



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, plagiarer, 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>	

Inserción y adaptación de personas con discapacidad intelectual en el sector aeroportuario

DAMELI KALMURZAYEVA

JOSÉ RAFAEL LOBATO CAÑÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones, hace referencia a la valoración de los requerimientos de los puestos de trabajo agente de facturación y embarques, gestor de colas y agente de rampa, para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector de la aviación y gestión aeroportuaria, en concreto, departamento de operaciones tierra. Mediante el empleo del EAM (ERTOMIS assesment method), se valorarán y se registran los requerimientos ocupacionales de los puestos de trabajo analizados, para así facilitar tanto la selección de personal, como poder proceder a la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad intelectual teniendo presentes el perfil de capacidades de los candidatos.

INTRODUCCIÓN

El proyecto expuesto, es de carácter profesional, en el cual se percibe una clara justificación referente a la inclusión laboral y social de personas con discapacidad. Esto se debe, a que la integración social y laboral de este colectivo suele ser reducida y mucho más dificultosa que la de las personas que no poseen limitaciones de ninguna clase.

Principalmente, se valorarán los perfiles de requerimientos de tres puestos de trabajo reales: agente de facturación y embarques, gestor de colas y agente de rampa, aplicando la metodología ERTOMIS, permitiendo la valoración objetiva de las capacidades que el trabajador debe emplear para el desarrollo del trabajo. Se pretende con ello, tanto la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, como facilitar a la empresa una herramienta para la selección de candidatos para estos puestos de trabajo con determinados tipos de discapacidad, como por ejemplo discapacidad intelectual, para integrarlos en los puestos mencionados y así, beneficiar al trabajador con su integración laboral.

Posteriormente, se hará referencia al marco legal que se estructura en torno al 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.

Finalmente, se hará referencia a la empresa, creando una imagen favorable, aumentando la inserción laboral y concienciando al resto de empleados, a su vez, equilibrando su balance social, integración de personas laboralmente comprometidas y que además le proporcionan la posibilidad de acogerse a beneficios económicos vía subvenciones, bonificaciones y desgravaciones.

Contextualización

Actualmente, son numerosas las personas con discapacidad, en el cual la inclusión social²⁵ ha aumentado, no obstante, sigue siendo una gran desconocida y genera tensión no sólo en los empresarios, sino también en la población en general. La integración de este colectivo, es mucho más laboriosa que el de las personas que no poseen limitaciones de ninguna clase. Esto ha causado, la restricción de sus derechos básicos y libertades, condicionándolos de la posibilidad de contribuir en un entorno laboral y al desarrollo personal.

Definición de discapacidad

Para poder centrar este proyecto, se necesita conocer la definición del colectivo estudiado. Se pueden encontrar numerosas definiciones de discapacidad, ya que durante todo este tiempo han ido evolucionando y se han ido modificando. A

²⁵ (n.d.). Definición de inclusión social - Diccionario del español. Se recuperó el abril 19, 2020 de <https://dej.rae.es/lema/inclusi%C3%B3n-social>

continuación, se hace hincapié en la definición según la OMS (Organización Mundial de la Salud): *“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”*.

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 (en adelante, LGDPCD) y de su inclusión social, define la discapacidad en el Capítulo I, Artículo 2: *“A efectos de esta ley se entiende por: a) Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

Tipos de discapacidad

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, LGDPCD y de su inclusión social, define a la **persona con discapacidad** oficialmente reconocida en su artículo 4.1 y 4.2: *“1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales [...]”*. Cabe destacar, que se reconoce un grado de discapacidad igual o superior a 33%. Dentro de este concepto se incluyen diversos tipos: discapacidad intelectual²⁶, social, auditiva, visual, trastornos mentales, enfermedades crónicas, entre otras.

Para este trabajo, se tendrá en cuenta la discapacidad intelectual con el planteamiento defendido por la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities - Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo), como el cambio de denominación de Retraso Mental por el de Discapacidad intelectual, como la nueva conceptualización de habilidades adaptativas divididas en conceptuales, sociales y prácticas. La definición incluye tres criterios básicos según APA 2013 (American Psychological Association): *“A.*

Déficits en el funcionamiento intelectual, tal como en razonamiento, solución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, toma de decisiones, aprendizaje académico y aprendizajes a través de la propia experiencia, confirmado por evaluaciones clínicas a través de tests de inteligencia estandarizados aplicados individualmente. B. Los déficits en el funcionamiento adaptativo que resultan en la no consecución de los estándares sociales y culturales para la independencia personal y la responsabilidad social. Sin el consiguiente apoyo, los déficits adaptativos limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida diaria, tales como la comunicación, la participación social, y la vida independiente, a través de múltiples entornos, tales como la casa, la escuela, el trabajo y la comunidad. C. Inicio de los déficits intelectuales y adaptativos durante el periodo de desarrollo”.

PUESTOS DE TRABAJO.

Una vez definido el concepto de discapacidad, se aborda como objeto principal, la inclusión laboral de personas con discapacidad, concretamente en el sector aeroportuario. Para ello se describen los tres puestos escogidos y los requerimientos que tiene cada puesto.

3.1 Descripción de puestos.

A continuación, se describen los puestos de trabajo:

El agente de facturación y embarques es a quien se encomienda la primera toma de contacto presencial entre el pasajero y la aerolínea. La persona del puesto mencionado, es la encargada de cumplir lo exigido por la normativa de la compañía: control de documentación, tarifas del billete, control de peso de maletas, entre otras, y facturarlos al destino correspondiente según la reserva. A su vez, puede encontrarse en la zona de embarque, y debe comprobar los datos entre la documentación y el billete, para poder embarcar a los clientes al avión.

Gestor de colas, un puesto innovador para ofrecer mejor servicio y orden, organizando y orientando. Consiste, en atender a los clientes cuando llegan a la zona de facturación para organizar la afluencia del pasaje de manera justa según los criterios, por ejemplo, la prioridad de algunos clientes. Evitando la impaciencia de la espera y aumentando el nivel de satisfacción de las personas atendidas.

²⁶ (n.d.). Comprendiendo la discapacidad intelectual:: datos, criterios y Se recuperó el abril 19, 2020 de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007

Agente de rampa, tiene la función de estar en el lado “aire”. Consiste en estar en la pista donde se encuentran los aviones y las maletas. Su función es cargar y descargar el equipaje de las zonas de carga. Deben llevar cuidado al ordenar el equipaje para evitar daños o cargar la maleta en el área equivocada. Es primordial trabajar con rapidez, orden y dando prioridad al esfuerzo físico.

MARCO LEGAL. DERECHOS DE DISCAPACITADOS EN RELACIÓN A LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL.

Las personas con discapacidad, sobre todo las que presentan una discapacidad severa, son las más afectadas a nivel de desempleo. Es cierto que se han generado nuevos enfoques y estrategias a lo largo del tiempo, pero, cabe destacar que la incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor importante para conseguir su plena integración, además, de que por ley al menos 2% de la plantilla debe estar compuesta por discapacitados si supera más de 50 empleados. No obstante, dichas personas no están favorecidas en las empresas ya que aún existen prejuicios. Es por ello, que debe trabajarse desde diferentes disciplinas, tales como la psicología, la educación, el ámbito judicial y el legislativo, entre otros, para hacer partícipes de una forma activa a este colectivo en la vida social de la comunidad.

Para ello, se debe dar gran importancia al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGDPCD y de su inclusión social. Concretamente, se resalta el Artículo 1. Objeto de esta ley: *“Esta ley tiene por objeto: a) 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 Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España [...]”*.

El artículo 9.2 CE (Constitución Española), hace referencia a que los poderes públicos son los que ayudan a las empresas para ofrecer trabajo a las personas. Los poderes públicos son los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del*

individuo de los grupos en que se integra sean reales y efectivas [...]”.

En referencia al Artículo 10 CE: *“1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”*.

El Artículo 14 CE: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Finalmente, el artículo 49 CE: *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran [...]”*.

Puede afirmarse que las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas, compitiendo de igual forma de eficiencia siempre y cuando esté en el puesto correcto compatible con su perfil y los requerimientos exigentes ofreciendo el apoyo y/o formación necesaria dependiendo de la discapacidad para desempeñar de forma correcta el trabajo.

EMPLEO ORDINARIO (SUBVENCIONES, BONIFICACIONES Y DEDUCCIONES).

Las empresas, instituciones y trabajadores, se guían por diferentes medidas y modalidades de empleo. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de LGDPCD y de su inclusión social, defiende en el Capítulo VI, Artículo 39 el fomento al empleo: *“1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral. 2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo [...] , bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social”*.

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho de trabajo a través de: centros

ocupacionales (no es una modalidad de empleo propiamente dicho ya que hace referencia a talleres, cursos, etc.), y dos tipos de empleo; a) el empleo protegido (se ha diseñado para los casos en los que la persona con discapacidad puede ejercer una actividad laboral en centros especiales) y b) el empleo ordinario es la modalidad laboral en que la persona con discapacidad, ocupa un puesto de trabajo en una empresa convencional.

El empleo ordinario son las empresas, administraciones públicas y los servicios de empleo con apoyo. Este apartado se debe centrar en las empresas ya que los puestos de trabajo pertenecen al sector aeroportuario y los servicios de empleo con apoyo.

Contratación por cuenta ajena:

Contrato Indefinido

Subvenciones: por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad (jornada completa), el empleador recibirá 3.907€, si es a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida. Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, se recibirá una subvención de hasta 902€.

Se pueden observar las siguientes bonificaciones de las cuotas de la seguridad social durante la vigencia del contrato en la tabla:

Tabla 2. Bonificaciones sin discapacidad severa contrato indefinido

Trabajadores sin discapacidad severa:		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
Mayores de 45 años o más	5.700€/año	5.700€/año

Tabla 3. Bonificaciones con discapacidad severa contrato indefinido

Trabajadores con discapacidad severa:		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
Mayores de 45 años o más	6.300€/año	6.300€/año

En cuanto a las deducciones sería: 9.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y 12.000€ por persona y año si incrementa igual o superior al 65%.

Contrato temporal de fomento de empleo

Se pueden observar las siguientes bonificaciones de las cuotas de la seguridad social durante la vigencia del contrato en la tabla:

Tabla 4. Bonificaciones sin discapacidad severa contrato temporal

Trabajadores con discapacidad severa:		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
Mayores de 45 años o más	4.100€/año	4700€/año

Tabla 5. Bonificaciones con discapacidad severa contrato temporal

Trabajadores con discapacidad severa:		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100€/año	4700€/año
Mayores de 45 años o más	4.700€/año	5.300€/año

Otras ayudas: incentivos por adaptación de puestos y si el contrato se transforma en indefinido, se aplicarán las bonificaciones y subvenciones que en el apartado A.

Contratos formativos (formación, aprendizaje y prácticas)

Para la formación y aprendizaje los incentivos son los siguientes: para una plantilla inferior a 250 trabajadores, hay una reducción del 100% de las cuotas de la seguridad social. Si la plantilla es superior a 250 trabajadores, se reduce en un 75% de todas las cuotas de la seguridad social. Adicionalmente, estos contratos durante su vigencia, se bonifica al 100% de las cuotas de los empleados a la seguridad social. Las empresas con contratos de formación y aprendizaje con discapacidad, tienen derecho a una reducción del 50% en las cuotas empresariales de la seguridad social.

En el caso de prácticas, las empresas tendrán derecho a una reducción del contrato, del 50€ de la cuota empresarial a la seguridad social correspondiente a las contingencias comunes. Si el contrato es igual o superior a un año, la empresa tendrá el derecho de solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de barreras o dotación de medio de protección personal.

Contrato de interinidad

Consiste en sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad. Las bonificaciones en este caso son el 100% de la cuota empresarial a la seguridad social mientras que el contrato sea vigente.

Empleo de apoyo.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de LGDPCD) y de su inclusión social,

define el empleo de apoyo en el Capítulo VI, Artículo 41: “Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral [...]”.

Las subvenciones que se obtienen por cada trabajador con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual es de 4.000€/año si el grado de discapacidad reconocido es igual o superior al 33% inferior al 65% y de 6.600€/año si el grado de discapacidad es reconocido igual o superior al 65%.

Para el cumplimiento de este objetivo, la normativa contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de los trabajadores con discapacidad, tales como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo, los

enclaves laborales, o la regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo.

METODOLOGÍA EAM (ERTOMIS assesment method).

Los requerimientos de los puestos de trabajo, pueden considerarse desde una doble perspectiva según los principios básicos de la ergonomía, aplicados a la valoración de la capacidad laboral y a la adaptación de los puestos de trabajo. En éste trabajo, se aplica el método ERTOMIS, basado en la comparación de perfil de capacidad laboral y perfil de requerimientos, ambos compuestos por 64 criterios redactados de manera idéntica para describir funciones elementales, permitiendo una valoración objetiva tanto de las capacidades que el empleado debe poseer para el desarrollo del puesto, como de los requerimientos del puesto de trabajo a los que tiene que hacer frente, y poder determinar su adecuación. A continuación, se pueden observar ambas fichas:

PERFIL DE CAPACIDAD LABORAL			
Nº CANDIDATO:			
Valoración: 0 = Capacidad normal completa 1 = Ligeramente reducida 1.5 = Moderadamente reducida 2 = Severamente reducida 3 = Capacidad nula			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral		Gustar	
Movimientos dedos bilateral		Palpar unilateral	
Movimientos mano unilateral		Palpar bilateral	
Movimientos mano bilateral		Sentido del equilibrio	
Movimientos antebrazo unilateral			
Movimientos antebrazo bilateral		Iniciativa	
Movimientos brazo unilateral		Disposición de rendimiento	
Movimientos brazo bilateral		Atención	
Movimientos pie unilateral		Compresión	
Movimientos pie bilateral		Concentración	
Movimientos pierna unilateral		Aprender/ Notar	
Movimientos pierna bilateral		Representación	
Movimientos muslos unilateral		Independencia	
Movimientos muslos bilateral		Ideación/ Resolución	
Movimientos cabeza		Trabajo en equipo	
Movimientos tronco		Control crítico	
Coordinación movimientos EESS		Responsabilidad	
Coordinación movimientos EEII		Estrés	
		Rendimiento	
Sedestación		Velocidad de reacción	
Bipedestación		Ritmo de trabajo	
Agachado/ Arrodillado			
Posición forzada		Lenguaje	
Deambulación		Escritura	
Subida			
Elevación de pesos		Luz/ Iluminación	
Transporte de pesos		Clima	
Sobrecarga duradera		Ruido	
Agudeza visual		Gases/ Vapores/ Polvo	

Visión Espacial		Humedad/ Líquidos	
Distribución colores		Vibraciones	
Campo visual		Alteraciones presión atmosférica	
Audición			
Procedencia de ruidos		Dirección [X] SI [] NO	
Olfato			

PERFIL DE REQUERIMIENTOS			
PUESTO DE TRABAJO:			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente reducidos 3 = No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral		Gustar	
Movimientos dedos bilateral		Palpar unilateral	
Movimientos mano unilateral		Palpar bilateral	
Movimientos mano bilateral		Sentido del equilibrio	
Movimientos antebrazo unilateral			
Movimientos antebrazo bilateral		Iniciativa	
Movimientos brazo unilateral		Disposición de rendimiento	
Movimientos brazo bilateral		Atención	
Movimientos pie unilateral		Compresión	
Movimientos pie bilateral		Concentración	
Movimientos pierna unilateral		Aprender/ Notar	
Movimientos pierna bilateral		Representación	
Movimientos muslos unilateral		Independencia	
Movimientos muslos bilateral		Ideación/ Resolución	
Movimientos cabeza		Trabajo en equipo	
Movimientos tronco		Control crítico	
Coordinación movimientos EESS		Responsabilidad	
Coordinación movimientos EEII		Estrés	
		Rendimiento	
Sedestación		Velocidad de reacción	
Bipedestación		Ritmo de trabajo	
Agachado/ Arrodillado			
Posición forzada		Lenguaje	
Deambulación		Escritura	
Subida			
Elevación de pesos		Luz/ Iluminación	
Transporte de pesos		Clima	
Sobrecarga duradera		Ruido	
Agudeza visual		Gases/ Vapores/ Polvo	
Visión Espacial		Humedad/ Líquidos	
Distribución colores		Vibraciones	
Campo visual		Alteraciones presión atmosférica	
Audición			
Procedencia de ruidos		Dirección [X] SI [] NO	
Olfato			

Para adaptar esta metodología al trabajo realizado, se abordará de manera específica la adaptación de tres tipos de discapacidad concretos:

Discapacidad intelectual leve madurativa, se encuadra en el mismo tipo de discapacidad que las personas con Síndrome de Down, lo único que estos últimos tienen un síndrome genético y otras

causas de discapacidad intelectual de origen no genético que suele suceder durante el embarazo.

Síndrome Down: es la principal causa de discapacidad intelectual y alteración genética humana más común. Las personas con síndrome de Down, muestran algunas características comunes pero cada individuo es singular, ya sea la apariencia, personalidad y habilidad única. La normalización e integración de estas personas,

consiste en gran medida el logro de unos niveles mínimos de independencia y autonomía personal, por lo que es fundamental la implicación, la educación y el grado de adaptación.

Trastorno del espectro autista (TEA) con discapacidad intelectual: el grupo de Trastornos Generalizados del Desarrollo se han unificado en un único diagnóstico unificando todas las categorías anteriores (síndrome Asperger, trastorno autista, síndrome de Rett, entre otros): "A. Déficits persistentes en la comunicación social y la interacción social a través de múltiples contextos, manifestadas actualmente o en el pasado por medio de las siguientes características: 1. Déficits en la reciprocidad socio-emocional. 2. Déficits en las conductas de comunicación no verbal empleadas para la interacción social. 3. Déficits en el desarrollo, mantenimiento y comprensión de las relaciones. Consiste en un nivel reducido en compartir intereses, emociones, falta de expresión facial y comunicación no verbal.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Para cada una de los puestos de trabajo y de las discapacidades estudiadas, se incluirán las fichas de capacidades de cada discapacidad concreta y en base a ella recomendar los tres puestos de trabajo que se han descrito con anterioridad para corresponder adecuadamente con el "perfil de requerimientos" del puesto concreto. Para ello, se deben valorar: los movimientos corporales, las posturas y movimientos básicos, las capacidades sensoriales, las capacidades mentales, la comunicación, condiciones ambientales y la capacidad de dirección. En las siguientes fichas podemos observar el perfil de capacidad laboral, puntuado con una valoración de 0 (capacidad normal completa) a 3 (capacidad nula) y el perfil de requerimientos puntuado con una valoración de 0 (requerimientos completos) a 3 (no requerimientos).

Se puede observar en las fichas 1 y 2, que, una persona con discapacidad intelectual leve madurativo, puede adaptarse perfectamente según los requerimientos expuestos para el puesto de agente de facturación y embarque.

En el caso del Síndrome de Down, según las fichas 3 y 4, podría adaptarse según el perfil de requerimientos en el puesto de gestor de colas ya que se suele orientar de forma correcta y suelen tener habilidades sociales. En ello consiste, el atender amablemente a los clientes y organizar la zona.

Por último, en las fichas 5 y 6, se puede percibir que una persona con TEA (Trastorno del espectro autista) con discapacidad intelectual, puede ocupar un puesto rutinario, y técnico, ya que suelen ser bastante comprometidos, aunque puedan tener algún momento de carencia en cuanto a empatía.

CONCLUSIONES

Las empresas del mercado de trabajo ordinario actual tienen incentivos para contratar a personas con discapacidad, debido a la cantidad de ayudas que se prevén por parte de los Servicios Públicos de Empleo.

Aplicando la metodología ERTOMIS, se han podido obtener los resultados de las fichas tanto de las capacidades laborales como de los requerimientos del puesto de trabajo, que facilita la inserción laboral de personas con discapacidad, en concreto la intelectual. Además, de poder ver la posibilidad existente, ayuda a decidir sobre eventuales medidas complementarias dirigidas a un mejor ajuste de los discapacitados a un determinado puesto de trabajo, o al mejor ajuste de ese trabajo a las capacidades de los discapacitados.

Es a través de estos proyectos de intervención, como podemos conseguir que sus derechos sean reconocidos, promover el cambio social, garantizando de este modo la igualdad de oportunidades. Por ello, se debe tener en cuenta y cumplir el marco legal mencionado con anterioridad y tomar medidas para beneficiar tanto al sujeto como a la empresa en este caso. El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y su plena integración en la sociedad de la que forman parte, es la eliminación de las barreras existentes para los empleados con discapacidad; eliminando los prejuicios y los estigmas existentes en este colectivo vulnerable.

Ficha 1. Perfil de capacidad laboral discapacidad intelectual leve madurativa.

PERFIL DE CAPACIDAD LABORAL DISC. INT. LEVE MADURATIVA			
Nº CANDIDATO:			
Valoración: 0 = Capacidad normal completa 1 = Ligeramente reducida 1.5 = Moderadamente reducida 2 = Severamente reducida 3 = Capacidad nula			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	0
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	0
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	0
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	0
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	0
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	0
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	0	Compresión	1
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/ Notar	0
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	0
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/ Resolución	1
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EESS	1	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	1	Estrés	0
		Rendimiento	0
Sedestación	0	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	0
Agachado/ Arrodillado	1		
Posición forzada	1	Lenguaje	0
Deambulación	0	Escritura	0
Subida	0		
Elevación de pesos	1	Luz/ Iluminación	1
Transporte de pesos	1	Clima	1
Sobrecarga duradera	1	Ruido	1
Agudeza visual	0	Gases/ Vapores/ Polvo	1
Visión Espacial	1	Humedad/ Líquidos	1
Distribución colores	0	Vibraciones	1
Campo visual	1	Alteraciones presión atmosférica	1
Audición	1		
Procedencia de ruidos	0	Dirección <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
Olfato	0		

Ficha 2. Perfil de requerimientos puesto: "check in" y "boarding".

PERFIL DE REQUERIMIENTOS			
PUESTO DE TRABAJO: AGENTE DE FACTURACIÓN Y EMBARQUES			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente reducidos 3 = No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	3
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	3
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	0
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	0
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	1	Compresión	0
Movimientos pie bilateral	1	Concentración	0
Movimientos pierna unilateral	1	Aprender/ Notar	0
Movimientos pierna bilateral	1	Representación	0
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/ Resolución	0
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	0
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EESS	0	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	0	Estrés	0
		Rendimiento	0
Sedestación	1	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	1	Ritmo de trabajo	0
Agachado/ Arrodillado	1		
Posición forzada	0	Lenguaje	1
Deambulación	1	Escritura	1
Subida	1		
Elevación de pesos	1	Luz/ Iluminación	1
Transporte de pesos	1	Clima	2
Sobrecarga duradera	1	Ruido	2
Agudeza visual	1	Gases/ Vapores/ Polvo	2
Visión Espacial	1	Humedad/ Líquidos	2
Distribución colores	1	Vibraciones	2
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	2
Audición	1		
Procedencia de ruidos	1	Dirección [X] SI [] NO	
Olfato	1.5		

Ficha 3. Perfil de capacidad laboral Síndrome De Down:

PERFIL DE CAPACIDAD LABORAL SÍNDROME DE DOWN			
Nº CANDIDATO:			
Valoración: 0 = Capacidad normal completa 1 = Ligeramente reducida 1.5 = Moderadamente reducida 2 = Severamente reducida 3 = Capacidad nula			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	0
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	1
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	1
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	0
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	0
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	0	Compresión	1.5
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/ Notar	0
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	0
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	1.5
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/ Resolución	2
Movimientos cabeza	1	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	1	Control crítico	2
Coordinación movimientos EESS	1	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	1	Estrés	1.5
		Rendimiento	0
Sedestación	0	Velocidad de reacción	1.5
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1
Agachado/ Arrodillado	1		
Posición forzada	1	Lenguaje	1.5
Deambulación	0	Escritura	2
Subida	1		
Elevación de pesos	1.5	Luz/ Iluminación	1
Transporte de pesos	2	Clima	1
Sobrecarga duradera	2	Ruido	1
Agudeza visual	1	Gases/ Vapores/ Polvo	1
Visión Espacial	1	Humedad/ Líquidos	1
Distribución colores	1	Vibraciones	1
Campo visual	1	Alteraciones presión atmosférica	1.5
Audición	1		
Procedencia de ruidos	0	Dirección [X] SI [] NO	
Olfato	1		

Ficha 4. Perfil de requerimientos puesto: gestor de colas.

PERFIL DE REQUERIMIENTOS PUESTO			
PUESTO DE TRABAJO: GESTOR DE COLAS			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente reducidos 3 = No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral	1.5	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	1.5	Palpar unilateral	3
Movimientos mano unilateral	1	Palpar bilateral	3
Movimientos mano bilateral	1	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	1		
Movimientos antebrazo bilateral	1	Iniciativa	1
Movimientos brazo unilateral	1	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	1	Atención	1
Movimientos pie unilateral	1	Compresión	1
Movimientos pie bilateral	1	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	1	Aprender/ Notar	1
Movimientos pierna bilateral	1	Representación	1
Movimientos muslos unilateral	1	Independencia	1
Movimientos muslos bilateral	1	Ideación/ Resolución	1
Movimientos cabeza	1	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	1	Control crítico	1
Coordinación movimientos EESS	1	Responsabilidad	1
Coordinación movimientos EEII	1	Estrés	1
		Rendimiento	1
Sedestación	2	Velocidad de reacción	1
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1
Agachado/ Arrodillado	2		
Posición forzada	1	Lenguaje	1
Deambulación	1	Escritura	2
Subida	1		
Elevación de pesos	1.5	Luz/ Iluminación	1
Transporte de pesos	2	Clima	1
Sobrecarga duradera	3	Ruido	1
Agudeza visual	1	Gases/ Vapores/ Polvo	2
Visión Espacial	1.5	Humedad/ Líquidos	2
Distribución colores	1	Vibraciones	1.5
Campo visual	1	Alteraciones presión atmosférica	2
Audición	1		
Procedencia de ruidos	1	Dirección <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
Olfato	3		

Ficha 5. Perfil de capacidad laboral TEA.

PERFIL DE CAPACIDAD LABORAL TEA			
Nº CANDIDATO:			
Valoración: 0 = Capacidad normal completa 1 = Ligeramente reducida 1.5 = Moderadamente reducida 2 = Severamente reducida 3 = Capacidad nula			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	0
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	0
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	0
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	0
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	1
Movimientos pie unilateral	0	Compresión	1.5
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/ Notar	1.5
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	1.5
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/ Resolución	1.5
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	1.5
Movimientos tronco	0	Control crítico	2
Coordinación movimientos EESS	0	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	0	Estrés	1.5
		Rendimiento	0
Sedestación	0	Velocidad de reacción	1.5
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	0
Agachado/ Arrodillado	0		
Posición forzada	1	Lenguaje	1.5
Deambulación	0	Escritura	1
Subida	0		
Elevación de pesos	0	Luz/ Iluminación	1
Transporte de pesos	0	Clima	1
Sobrecarga duradera	0	Ruido	1
Agudeza visual	1	Gases/ Vapores/ Polvo	1
Visión Espacial	1	Humedad/ Líquidos	1
Distribución colores	1	Vibraciones	1
Campo visual	1	Alteraciones presión atmosférica	1
Audición	1		
Procedencia de ruidos	0	Dirección <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
Olfato	0		

Ficha 6. Perfil de requerimientos puesto: agente de rampa.

PERFIL DE REQUERIMIENTOS			
PUESTO DE TRABAJO: AGENTE DE RAMPA			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente reducidos 3 = No requerimientos			
CRITERIO	VALORACIÓN	CRITERIO	VALORACIÓN
Movimientos dedos unilateral	1	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	1	Palpar unilateral	3
Movimientos mano unilateral	1	Palpar bilateral	3
Movimientos mano bilateral	1	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	1		
Movimientos antebrazo bilateral	1	Iniciativa	1
Movimientos brazo unilateral	1	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	1	Atención	0
Movimientos pie unilateral	1	Compresión	1
Movimientos pie bilateral	1	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	1	Aprender/ Notar	1.5
Movimientos pierna bilateral	1	Representación	2
Movimientos muslos unilateral	1	Independencia	1.5
Movimientos muslos bilateral	1	Ideación/ Resolución	1.5
Movimientos cabeza	1	Trabajo en equipo	1.5
Movimientos tronco	1	Control crítico	1.5
Coordinación movimientos EESS	1	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII	1	Estrés	1
		Rendimiento	0
Sedestación	1.5	Velocidad de reacción	1
Bipedestación	1	Ritmo de trabajo	0
Agachado/ Arrodillado	1		
Posición forzada	1	Lenguaje	1.5
Deambulación	1	Escritura	2
Subida	1		
Elevación de pesos	0	Luz/ Iluminación	0
Transporte de pesos	0	Clima	0
Sobrecarga duradera	0	Ruido	0
Agudeza visual	1	Gases/ Vapores/ Polvo	1.5
Visión Espacial	1	Humedad/ Líquidos	2
Distribución colores	1	Vibraciones	1
Campo visual	1	Alteraciones presión atmosférica	2
Audición	1		
Procedencia de ruidos	1	Dirección [X] SI [] NO	
Olfato	3		

BIBLIOGRAFÍA

Imsero. Instituto de Mayores y Servicios Sociales: Autonomía Personal y Dependencia. (2015). Recuperado el 25 de abril de 2020, de https://www.imsero.es/imsero_01/autonomia_personal_dependencia/index.htm

Imsero. Instituto de Mayores y Servicios Sociales : Grado de discapacidad. (2015). Recuperado el 25 de abril de 2020, de https://www.imsero.es/imsero_01/autonomia_personal_dependencia/grado_discapacidad/index.htm

Jochheim, K. A., Koch, M., Kronauer, D., Mittelstein Scheid, E., Schian, H. M., & Weinmann, S. (1993). Ertomis Assessment Method: Introduction for users. EAM, Rehabilitation mbH, Siegen.

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social: Empleo y Discapacidad (s. f.). Recuperado 25 de abril de 2020, de: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Servicios Sociales e Igualdad - Discapacidad. (s. f.). Recuperado 25 de abril de 2020, de

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/home.htm>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Servicios Sociales e Igualdad - Discapacidad - Empleo y discapacidad. (s. f.). Recuperado el 25 de abril de 2020, de <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empleoDiscapacidad.htm>

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. (2013). Recuperado el 25 de abril de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Síndrome Down: DOWN España. (2014). Recuperado el 25 de abril de 2020, de <https://www.sindromedown.net/sindrome-down/>