos los ítems la valoración requerida es de 0, completa, excepto en la sedestación que es de 1 (ligeramente reducido), ya que la posición de estar sentado/a en el puesto de trabajo no es muy frecuente y se podría aceptar y en sobrecarga duradera, que la valoración es de 1,5 (moderadamente reducida) ya que en el puesto no se dan situaciones de carga física continua.

En el siguiente bloque, en los requerimientos sensoriales, se observa que en agudeza visual, palpar unilateral y bilateral, la valoración es de 1 ya que es admisible una reducción ligera de estos campos y en distribución de colores, tenemos una valoración de 2, es decir, severamente reducidos ya que no es relevante para el puesto y el resto de los ítems el requerimiento es completo porque elementos como visión espacial, el campo visual, audición, procedencia de ruidos, olfato, gusto y sentido del equilibrio se consideran relevantes para el puesto de monitor/a de comedor.

Siguiendo con el bloque de requerimientos mentales, todos los criterios son valorados como completos ya que, con niños de estas edades, la atención, la comprensión, ser resolutivo/a, saber trabajar en equipo y demás, es fundamental, mientras que ítems como la iniciativa, la disposición al rendimiento, la concentración, el aprendizaje y el rendimiento, aunque también son relevantes, podría valorarse como ligeramente reducidos.

En cuanto al bloque de requerimientos de lenguaje y escritura, se considera el lenguaje como un criterio fundamental, es decir, se requiere en su totalidad ya que se está trabajando con niños y es muy necesario al igual que la escritura, aunque se puede considerar el tener dicho criterio ligeramente reducido.

En el bloque de requerimientos ambientales, el ser tolerante con la luz/iluminación, el clima cambiante y los ruidos, son valorados en su máximo nivel por el entorno de trabajo, el cual es en un colegio con zonas al aire libre, mientras que la exposición a gases y humedad, se podrían valorar como moderadamente reducidos aunque también son importantes por el clima y no siendo necesarios requerimientos, es decir, con una valoración de 3 son las vibraciones y las alteraciones de la presión atmosférica porque esas situaciones no se dan en este puesto de trabajo.

Por último, el ítem de dirección, se encuentra marcada la casilla de "SI" ya que en el puesto de

monitor/a de comedor se está dirigiendo, en este caso, a alumnos de un colegio.

En segundo lugar, haciendo referencia a la ficha correspondiente al puesto de monitor de los alumnos del bloque de los más mayores, esto es, de edades entre los 8 y los 12 años, se requerirá atención sobre ellos a la hora de comer, aunque no tanta como en los pequeños porque estos son más autónomos e independientes, también se requerirá vigilancia, aptitudes mediadoras cuando sea necesario, buen manejo de actitudes en adolescentes, empatía y control de situaciones estresantes.

En el bloque de movimientos corporales, la valoración requerida en cuanto a todo lo relacionado con movimientos de dedos, mano y brazo es de 1,5, esto es, moderadamente reducidos porque con niños de estas edades no son necesarios en su totalidad este tipo de requerimientos ya que a la hora de la comida son bastante más autónomos.

Sin embargo, en cuanto a los movimientos correspondientes a pie, piernas, muslos, cabeza y tronco, sí que se requieren completos ya que es necesario para el desempeño de monitor/a como tal.

En el siguiente bloque, en el que se valoran las posturas y movimientos básicos, se observa que, en el ítem de sedestación, al igual que en la ficha anterior, es de 1 (ligeramente reducido), por el mismo motivo, la posición de estar sentado no es nada habitual durante el trabajo como monitor/a. En cuanto a los ítems de estar agachado/arrodillado, posición forzada, elevación de pesos y transporte de pesos, la valoración requerida es de 1,5 ya que con niños de estas edades no se suele dar el caso de tener que cogerlos en brazos ni mantener pases forzadas, es por ello, que el ítem de sobrecarga duradera se considera que puede estar severamente reducido. Bipedestación, deambulación y subida sí que se requieren completos porque se usan en toda la jornada laboral.

En el bloque de requerimientos sensoriales, agudeza visual, palpar unilateral y bilateral oscilan entre 1 y 1,5 ya que es admisible una reducción ligera/moderada en estos campos, mientras que en distribución de colores tenemos una valoración de 2 ya que no es relevante para el puesto. Para finalizar, se observa que el resto de los ítems de este bloque son completos porque elementos como la visión espacial, el campo visual, la audición, la procedencia de ruidos, el olfato, el

gusto y el sentido del equilibrio son relevantes para el puesto de monitor/a.

En el bloque de requerimientos mentales, predomina la valoración completa, es decir, de 0 siendo la iniciativa, la comprensión, la independencia, la ideación/resolución, el trabajo en equipo, el control crítico, el rendimiento, la velocidad de reacción y el ritmo de trabajo conceptos muy relevantes para el puesto de trabajo y dejando con una valoración de 1, que no dista mucho de la anterior a conceptos como disposición de rendimiento, atención, concentración, aprender, representación, responsabilidad y estrés.

En el siguiente bloque de requerimientos del lenguaje y escritura, ambos son valorados como requerimientos completos ya que el puesto de trabajo requiere en su totalidad de estos dos criterios.

Por último, en el bloque de los requerimientos ambientales, se valoran como completos la luz/iluminación, el clima y el ruido. Se valoran como ligeramente reducidos los gases, vapores, polvo y la humedad ya que el trabajo se desarrolla en parte, al aire libre y vibraciones y alteraciones de presión atmosférica no se requieren.

En cuanto a la dirección, la valoración marcada es un "SI" ya que se está dirigiendo a un grupo de alumnos.

En tercer lugar, en la ficha para el puesto de monitor para alumnos con NEE, se ha considerado

que se requerirá extremada atención, especial cuidado a la hora de digerir alimentos en la hora del comedor, habilidades comunicativas, conocimientos en cuanto a la adaptabilidad de tareas, y también se valorarán positivamente aspectos como la posesión de estudios relacionados con personas con NEE y experiencia en trato con ellos.

En el puesto de monitor para alumnos con NEE, se requiere una valoración de 0, es decir, completa, para la mayoría de los ítems de la ficha. Como se puede observar, en el primer bloque de movimientos corporales, todos tienen una valoración de 0. En el bloque de requerimientos sensoriales, excepto el ítem de distribución de colores, que se valora como ligeramente reducido, todos los demás se consideran completos. En el siguiente bloque de requerimientos mentales, todos son considerados de valoración 0, excepto la iniciativa, la disposición al rendimiento y la representación que son valorados como ligeramente reducidos. En el bloque de requerimientos de lenguaje y habla, el lenguaje es requerido al completo mientras que la escritura se admite una ligera reducción. Por último, en el bloque de requerimientos ambientales, como en las anteriores fichas, se valoran de igual forma ya que el puesto es en el mismo ámbito. En cuanto a la dirección, también se considera de "SI" ya que también se dirige a un grupo de alumnos.

PERFIL REQUERIMIENTOS (3, 4, 5 AÑOS, 1º Y 2º DE PRIMARIA)			
APELLIDOS:		NOMBRE:	
FECHA DE NACIMIENTO:			
Valoración: 0 =Completos 1= Ligeramente reducidos 1.5= Moderadamente reducidos 2= Severamente reducidos 3= No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIONES	CRITERIO	VALORACIONES
1.Movimientos dedos unilateral	0	35.Gustar	0
2.Movimientos dedos bilateral	0	36.Palpar unilateral	1
3.Movimientos mano unilateral	0	37.Palpar bilateral	1
4.Movimientos mano bilateral	0	38.Sentido del equilibrio	0
5.Movimientos antebrazo unilateral	0		
6.Movimientos antebrazo bilateral	0	39.Iniciativa	1
7.Movimientos brazo unilateral	0	40.Disposición de rendimiento	1
8.Movimientos brazo bilateral	0	41.Atención	0
9.Movimientos pie unilateral	0	42.Comprensión	0
10.Movimientos pie bilateral	0	43.Concentración	1
11.Movimientos pierna unilateral	0	44.Aprender/Notar	1
12.Movimientos pierna bilateral	0	45.Representación	1
13.Movimientos muslos unilateral	0	46.Independencia	0
14.Movimientos muslos bilateral	0	47.Ideación/Resolución	0

15.Movimientos cabeza	0	48.Trabajo en equipo	0
16.Movimiento tronco	0	49.Control crítico	0
17.Coordinación movimientos EESS	0	50.Responsabilidad	0
18.Coordinación movimientos EEII	0	51.Estrés	0
		52.Rendimiento	1
19.Sedestación	1	53.Velocidad de reacción	0
20.Bipedestación	0	54.Ritmo de trabajo	0
21.Agachado/Arrodillado	0		
22.Posición forzada	0	55.Lenguaje	0
23.Deambulación	0	56.Escritura	1
24.Subida	0		
25.Elevación de pesos	0	57.Luz/Iluminación	0
26.Transporte de pesos	0	58.Clima	0
27.Sobrecarga duradera	1,5	59.Ruido	0
28.Agudeza visual	1	60.Gases/Vapores/Polvo	1,5
29.Visión espacial	0	61.Humedad/Líquidos	1,5
30.Distribución de colores	2	62.Vibraciones	3
31.Campo Visual	0	63.Alteraciones presión atmosférica	3
32.Audición	0	64.Dirección [X] SI [] NO	
33.Procedencia de ruidos	0		
34.Olfato	0		

PERFIL REQUERIMIENTOS (2º, 3º, 4º, 5º Y 6º PRIMARIA)			
APELLIDOS:		NOMBRE:	
FECHA DE NACIMIENTO:			
Valoración: 0 =Completos 1= Ligeramente reducidos 1.5= Moderadamente reducidos 2= Severamente reducidos 3= No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIONES	CRITERIO	VALORACIONES
1.Movimientos dedos unilateral	1,5	35.Gustar	0
2.Movimientos dedos bilateral	1,5	36.Palpar unilateral	1,5
3.Movimientos mano unilateral	1,5	37.Palpar bilateral	1,5
4.Movimientos mano bilateral	1,5	38.Sentido del equilibrio	0
5.Movimientos antebrazo unilateral	1,5		
6.Movimientos antebrazo bilateral	1,5	39.Iniciativa	0
7.Movimientos brazo unilateral	1,5	40.Disposición de rendimiento	1
8.Movimientos brazo bilateral	1,5	41.Atención	1
9.Movimientos pie unilateral	0	42.Comprensión	0
10.Movimientos pie bilateral	0	43.Concentración	1
11.Movimientos pierna unilateral	0	44.Aprender/Notar	1
12.Movimientos pierna bilateral	0	45.Representación	1
13.Movimientos muslos unilateral	0	46.Independencia	0
14.Movimientos muslos bilateral	0	47.Ideación/Resolución	0
15.Movimientos cabeza	0	48.Trabajo en equipo	0
16.Movimiento tronco	0	49.Control crítico	0
17.Coordinación movimientos EESS	0	50.Responsabilidad	1
18.Coordinación movimientos EEII	0	51.Estrés	1
		52.Rendimiento	0
19.Sedestación	1	53.Velocidad de reacción	0
20.Bipedestación	0	54.Ritmo de trabajo	0
21.Agachado/Arrodillado	1,5		
22.Posición forzada	1,5	55.Lenguaje	0
23.Deambulación	0	56.Escritura	0
24.Subida	0		
25.Elevación de pesos	1,5	57.Luz/Iluminación	0
26.Transporte de pesos	1,5	58.Clima	0
27.Sobrecarga duradera	2	59.Ruido	0
28.Agudeza visual	1	60.Gases/Vapores/Polvo	1,5
29.Visión espacial	0	61.Humedad/Líquidos	1,5

30. Distribución de colores	2	62. Vibraciones	3
31. Campo Visual	0	63. Alteraciones presión atmosférica	3
32. Audición	0	64. Dirección [X] SI [] NO	
33. Procedencia de ruidos	0		
34. Olfato	0		

PERFIL REQUERIMIENTOS (ALUMNOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES)			
APELLIDOS:		NOMBRE:	
FECHA DE NACIMIENTO:			
Valoración: 0 = Completos 1= Ligeramente reducidos 1.5= Moderadamente reducidos 2= Severamente reducidos 3= No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIONES	CRITERIO	VALORACIONES
1. Movimientos dedos unilateral	0	35. Gustar	0
2. Movimientos dedos bilateral	0	36. Palpar unilateral	0
3. Movimientos mano unilateral	0	37. Palpar bilateral	0
4. Movimientos mano bilateral	0	38. Sentido del equilibrio	0
5. Movimientos antebrazo unilateral	0		
6. Movimientos antebrazo bilateral	0	39. Iniciativa	1
7. Movimientos brazo unilateral	0	40. Disposición de rendimiento	1
8. Movimientos brazo bilateral	0	41. Atención	0
9. Movimientos pie unilateral	0	42. Comprensión	0
10. Movimientos pie bilateral	0	43. Concentración	0
11. Movimientos pierna unilateral	0	44. Aprender/Notar	0
12. Movimientos pierna bilateral	0	45. Representación	1
13. Movimientos muslos unilateral	0	46. Independencia	0
14. Movimientos muslos bilateral	0	47. Ideación/Resolución	0
15. Movimientos cabeza	0	48. Trabajo en equipo	0
16. Movimiento tronco	0	49. Control crítico	0
17. Coordinación movimientos EESS	0	50. Responsabilidad	0
18. Coordinación movimientos EEII	0	51. Estrés	0
		52. Rendimiento	0
19. Sedestación	0	53. Velocidad de reacción	0
20. Bipedestación	0	54. Ritmo de trabajo	0
21. Agachado/Arrodillado	0		
22. Posición forzada	0	55. Lenguaje	0
23. Deambulación	0	56. Escritura	1
24. Subida	0		
25. Elevación de pesos	0	57. Luz/Iluminación	0
26. Transporte de pesos	0	58. Clima	0
27. Sobrecarga duradera	0	59. Ruido	0
28. Agudeza visual	0	60. Gases/Vapores/Polvo	1,5
29. Visión espacial	0	61. Humedad/Líquidos	1,5
30. Distribución de colores	1	62. Vibraciones	3
31. Campo Visual	0	63. Alteraciones presión atmosférica	3
32. Audición	0	64. Dirección [X] SI [] NO	
33. Procedencia de ruidos	0		
34. Olfato	0		

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En base a los resultados obtenidos, se puede observar una pequeña diferencia en los requerimientos necesarios para el grupo de los alumnos más mayores con el de los alumnos más pequeños, siendo este último un grupo en el que se exige un mayor nivel debido a la edad de los

alumnos y a sus características. Sin embargo, en el grupo de los niños con NEE, la exigencia de requerimientos solicitados al monitor/a para ocupar este puesto de trabajo es mayor que para el puesto de monitor/a del grupo de los más pequeños. Esto se debe a las necesidades y características de estos. Con los datos presentados, se puede valorar la inclusión de trabajadores con

algún tipo de discapacidad, la cual sea apta para poder realizar las tareas de monitor/a de comedor sin ningún inconveniente.

Para el grupo de alumnos de los más mayores, no habría inconveniente que el puesto de trabajo fuese ocupado por una persona con discapacidad física y/o mental, pudiendo adaptarse las capacidades del candidato al puesto de trabajo que rellenase el área médica. Teniendo en cuenta la comparación con la ficha de requerimiento adecuada a estos alumnos, por ejemplo, en este grupo se podría incluir a una persona con discapacidad en uno de sus brazos o manos ya que, como bien se ha visto, no es un requerimiento completo para poder desarrollar con éxito el trabajo. Personas con una discapacidad no muy importante en espalda o columna, que no le permita agacharse con cierta facilidad serían también aptas, pudiendo realizar las tareas correspondientes. Todas las adaptaciones podrían hacerse, haciendo coincidir el nivel de requerimiento concreto a la capacidad del candidato.

La educación es el pilar básico para hacer saber que las personas con discapacidad deben ser tratadas como iguales. Esta educación tiene como objetivo buscar el equilibrio y la equidad para todas las personas, compartiendo un entorno educativo, o en este caso, laboral común. Por lo tanto, la idea de incluir en la plantilla a un trabajador con discapacidad, será muy beneficioso ya que se promovería la inclusión de dichas personas en el mundo laboral, y todo ello, en un grupo de edades como las de estos alumnos, ya que en estas edades es adecuado conocer a cerca de la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y con ello, apreciar y valorar el trabajo realizado, normalizando la percepción por los alumnos de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Para el grupo de los alumnos de los más pequeños, como se puede observar, es más complicado que una persona con discapacidad física pueda hacerse cargo del grupo, ya que la mayoría de los requerimientos solicitados son completos. Sin embargo, podría valorarse la inclusión de una persona con discapacidad ocupando el puesto de monitor/a de apoyo al monitor/a estándar. De esa manera, se promueve la inclusión de personas con discapacidad y también, proporcionamos un apoyo extra al monitor/a del grupo para así, facilitar y dar un mejor servicio a estos alumnos de edades tan reducidas, sobre todo los niños de infantil.

Para el grupo de los alumnos con NEE, como hemos mencionado anteriormente, aún son más exigentes dichos requerimientos debido a las necesidades de este grupo, por lo que al igual que en el grupo anterior, podría valorarse la inclusión para el puesto de monitor/a de apoyo con el objetivo también de dar una mejor atención a estos alumnos y, sobre todo, para que sirva de modelo a ellos mismos. Al igual que hay que educar a todos los alumnos de que todas las personas son iguales, sean de la condición que sean, tengan el físico que tengan o sean de la nacionalidad que sean, también es de gran importancia, enseñar desde pequeños a los niños y adolescentes con discapacidad que tienen derecho a la salida en el mundo laboral, social y económico. Es por ello que, al introducir trabajadores con discapacidad en estos puestos de trabajo, puede ser un factor importante a la hora de verse identificados con los monitores, y que les motive a superarse y a llegar donde quieran llegar. No hay que dejar que la sociedad les limite y, en consecuencia, se aislen, por lo que hay que promover esta inclusión siempre que sea posible.

Como conclusión, es muy importante poder seleccionar al personal adecuado para un puesto en el que se trabaja con niños de diversas edades y necesidades por lo que el método ERTOMIS es una herramienta de gran ayuda para facilitar este proceso y realizar una buena selección de personal y también promover la inclusión al mundo laboral de personas con discapacidad. Este método permite, a través de la evaluación de los requerimientos de los puestos de trabajo, adaptar cada puesto al trabajador y seleccionar con mayor precisión al personal adecuado y así, proporcionar una mejor atención y servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemany Arrebola, Inmaculada, y Villuendas Giménez, Ma. Dolores (2004). Las actitudes del profesorado hacia el alumnado con necesidades educativas especiales. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 11 (34), 183-215. [Fecha de consulta 3 de junio de 2020]. ISSN: 1405-1435. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105/10503408>
- Damm Muñoz, X. (2014). Representaciones y actitudes del profesorado frente a la integración de Niños/as con Necesidades Educativas Especiales al aula común. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. Recuperado de <http://www.repositoriocdpd.net:8080>

- Leydy Andrea Mafla Zambrano, Daniela Fernanda Naspirán Martínez, Nathalia Katherine Palles Moran, & Ana Cristina Tumul Enríquez. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva. *Boletín Informativo CEI*, 6(2), 61-62. Recuperado a partir de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2003>
- López, S. I. M., & Valenzuela, B. G. E. (2015). NIÑOS y adolescentes con necesidades educativas especiales. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 26(1), 42-51.
- Medina García, M. (2016, marzo). Principales problemas para hacer efectiva la educación inclusiva. (Main issues to effective inclusive education). *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 9(1), 196-206.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre La Discapacidad*. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000370386_spa&file=/in/rest/annotationSV C/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_5e27dc4c-076f45939a05199e39b9f78b%3F_%3D370386spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000370386_spa/PDF/370386spa.pdf#%5B%7B%22num%22%3A73%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C88%2C658%2C0%5D
- Vega Godoy, Andrea. (2009). Integración de alumnos con necesidades educativas especiales: ¿existe coherencia entre el discurso y las prácticas pedagógicas ejercidas por los profesores básicos? *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 35(2), 189-202.
- Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense De Educación*, 14(2), 393 - 424. Recuperado a partir de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220393A>
- Zambrano, Leydy Andrea Mafla, et al. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva. *Boletín Informativo CEI*, 6(2), 61-62, <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2003>