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

Discapacitados e Integración laboral

NURIA LUCAS DRIÉGUEZ

JOSÉ RAFAEL LOBATO CAÑÓN

El objeto de este trabajo es realizar una aproximación a la realidad de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, para ello se han realizado dos estudios, se ha valorado la relación laboral de los diversos hospitales tanto públicos como privados de la Región de Murcia con los trabajadores discapacitados mediante la adaptación de puestos de trabajo mediante un cuestionario, y una encuesta a las personas con discapacidad asociados a COCEMFE Alicante.

El grado de participación de estos estudios ha sido muy bajo por lo que la muestra no puede considerarse representativa, pero si dibuja un marco de desconocimiento por parte de las personas discapacitadas y de falta de transparencia por parte de las empresas.

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral hay trabajadores con una gran diversidad interpersonal, por ello es necesario adaptar el puesto al trabajador para poder realizarlo con éxito y sin ningún tipo de peligro, de esta forma esta adaptación de puestos se vuelve más importante cuando se trata de trabajadores discapacitados.

Estos trabajadores suponen un grupo muy vulnerable en la sociedad que, aunque son numerosos los avances en su integración social, a día de hoy siguen siendo un grupo en riesgo de exclusión. La integración de este colectivo supone un derecho constitucional y un deber por parte de los organismos públicos para facilitar su integración en la sociedad.

Según los datos publicados en el Informe del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) de la Fundación ONCE, "Una de cada cuatro personas con discapacidad en edad de trabajar en España (25,7%) tiene un empleo, pero el 12,86% de ellos está dentro de la franja de riesgo de pobreza y exclusión social". Este estudio también revela una amplia variación según el tipo de discapacidad y el nivel de estudios.

Según los datos del estudio, las personas con discapacidad sensorial auditiva (44,6%) o visual (33,6%) tienen una tasa de empleo "muy superior" a la de quienes presentan una enfermedad mental (15,8%) o una discapacidad intelectual (17,4%). En cuanto a las personas con alguna discapacidad física o de movilidad, la empleabilidad se sitúa cerca de la media del colectivo, en un 28,4%.

Por otro lado, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) el 36,6% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos en 2012, pero su tasa de actividad era 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,0%).

La tasa de paro para el colectivo fue del 33,1% en 2012, 8 puntos superior a la de la población sin discapacidad (24%). (odismet, 2014)

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, establece que "Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla".

Se conoce como adaptación el proceso de acoplamiento o ajuste del trabajador al medio ambiente laboral, y específicamente al lugar o puesto de trabajo. Existen numerosos factores y situaciones a tener en cuenta, la variabilidad en los trabajadores obedece a múltiples factores biológicos de edad, sexo, complexión, estatura.

También intervienen factores de personalidad, cultura y formación, mientras, la variabilidad de las situaciones "externas del trabajador" también son múltiples: desde aspectos ambientales, a condiciones de los locales o características de los puestos de trabajo en los que se produce la intercomunicación entre el trabajador y su función.

Estos riesgos deben de ser conocidos por el empresario que tiene la obligación de evitarlos.

La falta de adaptación al trabajador a estos factores que pueden ser tanto físicos como psicológicos, puede influir en el buen funcionamiento del trabajo con diversas consecuencias como un incremento de los errores o la reducción del rendimiento.

Atendiendo al objeto de este trabajo, la adaptación de personas discapacitadas, se puede decir en primer lugar según la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que discapacidad queda establecida como un desajuste en la circunstancia personal y el ecosistema social resultante de la interacción del hecho diferencial de algunas personas con un entorno inadecuado por excluyente en tanto en cuanto que establecido según el parámetro de persona «normal». En ese sentido, una sociedad abierta e inclusiva ha de modificar el entorno solidariamente para acoger a las personas con discapacidad como elementos enriquecedores que ensanchan la humanidad y le agregan valor y debe hacerlo tomando en consideración la propia intervención de las personas con capacidades diferenciadas.

Sin olvidar que esta ley recoge que, "tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento".

El objeto de este estudio es realizar una aproximación a la realidad de la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

MÉTODO

Para determinar la integración real de estas personas al mundo laboral se han realizado dos encuestas. Un pequeño cuestionario a los hospitales tanto públicos como privados de la Región de Murcia, que se listan en la tabla1.

Se ha contactado con todos los hospitales mediante correo electrónico, posteriormente se han realizado llamadas de teléfono y encuentros personales para tratar de aumentar el número de respuestas.

Se ha elaborado el cuestionario que se recoge en el Anexo 1 y que se ha enviado a todos los hospitales antes citados.

La segunda encuesta recoge datos similares a la anterior, pero referidos a la esfera individual de los trabajadores discapacitados. Se ha realizado mediante un cuestionario adaptado a trabajadores discapacitados que pertenecen a la asociación para discapacitados COCEMFE de Alicante que se recoge en el Anexo 2, que han sido remitidos a todos sus miembros por la propia asociación.

Tabla 1. Integración de discapacitados en los hospitales de la Región de Murcia

Públicos	Privados
Hospital Virgen de la Arrixaca	Hospital Quirón
H. Morales Meseguer	H. Mesas del Castillo
H. Reina Sofía	Centro médico-quirúrgica San José (Alcantarilla)
H. de Molina	H. Virgen del Alcázar (Lorca)
H. universitario de Cartagena	Clínica Doctor Bernal (Caravaca)
H. Santa Lucia (Cartagena)	
H. General Los Arcos del Mar Menor	
H. Rafael Méndez (Lorca)	
H. del N.O. de la Región de Murcia (Caravaca)	
H. Virgen del Castillo (Yecla)	
H. la Vega Lorenzo Guirao (Cieza)	

Origen: Elaboración propia

RESULTADOS

El grado de respuesta en ambos estudios ha sido muy bajo, a pesar de los contactos individualizados en el caso de los hospitales, y de la implicación de la Asociación COCEMFE, en el segundo.

Con relación al estudio sobre hospitales se ha obtenido respuesta de cuatro de ellos, y solamente han cumplimentado el cuestionario dos de ellos, uno público y otro privado, los dos hospitales restantes, han contestado uno, que solo se recoge el dato sobre minusvalía a nivel de nomina y el otro que no tienen trabajadores discapacitados.

Todos los datos referidos a los hospitales de la Región de Murcia se muestran en la tabla 2.

Debido a la escasa respuesta no se ha obtenido una muestra representativa, únicamente se puede comprobar por comparación de los dos cuestionarios realizados, que en ambos casos se cumple el porcentaje legal de reserva de puestos de trabajo del 2%, existiendo también compensación entre hombre y mujeres, y no

estando ningún puesto adaptado a estos trabajadores.

Tabla 2. Discapacitados en los hospitales de la región de Murcia

	Tot. Trab.	Trab. Dis-cap.	%	Tipo discap.	Edad	Se xo
					<30:4 31-55:5	H: 5 M: 5
Púb.	158	10	6,55	Fisica:10, Intelectual:0 Sensorial:0 Psíquica:4	>55:1	
Priv.	409	35	8,55	No se han remitido datos	<30:4 31-55:17	H: 13 M: 22
					>55:14	

Origen: Elaboración propia

En el caso de la investigación mediante el envío del cuestionario recogido en el Anexo 2 a los discapacitados asociados a COCEMFE de Alicante el resultado ha sido bastante parecido, siendo el grado de participación muy escaso obteniendo respuesta solo de 4 cuestionarios.

En ellos se puede observar que la edad comprendida es entre 36 y 55 años que solo uno de ellos es mujer, siendo es resto hombres, todos los tipos de discapacidad son carácter físico y que este tipo de discapacidad en todos los casos está comprendido entre un 25% a un 49%. Con respecto al sector de actividad que pertenecen existe cierta diversidad, perteneciendo dos de ellos a Empleados contables, administrativos, y otros empleados de oficina, uno Técnicos, profesionales de apoyo y, por último, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Estando todos en activo excepto este ultimo.

Por último, cabe destacar que solo uno de ellos, el encuadrado en la actividad Técnicos, profesionales de apoyo es un puesto adaptado.

DISCUSIÓN

Se constata falta de interés y de colaboración por parte tanto de los hospitales como de las personas discapacitadas a la hora de realizar este estudio, lo que ha supuesto una gran dificultad para la obtención de los datos, que ha dado lugar a escasez de datos reales. Tanto empresas como particulares han mostrado reticencia para facilitar datos sobre la adaptación de puestos de trabajo. En algunas ocasiones los propios responsables de recursos humanos no podían ofrecer la información y debiendo recurrir al director de gestión.

Esto puede ser debido a diversas causas, una de ellas podría ser que no se cumpliera el 2% de reserva de puestos de trabajo para trabajadores discapacitados recogido por la ley anteriormente mencionada, o por otro lado que solo se incorporen trabajadores discapacitados para obtener un beneficio económico. Esta contratación supone un gran beneficio para la empresa además de permitir el cumplimiento de la ley.

Esta contratación puede supone tener una política de recursos humanos más abierta a la diversidad, más experiencia, más competencias y mas visiones sin prejuicios y por lo tanto más competitiva. Diversos estudios afirman que la contratación de personal discapacitado mejora el clima laboral enriqueciendo el capital humano, aumenta la competitividad y refuerza la responsabilidad social corporativa, así la empresa refuerza su imagen y reconocimiento social, convirtiéndose en un modelo para otras compañías, sin olvidarnos de las numerosas bonificaciones por la contratación de estos.

"Si queremos conseguir una cultura más rica, debemos encontrar una en la que cada ser humano tenga un lugar apropiado". Margaret Meade (1901-1978)

Conclusiones:

- La integración real de las personas con discapacidad es muy difícil de conocer.
- De las empresas encuestadas, un 0,6 % todas las que han respondido tienen cubiertas más del 2% de puestos de trabajo por personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad han sido muy reacias a responder a la encuesta.
- De todas las respuestas obtenidas solo un trabajador desempeñaba un puesto de trabajo adaptado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azimut, Fundación Adecco, (s.f) recuperado el día 1/8/2016 de Adecco,http://fundacionadecco.org/azimut/contratar-personas-con-discapacidad-es-rentable-justo-y-responsable/

BOE (Boletín oficial del estado), Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, recuperado el día 24/7/2016 de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983

BOE, (Boletín oficial del estado), Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad, recuperado de https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241

Fundación ONCE, (2014) Informe del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), Recuperado el día 11/7/2016 de http://www.odismet.es/es/datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/104tasa-de-empleo-de-la-poblacion-con-discapacidad/1-5/

Instituto nacional de estadística, (2016) recuperado el día 13/07/2016 de http://www.ine.es/

Thomson Reuters, Asesoría y empresa, (s.f) recuperado el día 24/7/2016 de http://portalprevencion.lexnova.es/practica/PREVENCION/31402/evaluacion-de-riesgos-adaptacion-del-puesto-de-trabajo

ANEXOS

8.1 Anexo 1

Este cuestionario trata de hacer un estudio sobre trabajadores discapacitados para ver cuántos de ellos continúan trabajando y a cuantos se les ha adaptado el puesto de trabajo, y en estos casos realizar un estudio descriptivo sobre edad, sexo y sector de actividad en el que se han realizado las adaptaciones.

Indique a qué grupo de edad pertenece.

De 16 a 25	
De 26 a 30	
De 31 a 35	
De 36 a 40	
De 41 a 55	
De 55 o más	

Indique su sexo.

HOMBRE	
MUJER	

1. Marque su tipo de discapacidad
   a. Discapacidad física:
   b. Discapacidad sensorial:
   c. Discapacidad psíquica:
   d. Discapacidad intelectual:
   e. Otros tipos de discapacidad:

2. Seleccione el grado de discapacidad que posee.

1% al 24%	
25% al 49%	
50% al 70%	
70% o más	

3. Indique el sector de actividad al que pertenece:

Directores y gerentes	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.	
Técnicos, profesionales de apoyo.	
Empleados contables, administrativos, y otros empleados de oficina.	
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.	
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal, y pesquero.	
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción.	
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	
Ocupaciones elementales	
Ocupaciones militares.	

4. ¿Sigue trabajando actualmente?

Si	
No	

5. Teniendo en cuenta que la adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador/a con discapacidad, y que, en la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos y no suponen apenas costes. Por ejemplo, pueden consistir simplemente en una flexibilización de horario (para ir al médico, rehabilitación…) o en adaptaciones del espacio y del mobiliario. En su caso marque si su puesto de trabajo (esté o no trabajando actualmente) está o estuvo adaptado a su discapacidad.

Estándar	
Adaptado	

Gracias por su colaboración

8.2 Anexo 2

Trabajadores discapacitados en los hospitales de la región de Murcia

Con este cuestionario interesa conocer en qué medida estos trabajadores son incluidos en el sector de la sanidad, tanto en hospitales públicos como privados de la Región de Murcia.

1. Indique el número de trabajadores discapacitados que tiene en su plantilla: _____
2. Indique la plantilla total de su empresa:____
3. Indique cuantos trabajadores discapacitados tiene en su plantilla en función de su discapacidad (discapacidad predominante):
   a. Discapacidad física:
   b. Discapacidad sensorial:
   c. Discapacidad psíquica:
   d. Discapacidad intelectual:
   e. Otros tipos de discapacidad:
4. Indique cuantos trabajadores tiene en cada grupo de edad:

De 16 a 25	
De 26 a 30	
De 31 a 35	
De 36 a 40	
De 41 a 55	
De 55 o más	

5. Indique cuantos trabajadores discapacitados en su empresa son hombre o mujeres:

Hombres	
Mujeres	

6. Teniendo en cuenta que la adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador/a con discapacidad, y que, en la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos y no suponen apenas costes. Por ejemplo, pueden consistir simplemente en una flexibilización de horario (para ir al médico, rehabilitación…) o en adaptaciones del espacio y del mobiliario, indique cuantos trabajadores discapacitados e su empresa desempeñan puestos de trabajo estándar o adaptado:

Estándar	
Adaptado	