



Universidad Politécnica de Cartagena

TRABAJO FIN DE GRADO

Adaptación de los análisis de puestos de trabajo a la inclusión de personas discapacitadas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Alumna: Sara García Pérez

Dirigido por: Olga Rodríguez Arnaldo

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3
2.1.1 CONCEPTOS BÁSICOS.....	3
2.1.1.1 Definición de discapacidad.....	3
2.1.1.2 Tipos de discapacidades.....	4
2.1.2 NIVEL DE ESTUDIOS.....	6
2.1.3 EMPLEABILIDAD	11
2.1.4 ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL	15
2.1.5 NORMATIVA GENERAL SOBRE DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL.....	18
2.1.6 PAPEL QUE DESEMPEÑAN LOS PRINCIPALES ORGANISMOS DE INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL ..	21
2.1.6.1 ONG.....	21
2.1.6.2 SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL	21
2.1.6.3 ENCLAVES LABORALES	23
2.1.6.4 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	23
2.1.7 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO NORMALIZADO	24
2.2 ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO.....	28
2.2.1 TERMINOLOGÍA BÁSICA	28
2.2.2 OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	29
2.2.3 APLICACIONES DE LA INFORMACIÓN QUE GENERA EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO ...	31
2.2.4 IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	33
2.2.5 EL SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE CAPITAL HUMANO.....	34
2.2.6 ELEMENTOS ORGANIZACIONALES	35
2.2.7 TÉCNICAS PARA REDISEÑAR PUESTOS DE TRABAJO	38
3. ADAPTACIÓN DE LOS ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	39
3.1. ENTREVISTA CON M ^a JOSÉ FERNÁNDEZ Y ANDRÉS GIMÉNEZ EN REPRESENTACIÓN DE FAMDIF /COCEMFE- MURCIA	39
3.2. REDISEÑO DE LOS ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO.....	40
3.3. EJEMPLOS.....	44
EJEMPLO 1: REDISEÑO DEL ANÁLISIS DE UN PUESTO DE TRABAJO DE COCINERO.....	45
.....	46
.....	47
EJEMPLO 2: ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO DE RECEPCIONISTA DE HOTEL.....	48
.....	49
.....	50
4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	51
5. BIBLIOGRAFÍA	52
6. ANEXOS	55

1. INTRODUCCIÓN

En España, las personas con discapacidad en edad laboral representan el 4,40% de la población total en edades comprendidas entre 16 y 64 años, de los cuáles el 25,7% se encuentran empleados., aunque el empleo digno es raramente concedido.

Las personas con discapacidad se enfrentan a grandes barreras de información y adaptación que dificultan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, aunque se fomenten políticas para la contratación de este colectivo y su inserción.

Con base a lo anterior, el presente Trabajo Fin de Grado (TFG) tiene como objetivo general el desarrollo de una propuesta de adaptación de los análisis de puesto de trabajo a las posibles necesidades especiales que podrían tener los trabajadores que vayan a desempeñar ese puesto de trabajo, de tal forma que poseer una discapacidad que no impida la realización de las funciones del puesto, no constituya una barrera para acceder al mismo.

El interés de dicho TFG se centra en buscar la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, teniendo en cuenta las características y condiciones que se dan en el puesto de trabajo.

Para lograr dicho objetivo general, este estudio se estructura de la siguiente forma:

- Análisis de la terminología básica del objeto a estudiar, normativa y los principales condicionantes.
- Revisión del trabajo que realizan determinados organismos de integración y cuáles son los itinerarios que utilizan para insertarlos en la sociedad.
- Estudio de la terminología básica de los análisis de puesto de trabajo y los elementos que se deben tener en cuenta para elaborarlos.
- Realización de una entrevista a los representantes del Servicio de Integración Laboral Famdif/ Cocemfe- Murcia.
- Rediseño de los actuales análisis de puesto de trabajo.
- Reflexión sobre la integración de las personas con discapacidad en base al uso de los análisis de puesto de trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1.1 CONCEPTOS BÁSICOS

2.1.1.1 Definición de discapacidad

Con objeto de ofrecer un mismo lenguaje estandarizado, la Organización Mundial de la Salud conocida por sus siglas OMS, realizó una revisión de los términos que definían la discapacidad, “pasando de ser una clasificación de enfermedades a una clasificación de componentes de salud”. Además, la OMS nos ofrece los siguientes conceptos que interpretan las consecuencias derivadas de los estados de salud (OMS, 2001):

Deficiencia: “Son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. Es decir, la deficiencia puede tratarse de anomalías o daños en las estructuras corporales, así como pueden ser temporales o permanentes, intermitentes o continuas. Además, la deficiencia forma parte del estado de salud y no de la enfermedad, es decir, que no necesariamente una deficiencia indica que tenemos una enfermedad ya que esta podría darse en cualquier persona en ciertos momentos de su vida, por ello la OMS la clasifica en función de su gravedad para conocer la magnitud de la deficiencia.

Limitaciones en la actividad: “Son las dificultades que un individuo puede presentar a la hora de realizar ciertas actividades”. Se puede clasificar según suponga una desviación más o menos grave y se basa en la comparación con la actividad realizada por una persona sin alteraciones de la salud.

Restricciones en la participación: “Son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad”.

Barreras: “Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y

también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”

Discapacidad: “Es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”.

Por otro lado, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en su Informe del Mercado de Trabajo (SEPE, 2016) define a las personas con discapacidad como personas con ciertas deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales que a diferencia del resto, estos pueden tener impedida su participación en la sociedad debido a la existencia de diversas barreras.

2.1.1.2 Tipos de discapacidades

El Manual elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) y el Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades (CONADIS), hacen la siguiente clasificación de los tipos de discapacidad (MRL y CONADIS, 2013):

Discapacidad física

Se considera que una persona tiene discapacidad física cuando posee alguna alteración que no le permite a la persona que la sufre desenvolverse adecuadamente en el medio físico. Las personas con discapacidad física pueden tener dificultades para caminar, mantener el equilibrio, coger objetos con las manos, levantarse o sentarse. Esta discapacidad también engloba aquellas deficiencias que provocan alteraciones en órganos internos tales como enfermedades cardíacas, epilepsia o fibrosis quística que en este caso son poco perceptibles.

Discapacidad psíquica

La discapacidad psíquica es la que altera el comportamiento, razonamiento o estado de ánimo de las personas. Las personas que la sufren tienen problemas para su integración en la sociedad debido a que actúan de una forma poco habitual y generalmente tienen ideas irreales, siendo percibidas por el resto de personas, Las discapacidades psíquicas comunes son los trastornos (esquizofrenia, bipolar o psicótico).

Discapacidad sensorial

Se considera que una persona tiene discapacidad sensorial cuando se ven limitados sus sentidos; vista, audición y lenguaje. Las personas con discapacidad sensorial tienen una importante dificultad de comunicación con su entorno. El discapacitado visual es el que sufre ceguera o trastornos severos de la visión. El auditivo, el que tiene hipoacusia o sordera, El trastorno auditivo a su vez puede producir discapacidad del lenguaje, personas sordomudas que necesitan de un lenguaje especial para sordomudos.

Discapacidad intelectual o mental

Se considera discapacitado intelectual o mental a la persona que limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y problemas en el comportamiento. Estas limitaciones son consecuencia de deficiencias cognitivas, lo que les dificulta el aprendizaje y la ejecución de actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad múltiple

Es la que engloba dos o más discapacidades en una persona.

Discapacidad Clasificación	NULA	LEVE	MODERADA	GRAVE	MUY GRAVE
FÍSICA	GRADO 1 (0%)	GRADO 2 (1%-24%)	GRADO 3 (25%-49%)	GRADO 4 (50%- 70%)	GRADO 5 (75%)
PSÍQUICA					
SENSORIAL					
INTELECTUAL					

Tabla 1: Evaluación de discapacidad

Fuente: IMSERSO (2004)

A su vez, los distintos tipos de discapacidad se gradúan de la siguiente forma (IMSERSO, 2004):

- Grado 1: Discapacidad nula. Los efectos sufridos por la discapacidad no le impide realizar las actividades de la vida diaria.
- Grado 2: Discapacidad Leve. Los efectos derivados de la discapacidad se compatibilizan bien con las actividades de la vida diaria.

- Grado 3: Discapacidad Moderada. Los efectos derivados de la discapacidad no son tan compatibles con las actividades de la vida diaria, sin embargo, hablamos de personas autosuficientes.
- Grado 4: Discapacidad grave. Los efectos producidos por su discapacidad le impiden realizar la mayoría de actividades de la vida diaria. En este caso, puede tratarse de personas poco autosuficientes.
- Grado 5: Discapacidad muy grave. Es incompatible con las actividades de la vida diaria. Generalmente se trata de personas dependientes.

Según los grados de discapacidad, se realiza una clasificación en base a los porcentajes de discapacidad que es (IMSERSO, 2004):

- CLASE I: Se incluye en esta categoría las deficiencias que han sido diagnosticadas pero no generan discapacidad. 0%
- CLASE II: En esta categoría se incluye las deficiencias que generan discapacidad leve .Entre 1%-24% de discapacidad.
- CLASE III: Se incluyen aquellas deficiencias que dan lugar a una discapacidad moderada. Entre 25%- 49% de discapacidad.
- CLASE IV: Se incluyen las deficiencias que producen discapacidad grave. Entre 50%- 70% de discapacidad.
- CLASE V: En esta categoría quedan incluidas las deficiencias que dan lugar a una discapacidad muy grave. Se le asigna 75% de discapacidad.

2.1.2 NIVEL DE ESTUDIOS

Según la entrevista realizada a los representantes de FAMDIF /COCEMFE- MURCIA (Véase Anexo) se apreció que el nivel de estudios en personas con discapacidad es relevante a la hora de su incorporación en el mercado laboral. Los servicios de integración laboral preparan mediante programas formativos a las personas con discapacidad para su inclusión laboral. En la mayoría de los casos, las personas con discapacidad cuentan con un bajo nivel de estudios que según los representantes de FAMDIF /COCEMFE – MURCIA se debe al absentismo escolar por motivos de su enfermedad o a la sobreprotección paternal.

A continuación se analiza numéricamente la importancia que el nivel de estudios está teniendo en este colectivo.

Como se puede ver en la Figura 1, las personas consideradas analfabetas, es decir, aquellas que no cuentan con estudios acreditados; suponen casi un 7% en personas con discapacidad habiendo una diferencia importante con las personas sin discapacidad en edad laboral que únicamente supone el 0,5%. Quizás esta gran diferencia se deba a las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad y las que le motivan a no continuar formándose.

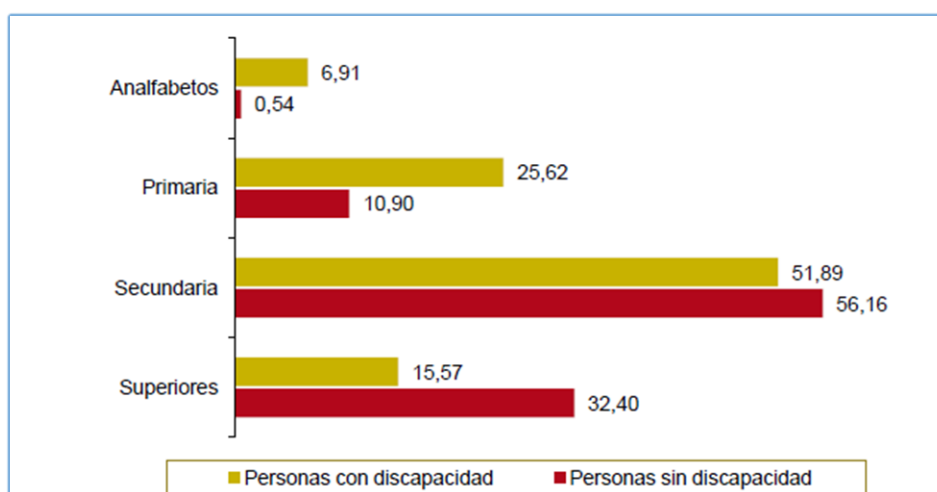


Figura 1: Distribución de las personas con y sin discapacidad según niveles formativos

Fuente: INE (2015)

Por otro lado, las personas sin discapacidad que tienen estudios superiores acreditados duplican a las personas con discapacidad que cuentan con este mismo nivel de estudios. Las personas con discapacidad con estudios superiores acreditados es una minoría, mayor nivel de estudios este colectivo representa un menor peso; lo que puede deberse a las barreras de accesibilidad con las que cuentan a la hora de continuar con sus estudios debido a su condición de discapacidad.

El mayor peso de las personas con discapacidad se encuentra en estudios de secundaria, acercándose mucho a las personas sin discapacidad, con estudios primarios suponen un 26% las personas con alguna discapacidad mientras que sin discapacidad solo hay un 11%.

Por lo tanto, a mayor nivel formativo cabe destacar que hay una menor presencia de personas con alguna discapacidad y aún hay un gran número de personas con discapacidad considerados como analfabetos, representando estos últimos un 37% sobre el total.

La Figura 2 permite conocer realmente cuál es el nivel formativo con el que cuentan las personas con discapacidad que son contratadas en España. En ella se puede apreciar que el mayor número de contratos se realiza con personas que tienen estudios de ESO finalizados y sin finalizar, siendo mayor el número de contratos en el caso de personas con titulación acreditada de ESO. Seguidamente la contratación tiene una mayor relevancia en el nivel de estudios de FP grado medio y superior. En cuanto a la contratación de personas discapacitadas con estudios superiores, éstas representan una gran minoría.

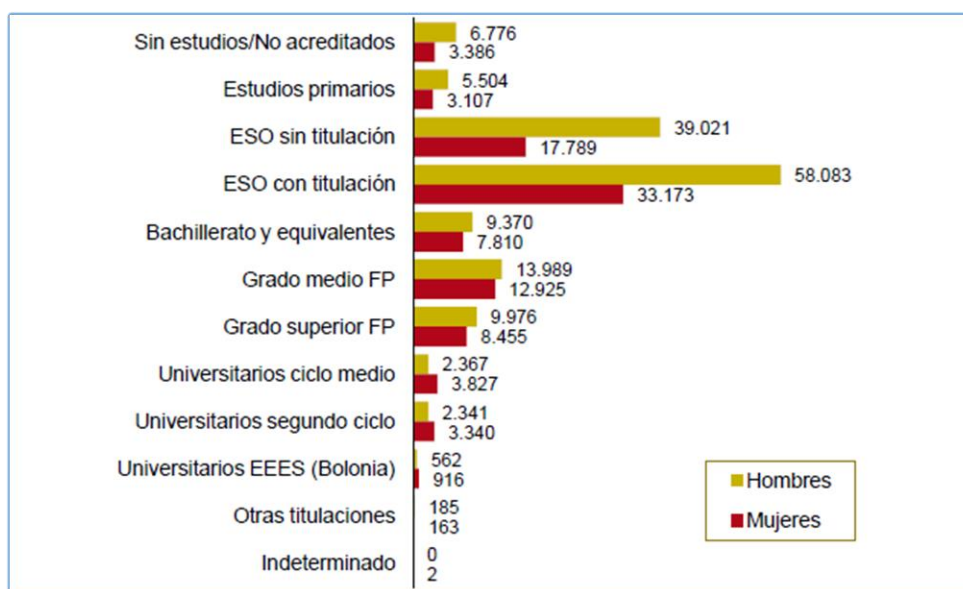


Figura 2: Contratación por nivel formativo
Fuente: (SEPE, 2016)

Titulación académica	Contratos	Tasa personas con discapacidad (%)	% Variación 2015/2014
Títulos de Formación Profesional			
Técnico gestión administrativa	6169	3,07	21,89
Técnico cuidados auxiliares de enfermería	4259	2,99	20,86
Técnico superior administración y finanzas	2947	2,21	21,48
Técnicos en instalaciones eléctricas y automáticas	1651	2,72	27,49
Técnico en peluquería y cosmética capilar	966	3,05	17,52
Técnico en electromecánica de vehículos automóviles	804	2,32	23,69
Técnico equipos electrónicos de consumo	786	2,78	16,96
Técnico superior educación infantil	737	1,62	31,61
Técnico jardines de infancia	636	3,50	23,98
Técnico superior en desarrollo de aplic. multiplataforma	599	2,90	39,30
Títulos Universitarios			
Diplomatura en ciencias empresariales	541	1,36	33,25
Diplomatura en relaciones laborales	531	2,00	15,94
Diplomatura en trabajo social	454	1,88	4,37
Maestro, especialidad de educación infantil	390	1,12	-13,14
Licenciatura en psicología	383	1,48	3,23
Licenciatura en derecho	358	1,63	6,23
Diplomatura en enfermería	283	1,08	21,98
Maestro, especialidad de educación primaria	275	1,20	-1,79
Licenciatura en administración y dirección de empresas	274	0,95	1,86
Diplomatura en turismo	257	1,14	18,43

Tabla 2: Contratación por titulación académica

Fuente: SEPE (2016)

En la Tabla 2 se detallan las especialidades más demandadas por el mercado de trabajo en España entre las personas con discapacidad. Se incluyen las diez titulaciones con mayor número de contratos realizados para estudios de formación profesional, como diplomaturas, licenciaturas o grados universitarios, así como la variación del año 2015 con respecto al año anterior, y el porcentaje que suponen con respecto al total de contratados nacional en cada una de las especialidades. Se puede observar que en la Formación Profesional, únicamente son tres de grado superior y el resto de grado medio, siendo la familia profesional de Administración y Gestión la que representa más del 46% de los contratos en solo dos titulaciones, Técnico en Gestión Administrativa y Técnico Superior en Administración y Finanzas. En esta familia profesional, el aumento de la contratación con respecto al año anterior ha sido un 21,69% mayor que el general de todas las contrataciones de personas con discapacidad (para el 2015 fue del 19,72%) como se detalla a continuación:

El número de contratos totales para las personas que poseen titulación de formación profesional es de 19.554 según los datos de la Tabla 2, lo que supone el 58,26% del total de contratos realizados a personas que poseen estas titulaciones y de ese total un 27,16% se realizó con personas que cuentan con alguna discapacidad.

De las diez titulaciones universitarias que aparecen en la Tabla 2, se registra el mayor aumento en la contratación de personas con discapacidad del año 2014 al 2015, en la diplomatura de ciencias empresariales.

En las titulaciones universitarias de la Tabla 2, la diplomatura en relaciones laborales tiene la mayor tasa de contratación en personas con discapacidad siendo esta del 2%, por el contrario, la menor tasa de contratación (0,95%) es en la licenciatura en administración y dirección de empresas. Estas diez titulaciones suman 3746 contratos lo que supone el 46,25% del total siendo de ese 46% el 13,84% celebrado con personas con discapacidad.

2.1.3 EMPLEABILIDAD

La empleabilidad se considera un punto fuerte en la integración de las personas con discapacidad. En los últimos años gracias a las medidas incentivadoras con las que se cuentan para la contratación de personas con discapacidad, se está promoviendo tanto a los empresarios como a las personas que sufren de alguna discapacidad su incorporación laboral.

Las personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años, es decir en edad laboral y con certificado de discapacidad eran 1.335.100 en el año 2014. Esta cifra representó el 4,40% del total de población en edad de trabajar (INE, 2015).

En la Tabla 3 se puede observar la variación del 2015 con respecto al año anterior por tipo de situación laboral de las personas con discapacidad en edad de trabajar.

Indicadores básicos	Hombres	Mujeres	Total	% Variación 2015/2014
Personas en edad laboral	730.800	604.200	1.335.100	-6,53
Población activa	288.700	218.000	506.700	-5,04
Contratación	148.174	94.893	243.067	19,72
Demandantes de empleo parados	70.336	74.063	144.399	0,91

Tabla 3: Variación anual por tipo de situación laboral
Fuente: INE (2015)

Un dato destacable de la Tabla 3 es que del total de personas con discapacidad en edad laboral únicamente 506.700 personas se encontraban en el año 2014 con la condición de activas y esto representa un 37,95% del total. Además, el número de contratos de las personas con discapacidad fue de 243.067 en 2015 suponiendo sólo el 1,31% de la contratación total. Otro dato importantes es el número de contratos de las personas con discapacidad, el cual ha registrado un incremento con respecto al año anterior de casi un 20%, mientras que los contratos del resto de la población han aumentado el 10,95%.

Adicionalmente, si se comparan estos datos con otros colectivos de interés del mercado laboral, se tiene que las personas con discapacidad han presentado un comportamiento bastante mejor que el resto como se puede ver en la Tabla 4.

COLECTIVOS	% Variación 2015/14
Mujeres	10,82
Jóvenes menores de 30 años	11,56
Mayores de 45 años	15,61
Extranjeros	8,83
Personas con discapacidad	19,72

Tabla 4: Variación en la contratación de diferentes colectivos

Fuente Sepe (2016)

Tasas	Hombres	Mujeres	Total
Personas con discapacidad			
Actividad	39,50	36,08	37,95
Empleo	26,92	24,26	25,71
Paro	31,87	32,75	32,25
Personas sin discapacidad			
Actividad	82,81	71,17	76,98
Empleo	63,32	53,11	58,21
Paro	23,53	25,38	24,39

Tabla 5: Tasas de la actividad laboral

Fuente: INE (2015)

Por otra parte, en la Tabla 5 se muestra información referente a las tasas de actividad laboral de las personas sin discapacidad en comparación con las personas que tienen alguna discapacidad, además de la diferencia entre hombres y mujeres (aunque en este trabajo no se analiza la problemática de género). Cabe destacar que la tasa de actividad de las personas con discapacidad representa menos de la mitad que la tasa de las personas sin discapacidad. La tasa de empleo se encuentra en 32 puntos porcentuales por debajo de la tasa de las personas sin discapacidad, y la tasa de paro es casi 8 puntos porcentuales mayor que la tasa de paro de personas sin discapacidad, esto puede deberse a las barreras de acceso al empleo ordinario con las que cuentan las personas con discapacidad, a pesar de realizar medidas de fomento de contratación de personas discapacitadas no es suficiente para igualar a las tasas de empleo de las personas sin discapacidad.

En la Tabla 6, se refleja la distribución de los inactivos en edad laboral según la causa que lo motiva. Si se establece establecemos una comparativa entre ambos colectivos, se

observa que entre los discapacitados, un 62% tiene incapacidad para trabajar, de los cuales los estudiantes representan el 2,81%, un 23% de los inactivos son jubilados y un 10% se dedica a tareas del hogar.

Con respecto al año 2013, entre los discapacitados, las personas inactivas han descendido en mayor medida que las registradas en la categoría de activos, y dentro de ellos los que son estudiantes o están ya jubilados son los que lo han hecho con más intensidad, con variaciones superiores al 11%.

Categoría	Personas con discapacidad	con Tasa personas con discapacidad	% variación 2014/13
Total Activos	506.700	2,22	-5,04
Estudiantes	23.300	0,98	-11,07
Jubilados o pensionistas	190.600	17,40	-11,60
Labores del hogar	84.700	3,02	-6,20
Incapacidad permanente	513.500	55,63	-5,42
Otra situación de inactividad	16.300	5,44	-18,09
Total Inactivos	828.300	11,05	-7,42
Total	1.335.100	4,40	-6,53

Tabla 6: Causas de inactividad laboral de la población
Fuente: INE (2015)

Sector económico	Personas con discapacidad	% sobre total	Tasa personas con discapacidad (%)	% Variación 2014/2013
Agricultura	7400	2,16	1,02	-14,94
Industria	49200	14,33	2,08	4,46
Construcción	10000	2,91	1,01	0,00
Servicios	276800	80,63	2,11	-1,42
Total ocupados	343300	100,00	1,99	-0,95

Tabla 7: Número de ocupados por sector económico

Fuente: INE (2015)

En la Tabla 7, referente a la distribución de los ocupados por sectores económicos, el sector en el que hay una mayor presencia de personas con discapacidad es el sector servicios. El sector servicios supone un 81% sobre el total de ocupados en las personas con discapacidad, situándose en 5 puntos porcentuales por encima de las personas sin discapacidad que se encuentran ocupados en dicho sector.

Según los datos obtenidos por el INE (INE, 2015), los trabajadores discapacitados dedican su trabajo en mayor volumen a la categoría profesional 5 (sector de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores) y en la categoría profesional 9 (Ocupaciones elementales), sumando más del 43% del total de ocupados. En cuanto a las personas sin discapacidad, las categorías profesionales a destacar son también la 5 y la categoría profesional 2 (Técnicos profesionales científicos e intelectuales).

Característica laboral	Personas con discapacidad	% sobre total	Tasa personas con discapacidad (%)	% variación 2014/2013
Temporalidad contratos				
Contrato Indefinido	238600	77,52	2,21	-1,65
Contrato Temporal	69200	22,48	2,02	8,46
Jornada Laboral				
Tiempo completo	289700	84,39	2,00	1,58
Tiempo parcial	53700	15,64	1,98	-12,54

Tabla 8: Ocupados según temporalidad y jornada laboral
Fuente: INE (2015)

Adicionalmente, en la Tabla 8 se puede observar que prevalecen mucho más del doble los contratos indefinidos que los temporales, y a tiempo completo antes que a parcial, disminuyendo en el último año estudiado un 1,65% la contratación indefinida de este colectivo y aumentando en 8,5% la temporal. Lo que no se especifica en ésta tabla, es si este tipo de contratos se trata de empleos protegidos o normalizados.

Es probable que la contratación indefinida de este colectivo se promueva debido a la celebración de contratos sujetos a reducciones o bonificaciones que actualmente reciben

los empresarios como medida de fomento de la contratación de personas con discapacidad.

En las personas sin discapacidad, los contratos indefinidos han crecido ligeramente mientras que los temporales han aumentado algo más de 5 puntos porcentuales.

2.1.4 ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Los itinerarios de inserción socio-laboral conforman el conjunto de actividades que realiza el técnico laboral junto con la persona que necesita ser integrada para facilitar su inserción en el mundo laboral y social. El conjunto de actividades consiste en su orientación, formación e inserción. Los itinerarios de inserción van dirigidos a aquellas personas que tengan problemas de acceso al mercado laboral o que presenten carencias adicionales, tales como estar en riesgo de exclusión social o falta de competencias laborales/ personales. Los itinerarios son de carácter individual y exclusivo, es decir, se adaptan individualmente a las necesidades del solicitante (SEPECAM, 2008).

El objetivo principal por el que se realizan los itinerarios de inserción socio-laboral, es la incorporación de determinados colectivos, que por su condición, tienen difícil acceso al mundo socio-laboral y trabajar con las barreras que cuentan cada día (SEPECAM, 2008).

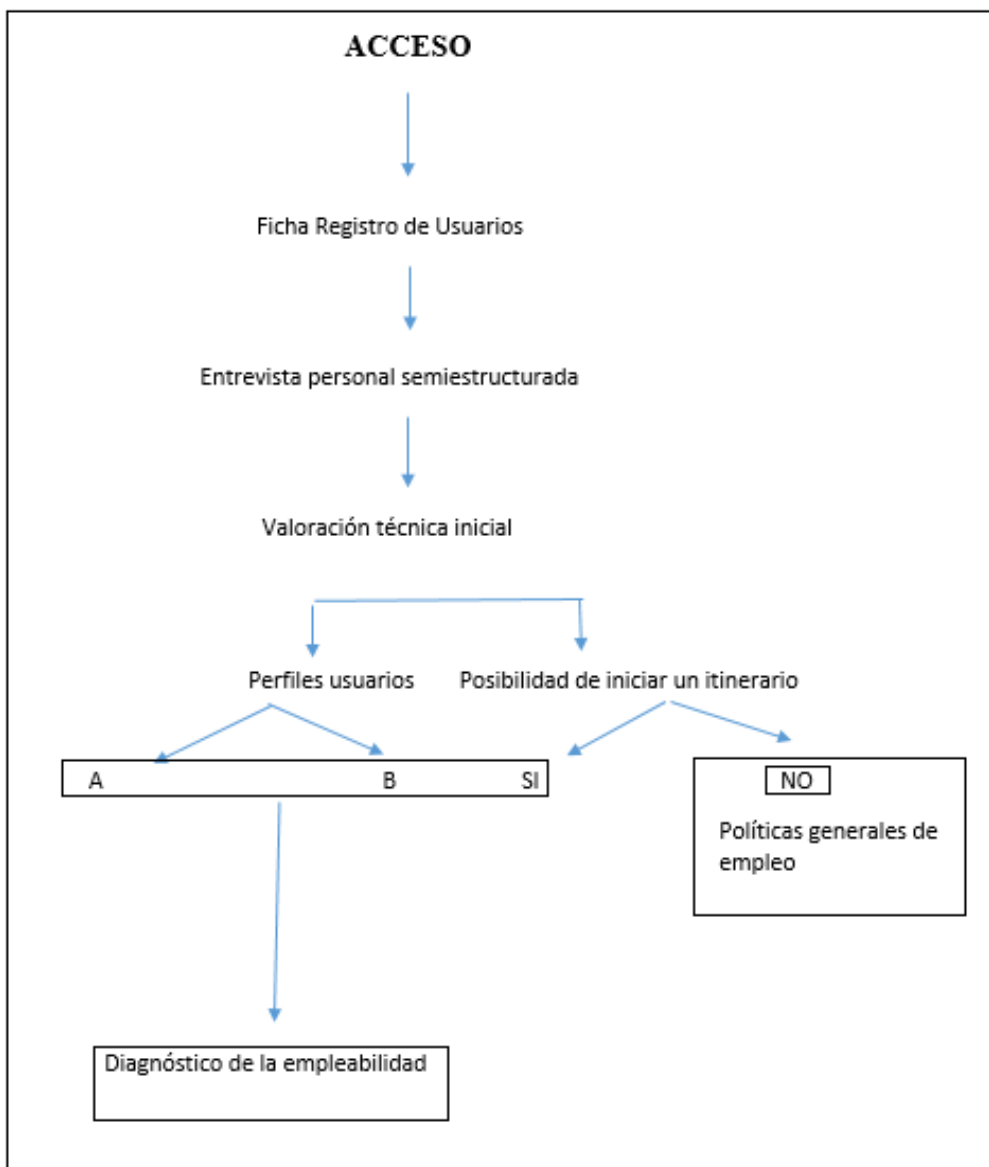


Figura 4: Itinerario de inserción socio-laboral

Fuente: (SEPECAM, 2008)

En la Figura 4 se puede ver un ejemplo de itinerario socio laboral que siguen los técnicos para la integración de las personas discapacitadas; para ello realizan una serie de entrevistas y exámenes con el fin de obtener información acerca del usuario y poder ayudarle.

A continuación y con apoyo de la Guía de itinerario socio- laboral elaborada por el Servicio Público de Empleo Castilla- La Mancha (SEPECAM, 2008), se detallan cada una de las etapas a las que se somete el usuario:

ACCESO

Los técnicos realizan una entrevista previa a la persona con el fin de conocer las necesidades y obtener su situación social diferenciando si se encuentran en riesgo de exclusión del mercado laboral. Para ello se utilizan instrumentos de recogida de información mediante los que se obtiene información general debido a que se trata únicamente de un primer encuentro. Además, el técnico trata de ganarse la confianza de la persona y conocer el grado de compromiso. El número de entrevistas podrá variar dependiendo de si en este primer encuentro se recoge la información suficiente.

A continuación se detallan las fases de la herramienta de recogida de información que siguen los técnicos:

- Ficha registro de usuarios: Se recogen datos de contacto y datos personales que sirven de apoyo al técnico para la entrevista semiestructurada ya que dispone de las características concretas de la persona discapacitada.
- Entrevista personal semiestructurada: El técnico ha de realizar preguntas abiertas con el fin de conocer el motivo por el que la persona se encuentra excluido del mundo laboral, en este caso, podrá realizar preguntas como por ejemplo, motivos que le hacen acudir a la entidad, niveles académicos, situación económica, familiar, sanitaria y las competencias personales.
- Valoración técnica inicial: Con los datos aportados por la persona entrevistada se procede a su análisis con el fin de orientar a la persona hacia el empleo normalizado o hacia un itinerario de inserción socio-laboral.
- Diagnóstico de empleabilidad: Se realizará únicamente con las personas que hagan un itinerario de inserción socio-laboral; se basa en las competencias personales detectadas anteriormente, buscando a través de esta herramienta competencias profesionales y demás aptitudes que puedan beneficiar al usuario en el proceso de inserción.
- Entrevista personal estructurada: El técnico plantea cuestiones incidiendo en aspectos importantes que han sido captados en la valoración inicial, el técnico tratara de empatizar con la persona y le explicará todo el proceso.

En este caso el técnico tratará de realizar un currículum estándar de la persona entrevistada reuniendo información académica y demás, así como le aconsejará

mediante un listado de características que pueden hacerle más fácil el proceso de inserción.

- Diagnóstico de la empleabilidad (definitivo): Se trata de una ficha resumen que se compone del diagnóstico definitivo, destacando lo más importante que nos servirá para elaborar el plan de trabajo.
- Plan de trabajo: Mediante consenso con la persona el técnico pasa a elaborar un plan de trabajo teniendo en cuenta las expectativas a corto, medio y largo plazo de la persona, puntos débiles y fuertes, enumerando las actividades que va a realizar y comprometiéndose en llevar un seguimiento al usuario en todo el proceso. Una vez que firman el acuerdo con el centro se realiza un cronograma de seguimiento al usuario y se firma un documento por el que el usuario se comprometerá a acudir al centro de trabajo el día requerido y el técnico de llevar su seguimiento con el fin de asegurar que la persona se esté adaptando adecuadamente al puesto ya que tendrá que realizar una evaluación.

2.1.5 NORMATIVA GENERAL SOBRE DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL

Se incluye este epígrafe por la importancia que representan las normativas para la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

En los últimos años, se han elaborado una serie de normativas que benefician al empresario si contrata a una persona con discapacidad, las cuales han logrado insertar a un gran número de personas con discapacidad en el mercado laboral. A continuación se citan las leyes nacionales más relevantes que contemplan la discapacidad.

El punto de partida del derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad se encuentra en el *artículo 49* de la Constitución Española que establece: “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 y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Por otro lado, el *artículo 35* de la Constitución Española otorga el derecho al trabajo así como a la libre elección de profesión, arte u oficio (BOE, 1978).

En el año 1982, con el fin de integrar en la sociedad y el mundo laboral a los discapacitados y como mejora de la legislación que lo regulaba, nació la ley de integración social del minusválido (LISMI). Cabe destacar de la LISMI el **artículo 37** que considera finalidad primordial la integración de discapacitados en el sistema ordinario de trabajo o su incorporación al mundo laboral mediante el trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno. En el **artículo 38**, se 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. Por otro lado y en este mismo artículo indica que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo (BOE, 1982).

Sin embargo, en el año 2005 se crearon unas medidas alternativas al artículo 38 que establecía la LISMI, pudiendo quedar exentas de la obligación de contratar como mínimo al 2% de las personas discapacitadas en las siguientes circunstancias según, se recoge en el Real Decreto 364/2005 (BOE, 2005):

- Cuando las empresas de colocación no cuenten con trabajadores discapacitados para dicha ocupación.
- Cuando existan causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que dificulten la contratación de trabajadores discapacitados, siempre y cuando se acrediten.

En este caso las empresas tienen unas medidas alternativas que serán:

- La celebración de un contrato mercantil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.
- Realización de donaciones o acciones de patrocinio de carácter monetario al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo cuando se trate de asociaciones o fundaciones de carácter público.
- La constitución de un enclave laboral.

En el año 2003 nació la ley sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad. En dicha ley se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, incluido cualquier

propósito de dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas orientadas a evitar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social. Además, indica en la disposición adicional sexta que para ser beneficiarios de las medidas de fomento de empleo deberán contar con una discapacidad reconocida de mínimo 33% (BOE, 2003).

Cuando una persona con discapacidad inicia una relación laboral, esta será sometida al Estatuto de los trabajadores (BOE, 2015) aplicándosele los derechos generales.

El **artículo 4** del Estatuto de los trabajadores (BOE, 2015) recoge los Derechos laborales y nos indica que en la relación laboral los trabajadores tendrán derecho a no ser discriminados para acceder al empleo o una vez empleados por ciertos motivos, entre otros por discapacidad, siempre que cuenten con aptitudes para realizar el empleo de forma satisfactoria.

El **artículo 17** que regula la no discriminación en las relaciones laborales dice que serán nulos y sin efecto cualquier cláusula o decisión del empresario, que afecte al trabajador y que supongan una discriminación por diversas razones, entre ellas por discapacidad.

Hasta ahora se han citado normas con carácter socio laboral, pero no si realmente se ha de adaptar por ley el puesto de trabajo a una persona discapacitada. El **artículo 15** de la Ley de prevención de Riesgos Laborales recoge los principios de la acción preventiva y nos indica que será obligación del empresario aplicar las medidas que integran el deber general de la prevención (BOE, 1995).

2.1.6 PAPEL QUE DESEMPEÑAN LOS PRINCIPALES ORGANISMOS DE INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL

Este apartado es objeto de estudio debido a la relevancia que vienen teniendo los organismos que trabajan cada día para dar apoyo tanto a las personas que tienen alguna discapacidad como a sus familiares. Todas las entidades tienen un objetivo común que es conducir a las personas con discapacidad al mundo socio-laboral, buscando soluciones a las barreras a las que se enfrentan y educando a la sociedad reclamando la colaboración. A continuación se explican el trabajo que desempeñan los principales organismos colaboradores.

2.1.6.1 ONG

Las ONG son organizaciones sin ánimo de lucro constituida por ciudadanos voluntarios con un objetivo común, puede ser a nivel nacional o internacional, además son autónomas e independientes del gobierno.

Su principal objetivo es promover mediante acciones o programas sociales aspectos que el Estado no ha satisfecho con el fin de satisfacer esa carencia de necesidades con la aportación humana y donativos por parte de terceros. Tales actividades promulgan la igualdad y la inclusión social, de tal forma que exigen la adaptación de instalaciones y mejoras de accesos, eliminando barreras (Pérez Ortega *et al*, 2011).

2.1.6.2 SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

A través de la publicación en el año 2009 del Servicio de Integración Laboral (SIL) del Organismo ECOM (SILECOM, 2009), me he apoyado para explicar a continuación en que consiste el trabajo de un Servicio de Integración Laboral.

Los Servicios de Integración Laboral prestan un servicio indispensable a las personas que presentan algún tipo de discapacidad y por su condición les es más difícil el acceso al mercado laboral.

Los Servicios de Integración Laboral no sólo prestan su apoyo a las personas con discapacidad sino que además actúan como vía de selección mediante asesoramiento a empresas poniendo a su disposición una amplia base de datos incluyendo diferentes

profesionales, con la formación correspondiente, informando a la empresa de las posibles bonificaciones que pueden disfrutar y llevando un seguimiento durante todo el proceso de incorporación de trabajadores a la empresa.

Los Servicios de Integración Laboral además son totalmente gratuitos tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Un ejemplo de SIL en la Región de Murcia es la Confederación Española de Personas con discapacidad física y orgánica (COCEMFE) junto a la Federación de Asociaciones Murcianas de personas con discapacidad física y orgánica (FAMDIF). Consisten en unas agencias de colocación privada, con autorización de los servicios públicos de empleo, que desarrollan funciones de intermediación laboral así como asesoramiento en gran parte de la Región de Murcia; siendo su objetivo principal la inclusión laboral de personas con discapacidad física y orgánica en la Región de Murcia en empresas ordinarias (COCEMFE, 2013).

¿Cómo funciona FAMDIF/COCEMFE - MURCIA?

En la Web de FAMDIF (FAMDIF, 2017) nos explican su labor que a continuación se detalla.

- FAMDIF mediante el apoyo de técnicos especiales de empleo realiza tareas tales como entrevistas individualizadas mediante las que se obtiene un conocimiento del trabajador y se podrá realizar una evaluación ocupacional.
- Ofrece un servicio de orientación tanto laboral como formativo personalizado para cada persona.
- Realizan la selección de candidatos en función del perfil demandado por la empresa, además de llevar un seguimiento durante la incorporación y asegurarse de la correcta adaptación del empleado al puesto de trabajo.
- Asesoran a las empresas en todo lo relacionado a la contratación y ayudas por la contratación que pueden percibir.
- Ofrecen formación reglada y además fomentan el autoempleo de personas discapacitadas así como insertar al máximo número de personas discapacitadas en el mercado ordinario y en centros especiales de empleo.

2.1.6.3 ENCLAVES LABORALES

El enclave laboral es un contrato entre una empresa, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad normal de aquella. Para llevarlo a cabo, un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora (Pérez, 2005).

Los enclaves laborales están regulados por el Real Decreto 290/2004 (BOE, 2004), que hace referencia a ciertos aspectos generales de los enclaves laborales que a continuación se detallan. Los Enclaves Laborales tienen una duración mínima de 3 meses y máxima de 3 años. Los trabajadores del enclave tienen que ser trabajadores con discapacidad provenientes de un CEE y el 60% deben ser trabajadores que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. La vigencia de la relación laboral es el tiempo que permanezca el enclave. Además tiene que estar formado por cinco trabajadores mínimo en una plantilla de la empresa colaboradora de 50 o más trabajadores, o de mínimo tres trabajadores si la plantilla es inferior a 50 trabajadores.

2.1.6.4 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Según una investigación realizada por Becerra Traver y colaboradores (Becerra-Traver *et al*, 2012), el objetivo principal de los Centros Especiales de Empleo es el de proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo; así como buscan la integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo ordinario.

La plantilla de dichos Centros se compone de trabajadores que cuentan con alguna discapacidad (deberá ser mínima del 33%), exceptuando aquellos trabajos que requieren ser desarrollados por una persona sin discapacidad indispensablemente.

Los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado así como estarán sujetos a la misma normativa que afecta a cualquier empresa.

Por otro lado, los trabajadores suscribirán un contrato de trabajo que será regulado por el estatuto de los trabajadores (BOE, 2015) y por la normativa que regula la relación laboral de los minusválidos en CEE (BOE,1985) así como el empleo deberá ser productivo y

remunerado de acuerdo con las características individuales del trabajador con el objetivo de adaptarlo adecuadamente al puesto y con el fin de integrarlo en el mercado ordinario de trabajo, para ellos son evaluados por equipos de profesionales durante 2 años para comprobar si realmente son aptos para incorporarse al mercado ordinario de trabajo.

2.1.7 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO NORMALIZADO

En primer lugar cabe diferenciar el empleo protegido del empleo normalizado. Para el *empleo normalizado* existen medidas incentivadas como por ejemplo la que se establece en la Ley de Integración Social de minusválidos (BOE, 1982), como se mencionó anteriormente, que exige que las empresas con más de 50 trabajadores deben reservar el 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad, aunque se puede sustituir por otras alternativas establecidas en el Boletín Oficial del Estado (BOE, 2005).

Las medidas de fomento de empleo consisten en reducciones/exenciones en la cuota de la seguridad social, subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo, por tipos de contratos y deducciones fiscales (SEPE, 2016a).

El empleo con apoyo es otra medida de fomento de empleo y viene regulado en el Real Decreto 870/2007 (BOE, 2007) y en dicha disposición se define como el conjunto de acciones de orientación y seguimiento a la persona con discapacidad en el puesto de trabajo en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, por parte de técnicos laborales especializados para personas discapacitadas que presentan serias dificultades de adaptación al mercado laboral.

Según el SEPE (SEPE, 2016a), el *empleo protegido* es el que se realiza en los Centros especiales de empleo. El objetivo principal de los CEE es el de realizar una actividad laboral remunerada adecuado a sus características que además facilite la integración en el mercado ordinario de trabajo, y el resto de características de los CEE explicadas en el apartado anterior.

Por otro lado, los enclaves laborales se consideran una de las medidas de tránsito hacia el mercado ordinario de trabajo desde el empleo protegido. Los enclaves laborales se regulan en el Real Decreto 290/2004 (BOE, 2004).

	CEE	Empresa ordinaria	TOTAL
Valores absolutos	68648	30154	98802
Distribución horizontal (%)	69,5	30,5	100
Proporción población activa (%)	11,4	5,0	16,4
Proporción población en edad activa (%)	3,9	1,7	5,6
Tasa de variación anual	0,1	13,3	3,7

Tabla 9: Volumen de contratos por tipo de empresa específicos a personas con discapacidad
Fuente: SEPE (2016)

En el año 2016 se celebraron un total de 98.802 contratos específicos con personas discapacitadas, suponiendo sobre el total de la población activa con discapacidad una tasa del 16,40%. Sobre dicho total de contratos el 69,5% se celebró con centros especiales de empleo representando el 11,4% del total de población activa del colectivo, siendo el resto de contratos realizados en la empresa ordinaria como se muestra en la Tabla 9 con datos recogidos a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2016).

		Total		CEE	
		Nº	% vertical	Nº	% vertical
DURACIÓN	Indefinido bonif.	1253	1,3	1252	1,8
	Indefinido PCD	9885	10	-	-
	Obra o Servicio	21931	22,2	21930	31,9
	Eventual Circ. Prod.	20756	21	20756	30,2
	Interinidad	14216	14,4	12778	18,6
	Temporal PCD	22657	22,9	17166	10,4
	Prácticas	40	0	-	-
	Formación	327	0,3	265	0,4
	Otros Contratos	112	0,1	126	0,2
	Convertidos en	7625	7,7	4375	6,4
	Indefinidos	18763	19	5627	8,2
	Temporales	79927	80,9	62895	91,6
	Otros Contratos	112	0,1	126	0,2
	Total	Total	98802	100	68648

Tabla 10: Volumen de contratos por tipo y duración específicos a personas con discapacidad

Fuente: SEPE (2016)

Según el tipo de contrato y duración realizado a personas con discapacidad con los datos obtenidos en el Informe realizado por el SEPE (SEPE, 2016), se puede ver como la mayoría de contratos son temporales específicos de personas con discapacidad representando casi una cuarta parte del total, siguiéndole el de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción, es decir, la contratación indefinida tiene un menor peso, el 81% de los contratos son de carácter temporal frente al 19% que son indefinidos. En los Centros especiales de empleo, el 31,9% sobre el total de contrataciones realizadas se registra en contratos por obra o servicio y un 30% mediante contratos eventuales. En la Tabla 10 se puede observar que en este caso también hay una gran diferencia en la

temporalidad de los contratos, el 92% de las contrataciones fueron de duración temporal frente a un 8% que fueron indefinidos.

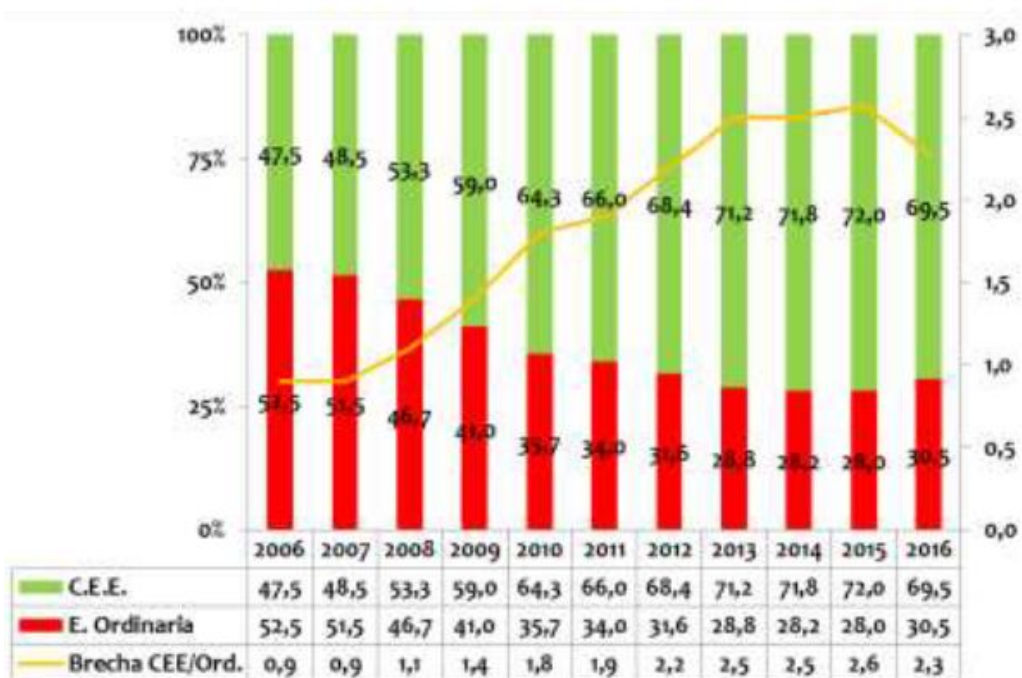


Figura 5: Evolución de la distribución del volumen de contratos específicos a personas con discapacidad, por tipo de empresa

Fuente: SEPE (2016)

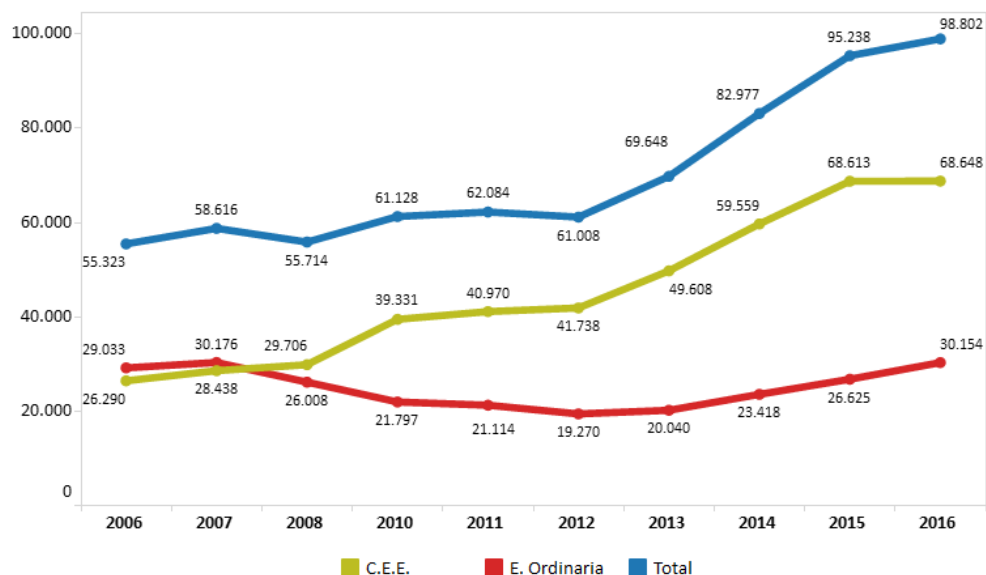


Figura 6: Evolución comparativa del volumen de contratos, por tipo de empresa

Fuente: SEPE (2016)

En las figuras 5 y 6 se puede ver la evolución comparativa de los contratos realizados en centros especiales de empleo y en empresas ordinarias durante los últimos 10 años.

En los años 2006 y 2007, la contratación era algo mayor en las empresas ordinarias que en los centros especiales de empleo. A partir del año 2008, la contratación en empresas ordinarias va disminuyendo aunque esto no ocurre en los centros especiales de empleo. Desde el año 2010 hasta 2016 la diferencia es notable, el número de contratos en CEE va ascendiendo, aunque en los 2 últimos años ha habido una leve disminución la mayoría de los contratos se celebran en CEE.

2.2 ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

2.2.1 TERMINOLOGÍA BÁSICA

Los autores de un interesante estudio (Gómez-Mejía *et al.*, 2008) definieron el análisis de puesto de trabajo como “El proceso sistemático de recopilación de información para tomar decisiones relativas al trabajo. El análisis del puesto de trabajo identifica tareas, obligaciones y responsabilidades de un determinado trabajo”.

Para comprender mejor el concepto anterior se añaden las siguientes definiciones (Gómez-Mejía *et al.*, 2008):

- **Tareas:** Conforman un elemento fundamental del trabajo, consiste en la introducción lógica e indispensable en el momento de desempeñarlo.
- **Obligación:** Consiste en el conjunto de tareas que forman una actividad importante para la realización del trabajo.
- **Responsabilidad:** Constituye una o varias obligaciones que indican el fin principal del trabajo.

Otros autores (Chiavenato *et al.*, 1983) definen el concepto de diseño del puesto como “la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante”.

Las fases de un análisis de puesto de trabajo son (Sastre y Aguilar, 2003):

- *Planificación:* En esta etapa se debe tener en cuenta los puestos que serán analizados con el objeto de poder poner en el conocimiento de los trabajadores para que puedan

colaborar en dicha actividad aportando información del puesto. Para el caso de empresas con diversos centros de trabajo lo conveniente es ponerse de acuerdo entre centros para minimizar el trabajo que conlleva el análisis de puestos y lo interesante sería tener un listado genérico para todos los centros en los que consten los mismos cargos examinados. En esta fase se debe redactar la estructura que se quiere dar al análisis con el fin de que esta nos ayude a recabar la información que vamos a querer incluir. Para ello hay que hacer uso de los métodos de recogida de información que existen para el análisis de puestos de trabajo; se puede elegir un método en el que el analista es quien aporta la información o bien algún trabajador o responsable el que la aporte.

- *Ejecución*: En esta fase ya debemos de tener claro quien se encarga de recoger la información y por lo tanto ahora es el momento de llevarlo a cabo; en la ejecución pueden aparecer disputas debido a que algunos ocupantes no aceptan que se esté analizando su cargo y por otro lado su participación puede crear despistes a la hora de desempeñar las funciones de su puesto. Para ello anteriormente se les informó y lo correcto es que en este proceso se cuente con los directivos además de los empleados.

El resultado que se obtenga se debe incluir en un informe, generalmente se denomina ficha de análisis, que se deberá registrar en el sistema de información de recursos humanos con el fin de tenerlo a disposición para cualquier consulta o modificación posteriormente.

-*Evaluación y control*: Ya tenemos la ficha de análisis ahora es el momento de que actúen los responsables del proceso revisando si la información que aporta es válida, el tiempo destinado a cada técnica de recogida de información es adecuado, la participación del personal ha sido buena, los costes del análisis y problemas que hayan podido surgir. Esto se hace para tenerlo en cuenta en los próximos procesos de análisis de puestos o también a la hora de actualizar los mismos análisis examinados anteriormente, que debería revisarse periódicamente o cuando surjan cambios en el cargo.

2.2.2 OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Los principales métodos de recogida de información son (Gómez-Mejía *et al*; 2008):

Entrevistas: Un trabajador del departamento de RRHH generalmente es quién realiza una entrevista a un grupo de trabajadores afectados con el fin de recoger información del

puesto de trabajo que puedan aportar los trabajadores mediante una entrevista estructurada, es decir, mediante una lista predefinida acerca de cuestiones sobre el puesto que desempeñan. Sin embargo, las entrevistas tienen los siguientes inconvenientes:

- Implica paralización de las tareas del puesto de trabajo.
- Para que este método proporcione una información correcta el analista deberá prepararse y debe contar con amplia experiencia por lo que es algo costoso.
- Posible confusión entre empleado y analista si la entrevista no se dirige correctamente.

Observación: Se utiliza este método para puestos de trabajo más físicos y repetitivos ya que este tipo de trabajos son más perceptibles. Consiste en que un analista observa la actuación del trabajador que desempeña el puesto, tratando de identificar las características principales del puesto de trabajo con dichas observaciones, si lo prefiere puede grabar en video al trabajador para estudiarlo con mayor detalle. Los principales inconvenientes son:

- Es un método muy costoso, ya que requiere emplear mucho tiempo.
- Como no existe contacto directo con el empleado se pierde información que podría ser valiosa para el análisis.
- No se puede usar este método cuando el puesto de trabajo implique funciones más técnicas y con cierta dificultad.

Diarios: Se le pide a un grupo de trabajadores que indiquen en un diario las actividades que realizan y el tiempo destinado a tales actividades. Tras periodos de varias semanas el analista mediante este método obtiene información acerca de las características principales del puesto. En este método también encontramos las siguientes desventajas:

- El trabajador lleva toda la carga de este método de recogida de información.
- El analista requiere de cierto tiempo para comprender y recoger la información del puesto.

Cuestionarios: El trabajador cumplimenta en un cuestionario a través de un ordenador una serie de preguntas acerca de las necesidades del puesto en lo que se refiere a conocimientos, habilidades, aptitudes, responsabilidades... Las preguntas del cuestionario cuentan con una escala numérica que mide la frecuencia con la que se desarrolla la actividad o importancia del factor trabajo. Una vez finalizado el cuestionario

el propio ordenador emitirá un informe en el que destaca las características principales del puesto. Sus principales inconvenientes son:

- Al desarrollar este método el propio empleado se requiere de cierto nivel para poder responder con exactitud las tareas del puesto, no recomendado en puestos de bajo nivel.
- Se requiere planificación y una elaboración adecuada que permita obtener información precisa.
- Se puede obtener información cambiada y muy poco objetiva.

Las empresas para compensar los inconvenientes de la utilización de los métodos de recopilación de datos anteriormente descritos, utilizan la combinación de varios métodos.

2.2.3 APLICACIONES DE LA INFORMACIÓN QUE GENERA EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Según Sastre y Aguilar (2003), el análisis de puestos de trabajo se trata de un proceso dirigido por la dirección de Recursos Humanos en el que se obtiene información detallada del puesto de trabajo incluyendo requisitos de acceso al puesto, finalidad y demás información relevante.

Para ello el análisis del puesto de trabajo consta de dos partes; por un lado la **descripción del puesto de trabajo** que consiste en incluir información tal como la aparición de dicho puesto, porque requiere ser ocupado, actividades del puesto y todo lo que hace referencia a las funciones del cargo en concreto. Para obtener una correcta descripción se deberán incluir todos los elementos como el fin que se persigue, la situación en la que se encuentra el cargo dentro de la organización, las relaciones que presenta con otros cargos, tareas de dicho puesto así como responsabilidades que implica, herramientas precisas para realizarla y las condiciones en el que se llevan a cabo las tareas.

El otro proceso consta de la **especificación del puesto de trabajo**, es decir, las habilidades, conocimientos y aptitudes que debe poseer el empleado que desempeñará dicho puesto. Está orientado a la persona mientras que la descripción se basa en las

funciones. Con la especificación del puesto de trabajo se trata de conseguir a la persona que ocupe dicho puesto esté capacitada de realizarlo con la mayor eficacia.

El proceso descrito anteriormente puede ayudar al departamento de recursos humanos a obtener una información como referencia para el ocupante del puesto y también a nivel interno sirve para conocer los riesgos a los que se exponen los trabajadores que desempeñen dicho cargo y por lo tanto se puede desarrollar un correcto plan de prevención de riesgos laborales.

El proceso para el análisis de puestos de trabajo no sólo es válido en materia de prevención de riesgos laborales como explican Gómez-Mejía *et al.* (2008), además resulta útil para:

- Contratación: Les ayuda al departamento de recursos humanos a la hora de realizar una selección porque con la descripción del puesto pueden publicar la vacante disponible y al conocer el perfil que desean seleccionar para el puesto les será más fácil realizar un filtro de candidatos.
- Selección: El análisis del puesto de trabajo es útil en este caso para conocer si se deben realizar test de personalidad u otros a trabajadores de determinados puestos, por ejemplo si una persona trabaja en el departamento de atención al cliente y trata con clientes personalmente con un test de personalidad se podría saber si esa persona es idónea ya que conocemos las características del puesto.
- Evaluación del rendimiento: Mediante el análisis del puesto de trabajo se podrá evaluar el rendimiento de los trabajadores más eficazmente al conocer las tareas y demás responsabilidades que el puesto otorga, sin embargo la evaluación del rendimiento únicamente debe tener un fin laboral.
- Remuneración: Con la información que da el análisis de puestos de trabajo será más fácil considerar un salario equitativo valorando las tareas que cada trabajador desempeña.
- Formación y carrera profesional: Es fácil conocer las carencias de los trabajadores en determinadas ocupaciones si hemos realizado un correcto análisis del puesto de trabajo, por lo que los directores podrán actuar formando profesionalmente a sus trabajadores mejorando así el rendimiento.

2.2.4 IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Para poder hablar de identificación de competencias antes cabe definir el concepto de competencia y para ello se nombra la definición que hacen Sastre y Aguilar (2003) que consideran competencia como una característica o conjunto de ellas que posee un trabajador para desempeñar eficientemente una tarea o trabajo que es a su vez perceptible por el resto.

Según Prieto (2007), para identificar las competencias que pueda tener un trabajador o las que se han de llevar a cabo para un desempeño correcto del puesto de trabajo es necesario realizar un proceso de análisis de las mismas, en este caso dependerá del enfoque que se le dé. Los diferentes enfoques que permiten la identificación de competencias son:

- Enfoque conductista: Tiene como finalidad el estudio del comportamiento de aquellos trabajadores que desempeñan las funciones de un puesto de una forma más eficaz al resto de trabajadores que desempeñan el mismo cargo, en ocasiones a este tipo de empleados se les llama trabajadores estrella. Para poder analizar la conducta de este tipo de trabajadores se usa la técnica de incidentes críticos mediante la cual se les pide a este tipo de trabajadores que destaquen aspectos positivos o negativos que se le presenten en una situación importante para el logro de objetivos en su puesto. Mediante este enfoque se consigue información de las competencias en forma de habilidades, rasgos personales, comportamientos y conocimientos que los trabajadores aportan para desempeñar el cargo. Este enfoque se encuentra en el punto de mira de muchas críticas debido al desconocimiento de saber las características de los trabajadores que serían convenientes incluir.
- Enfoque funcionalista: Tiene su origen en la Administración Británica que consideró adaptar la formación profesional a la demanda del mercado laboral. El funcionamiento de las empresas dependía de las relaciones que tuvieran con el mercado, tecnología o relaciones institucionales. Por lo tanto, este enfoque parte de analizar la relación entre habilidades, conocimientos y aptitudes del trabajador que al aplicarlos en la empresa se podrán identificar las competencias más importantes que presenta el trabajador.

- Enfoque constructivista: Este enfoque busca la relación que hay entre los grupos y su entorno, la formación y el empleo. La identificación de competencias con este enfoque se ha de tener en cuenta al finalizar el proceso formativo, ya que se basa en que en primer lugar la persona adquiera una formación y a su vez realice prácticas laborales. Francia fue pionera en este enfoque mediante la creación de bachilleratos profesionales.

Prieto (2007) considera que la aplicación de competencias tiene dos finalidades, permitir una mayor integración de los trabajadores en la cultura organizativa y la producción de unos cambios ventajosos en el área de recursos humanos a nivel operativo, como pueden ser:

- En planificación de recursos humanos, se buscará que los empleados que conforman la plantilla en una empresa puedan adquirir las competencias que para dicho puesto se exigen.
- En los procesos de reclutamiento y personal, se exigirá a los candidatos unas competencias mínimas tanto formativas como técnicas.
- La aplicación de las competencias permite reestablecer el sistema de recompensas en las organizaciones, al conocer las competencias de los trabajadores se podrá establecer una nueva estructura salarial.
- En la evaluación del rendimiento, tiene una especial importancia las competencias del trabajador en su puesto de trabajo, esto ayudará a conocer el potencial.

2.2.5 EL SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE CAPITAL HUMANO

El sistema de información sobre capital humano es un sistema que utiliza el departamento de recursos humanos para reunir toda la información relativa a dicho departamento de tal forma que puedan obtener, modificar o actualizar información relevante en la base de datos. Un sistema de información sobre capital humano informático incluye un hardware y software informático que ayuda al departamento de recursos humanos así como a la dirección de la empresa mediante un programa que puede ser estándar o personalizado (Gómez-Mejía *et al*; 2008).

Hay varias aplicaciones informáticas de los sistemas de información que incluyen determinados programas como pueden ser (Gómez-Mejía *et al*; 2008):

- Un programa con información del personal: Mediante la creación de una base de datos se obtiene información relativa a los trabajadores que tiene una empresa, normalmente solo incluyen una información básica del trabajador pero en ciertas aplicaciones incluyen en sus programas además información más interesante para el departamento de recursos humanos.
- Un programa para el proceso de selección de personal: Se usa para el seguimiento de candidatos en el proceso de selección por lo tanto incluirá datos sobre los candidatos que permitirá al personal valorar a los candidatos mediante el programa así como concertar entrevistas con los directivos y actualizar información del candidato.
- Inventario de cualificación: Este programa permitirá conocer la formación o experiencia que tienen sus empleados para gestionar dicha información y si existiera una vacante interna buscar al trabajador que mejor se adapte.
- Nóminas: Normalmente este programa realiza el cálculo del salario base, deducciones, impuestos y sueldo neto. También en otros casos se configura para descontar planes de pensiones o cuotas sindicales.
- Gestión del tiempo del trabajador: Con este programa conocerás como gestionan el tiempo los empleados, es decir, el absentismo, asistencia o retrasos.

2.2.6 ELEMENTOS ORGANIZACIONALES

Los elementos organizacionales conforman el conjunto de aspectos que se tienen en cuenta para valorar un puesto de trabajo ya sean directamente del puesto de trabajo o factores influyentes de la organización.

-Factores psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo se componen de aquellos aspectos que influyen en el trabajador como pueden ser cultura organizativa, relaciones entre trabajadores y el contenido del trabajo, además también son influyentes aspectos externos como pueden ser imposiciones de la sociedad hacia la persona o aspectos individuales de la persona, estos aspectos producen en la persona una percepción acerca del puesto de trabajo. Las percepciones conllevan riesgos psicosociales y se clasifican en factores de riesgo inherentes a la organización, a la tarea o a la persona. A continuación, estos son los siguientes factores psicosociales que se dan en el trabajo (Santiago, 2004):

1) *Factores inherentes a la organización*: Son los factores que se producen para la evolución del proceso de producción; entre ellos destacan, política de la empresa, la conducta directiva, estructura organizativa, salario, estabilidad laboral, carrera profesional, organización temporal y ritmo de trabajo. A continuación, se incluye una breve descripción de alguna de ellas:

- Política de empresa: La política de la empresa es el conjunto de normas establecidas por la dirección de la empresa generalmente en el que establece toda la conducta de la organización tales como fijación de precios, técnicas productivas etc. las empresas podrán optar por una política en base a maximizar beneficios o aumentar el crecimiento de la empresa. De la política de la empresa va a depender el resto de factores.

- Conducta directiva: El directivo puede tomar su liderazgo como si de una dictadura se tratase causando un pésimo clima laboral o por el contrario puede ser participativo provocando la participación y comunicación con trabajadores.

- Organización temporal: Esto se compone por la forma en que se distribuyen las horas en el trabajo, es decir, la jornada laboral como se organiza diariamente.

- Ritmo de trabajo: Se define como el desgaste físico o emocional que un trabajador tiene para la ejecución de una determinada tarea. El trabajo puede ser monótono o repetitivo.

2) *Factores inherentes a la tarea*: Son aquellos factores que van asociados a la tarea. Dichos factores son:

- Contenidos de la tarea: Se considera que un trabajo para que tenga contenido ha de contar con un significado que lo haga interesante, el trabajador debe poseer cierto control sobre la tarea, debe hacer que el trabajador emplee sus habilidades físicas y mentales y además debe contar con cierto status social para que un trabajador no se sienta insatisfecho ya que es el principal motivo de insatisfacción laboral.

- Identificación con la tarea: Tiene que ver con la percepción que el empleado tiene de su trabajo, es decir, la importancia y el lugar que ocupa su trabajo en la organización.

- Status social: Se refiere a la categoría que un empleo otorga a un trabajador en la sociedad y para el mismo, esto incluye la formación que requiere el puesto, tiempo dedicado al aprendizaje, categoría profesional.

- Autonomía: La autonomía es la capacidad de tomar decisiones en parte de un trabajo con la que cuenta un trabajador.

- Automatización: Esto se da cuando una máquina puede reemplazar un trabajo.

- Comunicación: Es el proceso de dar y recibir información o ideas. Es importante que el trabajador pueda tener relaciones comunicativas con el resto. Como medidas favorecedoras de la comunicación se ha de conocer el nivel de ruido ambiental, distancia física de trabajadores, grado de concentración, posibilidad de realizar pausas y relacionarse.

3) *Factores inherentes a la persona*: Estos factores son con los que cuenta la persona, es decir, la forma de ser de uno mismo y su forma de actuación ante determinadas situaciones. Para determinarlos intervienen algunos datos como son:

- Edad: Conforme se cumplen años se sufren cambios en las capacidades físicas y mentales, causando un deterioro en la agudeza visual, auditiva y pérdida de memoria.

- Nivel cultural: Supone el conjunto de vivencias que caracteriza a un grupo social. La cultura comprende arte, religión, estilos de vida, valores. El trabajador se expresa en base a su percepción cultural.

- Experiencia: La experiencia se obtiene con la práctica de una determinada tarea a lo largo del tiempo, influye en la motivación y satisfacción.

- Satisfacción laboral: Es el estado de bienestar con el que cuenta un trabajador en el desempeño de su trabajo.

- Motivación laboral: Es la graduación en que una persona valora el deseo de desempeñar tareas.

4) *Empowerment*

Gelabert (2012) considera el *empowerment* como una forma de motivación de sus empleados quienes se involucran más en la empresa ya que cuentan con la toma de decisiones sin previa autorización del responsable, esto se produce debido a las circunstancias del mercado que exige versatilidad, funcionalidad etc., lo que exige empleados con mayor determinación. Es decir, el *empowerment* se basa en tratar de conseguir empleados más comprometidos y además el puesto de trabajo lo considera

parte de lo que es la persona que lo desempeña. Esta filosofía funciona mejor si se trabaja en equipo y mucho más con el trato hacia el cliente o consumidor.

5) Diversidad

La diversidad en el mundo laboral se fomenta como medida antidiscriminatoria hacia aquellos grupos sociales marginales por diversas razones (discapacidad, sexual, étnica). Las nuevas legislaciones apoyan la diversidad en el trabajo pero todo este fenómeno se debe más bien a un movimiento social que trata de conducir al mundo laboral hacia la tolerancia y fomenta la integración de las personas en las organizaciones proporcionando así una buena imagen de esta, mejora de la competitividad y aumento de creatividad (Gelabert, 2012).

2.2.7 TÉCNICAS PARA REDISEÑAR PUESTOS DE TRABAJO

Las técnicas de rediseño de puestos de trabajo son (Gómez-Mejía *et al*; 2008):

1. *Simplificación del trabajo*: Busca maximizar la eficiencia mediante la división del cargo en tareas simplificadas y de forma reiterada. En este caso se le otorga la planificación a los supervisores mientras que el trabajador tiene una ocupación muy determinada. Se busca mediante la simplificación aumentar la producción de forma eficaz, esto solo es posible en el caso de una demanda establecida con pocas variaciones en un entorno de cambios no sería productivo porque debería de haber una alta rotación de trabajadores que a su vez se puede crear insatisfacción en ellos. La simplificación no se puede entender como la desaparición de un trabajo.
2. *Ampliación del trabajo*: La ampliación se utiliza para evitar la fatiga de los trabajadores y a su vez sirve para rediseñar puestos. La ampliación de trabajos consiste en añadir nuevas tareas a un trabajo para evitar que sea monótono.
3. *Rotación del trabajo*: La rotación del trabajo consiste en tener unas tareas claras que los trabajadores podrán desempeñar rotándose para no realizar un mismo trabajador siempre la misma tarea. Esta técnica busca la eliminación de la monotonía en el trabajo que pueda generar aburrimiento en el trabajador y por otro lado hace que los trabajadores sean más polivalentes.
4. *Enriquecimiento del trabajo*: Consiste en confiar al trabajador el diseño de todo un proceso productivo y no solo de una única tarea del proceso, es decir, el

trabajador podrá desempeñar todas las tareas que se deban llevar a cabo para obtener el producto final, en este caso se busca la motivación del trabajador ya que de él dependerá la responsabilidad para la toma de decisiones. Pero esta técnica presenta controversias ya que hay ciertos procesos productivos que requieren de cierta dificultad como para que lo desempeñe una sola persona.

5. *Diseño del trabajo en función de los equipos*: Consta en el trabajo en equipo por grupos de trabajadores que gestionan el proceso productivo pero no mediante personas sino mediante equipos, además este grupo de trabajadores toma las decisiones de contratación de personal y demás decisiones ya que ellos eligen como desempeñar el trabajo.

3. ADAPTACIÓN DE LOS ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1. ENTREVISTA CON M^a JOSÉ FERNÁNDEZ Y ANDRÉS GIMÉNEZ EN REPRESENTACIÓN DE FAMDIF /COCEMFE- MURCIA

Con objeto de adquirir más de información para aplicar al rediseño de los análisis de puestos de trabajo, se contó con la colaboración de los representantes del Servicio de Integración Laboral de la Región de Murcia, Doña María José Fernández y Don Andrés Giménez (véase Anexo 1). Además facilitaron una hoja que reúne los aspectos a destacar cuando una empresa les solicita un trabajador discapacitado. Con base a esta completa hoja para la selección de personal que utilizan los técnicos de empleo de Famdif / Cocemfe, se ha desarrollado una readaptación de los análisis de puestos de trabajo destacando la información útil del puesto de trabajo que se debería conocer previamente para saber el grado de discapacidad que puede ser admitido en un determinado puesto de trabajo. De esta forma se debe valorar si el trabajador no se ha adaptado por su condición de discapacidad o por aspectos personales (Véase Anexo 2).

3.2. REDISEÑO DE LOS ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

En base al Anexo 2 y al Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones de Gelabert, M. P. (Gelabert, 2012) se diseñó la siguiente hoja de análisis de puestos de trabajo en la que se incluyen factores condicionantes del puesto de trabajo que dan una visión acerca de los trabajadores con discapacidad que podrían desempeñar un puesto de trabajo sin necesidad de adaptar el puesto a sus condiciones. Este análisis rediseñado favorece a la inclusión de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo.

HOJA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	
1. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Denominación	
Centro de trabajo	
Sección	
Departamento	
2. OCUPANTE ACTUAL DEL PUESTO	
3. ANTECEDENTES DEL PUESTO	SUSTITUCIÓN <input type="checkbox"/> NUEVA CREACIÓN <input type="checkbox"/>
4. FINALIDAD	

5.LUGAR QUE OCUPA EN EL ORGANIGRAMA				
6. INSTRUMENTOS QUE REQUIERE EL PUESTO				
7. EXIGENCIAS DEL PUESTO				
8. FORMACIÓN				
9.EXPERIENCIA				
10. TAREAS QUE DESEMPEÑA				
11. ESFUERZO				
Esfuerzo físico	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
Carga de peso	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	< 15 Kg	15-25 kg
Esfuerzo mental y visual	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
Destreza manual	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
Expresión oral	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
12. RESPONSABILIDAD				

13. CONDICIONES DE TRABAJO		
Físicas:	Interior <input type="checkbox"/>	Exterior <input type="checkbox"/>
Accesibilidad:		
Ascensor	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Local accesible	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Baño	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Temperatura		
Vibración		
Iluminación		
Ruidos		
Riesgos físicos		
Actividad física		
Enfermedades profesionales		
Jornada laboral		
Frecuencia de viajes		
Flexibilidad		

Posibilidades de promoción	
Aptitudes	
Características actitudinales	
Dificultad en la adaptación	
Complejidad	
14. Funciones básicas del puesto	
15. Descripción de los trabajos que realiza con mayor frecuencia	
16. Descripción de trabajos periódicos	
17. Descripción de trabajos ocasionales	
18. Discapacidades aptas	Las discapacidades que quedan incluidas para poder desempeñar el puesto son:
	Discapacidad física
	Discapacidad psíquica e intelectual
	Discapacidad sensorial

3.3. EJEMPLOS

Con los ejemplos de la hoja de análisis de puestos de trabajo rediseñada se intenta obtener una visión de la información que proporcionaría si se analizará con atención un determinado puesto de trabajo.

La inclusión de ciertos epígrafes que se obtuvieron en base al anexo 2 pretende la incorporación al mercado ordinario de trabajo a las personas con discapacidad. En este caso las personas con discapacidad podrían desarrollar un determinado puesto de trabajo en igualdad de condiciones ya que su discapacidad no limitaría si se ha hecho un correcto análisis de puesto de trabajo.

Los dos ejemplos incluidos sirven para tener la visión de dos puestos de trabajo totalmente diferentes, se ha analizado un puesto de cocinero y otro de recepcionista de hotel.

EJEMPLO 1: REDISEÑO DEL ANÁLISIS DE UN PUESTO DE TRABAJO DE COCINERO

HOJA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO				
1. IDENTIFICACION DEL PUESTO				
Denominación	COCINERO			
Centro de trabajo	RESTAURANTE DI MARE			
Sección	RESTAURANTE			
Departamento	ALIMENTOS Y BEBIDAS			
2. OCUPANTE ACTUAL DEL PUESTO				
El puesto es de nueva creación				
3. ANTECEDENTES DEL PUESTO				
SUSTITUCIÓN		NUEVA CREACIÓN		
4. FINALIDAD				
Por ampliación del número de comensales en el restaurante cubrir puesto de cocina.				
5. LUGAR QUE OCUPA EN EL ORGANIGRAMA				
Por debajo del jefe de cocina y encima del auxiliar de cocina				
6. INSTRUMENTOS QUE REQUIERE EL PUESTO				
Utensilios de cocina, sartenes, ollas, horno, fogones, freidora, microondas, frigorífico, congelador, agua, energía eléctrica.				
7. EXIGENCIAS DEL PUESTO				
Trabajo bajo presión, constante, requiere iniciativa y destreza manual.				
8. FORMACION				
Título FP grado medio en cocina y gastronomía				
9. EXPERIENCIA				
Experiencia mínima acreditada de 1 año en puestos similares				
10. TAREAS QUE DESEMPEÑA				
Desempeña tareas de manipulación, conservación, preparación y presentación de todo tipo de alimentos, confeccionar platos, colaborar con las actividades del servicio, seguir la normativa en seguridad e higiene laboral.				
11. ESFUERZO				
Esfuerzo físico	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
	El puesto exige una actividad física moderada que permita mantenerse en pie durante toda la jornada laboral			
Carga de peso	NO <input type="checkbox"/>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	< 15 Kg	15-25 kg
	La carga de peso será mínima, consiste principalmente en la sujeción de platos, sartenes, ollas, bandejas.			
Esfuerzo mental y visual	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
	Se requiere un alto grado de concentración y suficiente visión como para la elaboración de los platos.			

Destreza manual	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
	El puesto de cocinero exige un alto grado de destreza manual ya que será la principal herramienta de trabajo.			
Expresión oral	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
	Se requiere de comprensión oral para dialogar con el resto de personal de cocina, dar órdenes o tratar con clientes cuando se requiera.			
12. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre la calidad en la preparación culinaria y cuidado de los tiempos, responsabilidad sobre los aparatos de cocina y equipos, así como en la aplicación de la normativa de seguridad e higiene laboral.			
13. CONDICIONES DE TRABAJO				
Físicas:	Interior		Exterior	
Accesibilidad:				
Ascensor	SI		NO	
Local accesible	SI		NO	
Baño	SI		NO	
Temperatura	Ambiente con alta temperatura y húmedo			
Vibración	No hay vibraciones que se deban contemplar			
Iluminación	Iluminación alta para elaborar correctamente las labores de cocina			
Ruidos	Nivel de ruido alto-medio, generado por equipos de cocina, clientes, teléfonos.			
Riesgos físicos	Riesgos de sufrir caídas, golpes, choques, cortes, quemaduras, exposición a altas temperaturas, productos químicos, contactos eléctricos, incendio.			
Actividad física	Requiere de una actividad física moderada que permita mantenerse de pie durante toda la jornada laboral			
Enfermedades profesionales	Probabilidad media de sufrir enfermedades de la piel y sufrir daños de audición y visión.			
Jornada laboral	Turno partido 12:00/16:00 - 19:00/23:00 de martes a domingo con 1 día libre.			
Frecuencia de viajes	No se requiere			
Flexibilidad	No se debe realizar la jornada completa para cubrir necesidades de los clientes.			
Posibilidades de promoción	Posibilidad de promocionar a jefe de cocina a medio plazo			
Aptitudes	Proactiva, eficiencia, destreza manual			
Características actitudinales	Comunicación, constancia, alto grado de concentración, resolutiva			

Dificultad en la adaptación	El grado de adaptación que requiere es bajo ya que únicamente requiere conocer la ubicación del equipo y forma de trabajo.		
Complejidad	La complejidad que exige el puesto es para la elaboración de platos con la calidad exigida y en el tiempo establecido.		
14. Funciones básicas del puesto	Planificar el trabajo en la cocina utilizando las normas de seguridad e higiene, elaboración de alimentos y bebidas previamente preparados por el auxiliar de cocina, colaborar con el servicio, ofrecer calidad en el servicio buscando el uso adecuado del tiempo.		
15. Descripción de los trabajos que realiza con mayor frecuencia	Elaboración de platos y cócteles, revisión de existencias, decoración de platos.	Tiempo que invierte	90%
16. Descripción de trabajos periódicos	Realizar inventario de existencias, revisar comandas, limpieza y mantenimiento del equipo.	Tiempo que invierte	75%
17. Descripción de trabajos ocasionales	Elaborar menús, salir a atender a clientes cuando sea solicitado.	Tiempo que invierte	50%
18. Discapacidades aptas	Las discapacidades que quedan incluidas para poder desempeñar el puesto de cocinero son:		
	Discapacidad física: Se incluyen una Clase 2: Discapacidad Leve para extremidades superiores e inferiores.		
	Discapacidad psíquica e intelectual: Se incluyen las discapacidades en Clase 2: Discapacidad Leve		
	Discapacidad sensorial: Trastornos auditivos, trastornos de la visión, Trastornos del lenguaje se incluyen Grupo 2.		

EJEMPLO 2: ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO DE RECEPCIONISTA DE HOTEL

HOJA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO					
1. IDENTIFICACION DEL PUESTO					
Denominación	RECEPCIONISTA				
Centro de trabajo	HOTEL DIMARE ***				
Sección	Recepción				
Departamento	Atención al Cliente				
2. OCUPANTE ACTUAL DEL PUESTO					
Puesto de nueva creación					
3. ANTECEDENTES DEL PUESTO					
SUSTITUCION		NUEVA CREACION			
4. FINALIDAD					
Creado para cubrir periodo vacacional debido a un incremento de huéspedes.					
5. LUGAR QUE OCUPA EN EL ORGANIGRAMA					
Por encima del auxiliar de recepción y por debajo del jefe de recepción.					
6. INSTRUMENTOS QUE REQUIERE EL					
Teléfono, ordenador, material de oficina					
7. EXIGENCIAS DEL PUESTO					
Requiere de cierto nivel de autonomía, posible situación de estrés con centralita, responsabilidad, comunicativo, resolutivo.					
8. FORMACIÓN					
Titulo de Grado en Turismo, Técnico Superior en Gestión de Alojamientos turísticos o similar, alto nivel de Inglés y valorable conocimientos de otros idiomas.					
9. EXPERIENCIA					
Se requiere como mínimo 1 año de experiencia en Hoteles de 3 estrellas.					
10. TAREAS QUE DESEMPEÑA					
Confirmación de reservas por cualquier vía, bienvenida a huéspedes, entrega de llaves, control de entradas/salidas, información turística, resolución de dudas, control de pagos, preparar facturas y ayudar en tareas administrativas.					
11. ESFUERZO					
Es fuerza físico	ALTO	MEDIO	BAJO	NO	
	Requiere muy poco esfuerzo físico, en ocasiones, acompañar a huéspedes a las instalaciones.				
Carga de peso	NO <input checked="" type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	< 15 Kg	15-25 kg	> 25 kg
Es fuerza mental y visual	ALTO	MEDIO	BAJO	NO	
	Esfuerzo mental moderado ante situaciones de estrés con la centralita.				

Destreza manual	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
	Se requiere habilidades de mecanografía.			
Expresión oral	ALTO	MEDIO	BAJO	NO
	Se requiere una excelente comunicación verbal y escrita.			
12. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad con el control de caja, entradas y salidas de clientes y reservas.			
13. CONDICIONES DE TRABAJO				
Físicas:	Interior		Exterior	
Accesibilidad:				
Ascensor	SI		NO	
Local accesible	SI		NO	
Baño	SI		NO	
Temperatura	Temperatura regulada por aire acondicionado según temporada.			
Vibración	Vibraciones generadas por el ascensor.			
Iluminación	Durante el día iluminación alta por la noche luz tenue.			
Ruidos	Ruidos de maletas, ascensor, huéspedes, cocina.			
Riesgos físicos	Caídas al mismo nivel, golpes y atrapamiento con mobiliario.			
Actividad física	Es necesario poder permanecer sentado o de pie durante la jornada.			
Enfermedades profesionales	Lesiones posturales (cuello, hombros, espalda), síndrome del túnel carpiano, fatiga visual, mental.			
Jornada laboral	Rotación de turnos (Mañana/ Tarde / Noche) M: 6/14 T:14/22 N: 22/6 De Lunes a Domingo con 2 días de descanso.			
Frecuencia de viajes	No			
Flexibilidad	Posibilidad de cambiar turno si hay acuerdo entre compañeros.			
Posibilidades de promoción	Posibilidades muy a largo plazo			
Aptitudes	Habilidades comunicativas, mecanográfica, organizado, paciente.			
Características actitudinales	Resolutivo, educado, empático, responsable.			
Dificultad en la adaptación	La adaptación es fácil si se ha trabajado anteriormente en este sector.			
Complejidad	Ofrecer un correcto trato al huésped durante su estancia.			

14. Funciones básicas del puesto	Dar la bienvenida a huéspedes, registrar entradas/salidas, atender teléfono, control de reservas vía email, online, teléfono, control de pagos (banco, efectivo), entrega /solicitud de llaves, preparar recibos, atender a clientes, resolver quejas o dudas, información turística.
15. Descripción de los trabajos que realiza con mayor frecuencia	Atender teléfono, control de reservas, comprobación y registro de entradas y salidas, control de pagos, proporcionar información al huésped.
16. Descripción de trabajos periódicos	Información turística, preparación de facturas, resolución de quejas.
17. Descripción de trabajos ocasionales	Tareas administrativas, venta entrada museos.
18. Discapacidades aptas	Las discapacidades que quedan incluidas para poder desempeñar el puesto son:
	Discapacidad física: Grado 3 (Moderada) para extremidad inferior y grado 2 (Leve) extremidad superior.
	Discapacidad psíquica e intelectual: Se aceptan candidatos hasta un grado 2 (leve).
	Discapacidad sensorial: Grupo 2 para trastornos del lenguaje y auditivos y grupo 3 para trastornos de la visión.

4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

El principal aporte de éste Trabajo Fin de Grado es el rediseño de los Análisis de Puestos de Trabajo, de manera que se incluyan los grados de discapacidad aceptable para cada puesto de trabajo.

Del marco teórico desarrollado se puede concluir que las personas con discapacidad en España en los últimos años han conseguido ganar apoyo por la sociedad debido a las actuales medidas incentivadoras que se han creado para tratar de integrarlos en el mundo laboral. Sin embargo, no es suficiente.

Actualmente varios organismos están trabajando para dar luz a este colectivo persiguiendo educar a las empresas para que no sólo cuenten con las personas con discapacidad por cumplir la normativa sino para desempeñar cualquier puesto de trabajo con las mismas oportunidades que lo hacen el resto. También se está trabajando con eliminar los estereotipos que se tienen acerca de las personas con discapacidad y con la sobreprotección paternal que reduce la búsqueda activa de empleo por parte de ellos.

Es necesario que se eliminen las barreras que no les permiten cursar estudios superiores a las personas con discapacidad ya que el nivel de estudios es crucial para su incorporación en la empresa.

La sociedad está concienciándose de que la discapacidad no significa el absentismo laboral o la implicación de adaptar el puesto de trabajo a la persona discapacitada, a pesar de ello, todavía queda un largo camino para que se considere a un candidato discapacitado como uno más.

Las subvenciones o bonificaciones económicas que perciben por contratar a una persona discapacitada está ayudando mucho a este colectivo pero, sin embargo, lo que se debe perseguir es la valoración de las aptitudes de una persona con discapacidad dándole la misma oportunidad que a alguien sin discapacidad.

Con la adaptación de los análisis de puesto de trabajo se puede tener una mayor visión del puesto, se obtiene mucha más información y se requiere el mismo esfuerzo que se necesita para desempeñar un análisis de puesto de trabajo como los actuales.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Becerra-Traver, M^a T.; Montanero-Fernández, M. y Lucero-Fustes, M. (2012) “Empleo Normalizado con Apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación”. *Observatorio Estatal de la Discapacidad*.
- BOE - Boletín Oficial del Estado (1978) “Constitución Española” N° 311, 29 de Diciembre de 1978 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado (1982) “Ley de integración social de los minusválidos, 30/4/1982” N° 103 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado (1985) “Real Decreto 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo” N° 189 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado núm. 269 (1995) “Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales” N° 269 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado (2003) “Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad” N° 289 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado (2004) “Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad” N°.45 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado (2005) “Real decreto 364/2005; Medidas alternativas a la obligación de reserva de plantilla” N°. 94 www.boe.es
- BOE - Boletín Oficial del Estado (2007) “Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo” N° 168 www.boe.es

BOE - Boletín Oficial del Estado (2015) “Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” N° 255
www.boe.es

Chiavenato, I., Villamizar, G. A., y Aparicio, J. B. (1983) “Administración de recursos humanos” Vol. 2. McGraw-Hill.

COCEMFE - Confederación Española de personas con discapacidad física y orgánica (2013) “Guía de discapacidad y desarrollo” www.cocemfe.es

FAMDIF - Federación de Asociaciones Murcianas de personas con discapacidad física y orgánica (2017) “FAMDIF, Nuestro Servicio de Integración Laboral”
<http://famdif.org/servicio-de-integracion-laboral-sil/nuestro-servicio-de-integracion-laboral/> (Consultado 01/02/2017).

IMSERSO- Instituto de mayores y servicios sociales (2004) “Valoración de las situaciones de minusvalía”.
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/valoracion_discapacidades.pdf

INE – Instituto nacional de estadística (2015) “El empleo de las personas con discapacidad”. www.ine.es

Gelabert, M. P. (2012) “Gestión de personas 5ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones”, *ESIC Editorial*.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008) “Gestión de Recursos Humanos”, Editorial Pearson 2008, 5ª Edición, Madrid.

Marc J. Tassé, Ruth Luckasson y Margaret Nygren (2013): AAID Proposed Recommendations for ICD-11 and the condition previously known as Mental Retardation: Intellectual and Developmental Disabilities, 2013, Vol. 5, N° 2,127-131.

MRL - Ministerio de Relaciones Laborales y CONADIS - Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades (2013) “Manual de Buenas Prácticas para la inclusión social de las personas con discapacidad”.
http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

OMS - Organización Mundial de la Salud (2001): “Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF - versión abreviada)”, *Editado en España por IMSERSO*

Pérez, E. G. (2005) “Los Enclaves Laborales, ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero”. *IusLabor*, (3).

Pérez-Ortega, G., Arango-Serna, M. D., y Sepulveda-Atehortua, L. Y. (2011) “Las ONG- Organizaciones No Gubernamentales hacia la construcción de su significado”. *Ensayos de Economía; Vol. 21, núm. 38*.

Prieto, A. B. (2007) “Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias”. *ESIC Editorial*.

Santiago, F. R. (2004). *Ergonomía y salud*. Junta de Castilla y León.
http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1262861813995/_/1267295846382/Redaccion

Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003) “Dirección de Recursos Humanos, un enfoque estratégico”, *McGraw-Hill*

SEPE- Servicio de Empleo Público Estatal (2016) “Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad”.
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdfmercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_discapacitados.pdf

SEPE- Servicio Público de Empleo Estatal (2016a) “Integración Laboral de las personas con discapacidad”
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf

SEPECAM - Servicio Público de Empleo Castilla- La Mancha (2008) “Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción socio laboral”
<http://empleoyformacion.jccm.es>

SILECOM- Servicio de Integración Laboral- ECOM (2009), “Dossier Informativo Fomento de la ocupación de las personas con discapacidad”
http://www.ecom.cat/pdf_es/e44d_dossier_informativo.pdf

6. ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA A FAMDIF/COCEMFE MURCIA 28/04/2017 Con la colaboración de Doña María José Fernández y Don Andrés Giménez en representación al Servicio de integración laboral de la Región de Murcia.

- ¿Qué papel desempeñan los servicios de integración laboral?

Los servicios de integración laboral en este caso FAMDIF/COCEMFE Murcia es una ONG sin ánimo de lucro que trabaja directamente con el Servicio de Empleo y Formación (SEF) con la finalidad de facilitar el acceso al empleo a personas con discapacidad física y orgánica.

- ¿Cuál es el principal obstáculo que ponen las empresas a la hora de contratar a una persona discapacitada?

El principal obstáculo es el propio desconocimiento debido a que se tienen unos estereotipos, muchas empresas relacionan discapacidad física con persona con silla de ruedas. Por otro lado, las empresas consideran que las personas con discapacidad van a tener muchas bajas laborales o absentismo para acudir a citas médicas.

- ¿Cuál es el itinerario de inserción socio laboral que siguen?

En primer lugar se concierta una visita con la persona y se le hace una entrevista individual con los técnicos de empleo algo extensa para tratar sobre todo el tema de la discapacidad y que el técnico pueda valorar que discapacidad tiene y como le afecta a la hora de buscar empleo también se comprueba la motivación y disposición que tiene la persona para la búsqueda de empleo, esto último se hace porque en varias ocasiones se encuentran con personas discapacitadas que dan un primer paso pero todo se queda ahí y luego no acceden a continuar con la búsqueda de empleo. También se ven en esta primera entrevista el nivel de estudios, formación, experiencia laboral con la que cuenta

la persona y comprobar que puesto le gustaría tener valorando el técnico si podría desempeñarlo.

A veces se encuentran con personas sin recursos y sin formación que no han accedido al mundo laboral por falta de conocimientos de las nuevas tecnologías y ellos les enseñan a utilizarlos y les facilitan los recursos necesarios.

Además le prestan seguimiento al usuario durante todo el proceso.

Por otro lado se encargan de buscar ofertas de empleo, visitar a empresas para dar información y ver posibles necesidades de personal, ofrecen un proceso de selección totalmente gratuito que de acudir a una Empresa de trabajo temporal por ejemplo esto llevaría un coste, les ofrecen trabajadores en prácticas formados por ellos mismos.

Una vez seleccionada una persona para desempeñar un determinado puesto de trabajo la empresa no conocerá la discapacidad que tiene dicho trabajador ya que los servicios de integración laboral cuentan con una alta confidencialidad.

- *El nivel de estudios de las personas discapacitadas en edad activa que se encuentran parados es mayormente de Eso (con titulación o no) y Formación Profesional; pero en la Región de Murcia menos de un 10% llega a cursar estudios superiores;*
¿Cómo les afecta el nivel de estudios a la hora de encontrar empleo?

Al menos el 60% de personas con las que tratan tienen titulación de ESO o menos por lo que los puestos de trabajo a los que acceden son precarios, ya que se encuentran con puestos de trabajo con condiciones económicas malas. A pesar de ello cada día hay más personas con discapacidad con más formación además ellos tratan de motivarlos.

- *¿Hay alguna rama educativa que tenga mayores salidas profesionales?*

Ellos la formación la suelen dar en la rama administrativa ya que hay muchas personas con discapacidad que no pueden realizar puestos de trabajo en el que haya un mayor esfuerzo físico.

- *¿Cuáles son las principales barreras a destacar por las que las personas discapacitadas no acceden a estudios superiores?*

Han tenido muchos problemas para poder titular en ocasiones debido a su propia discapacidad que en la infancia han tenido mucho absentismo escolar debido a

operaciones, otros porque empezaron jóvenes a trabajar y por otro lado, existe una sobreprotección en el hogar que no quieren que trabajen por lo que dejan sus estudios y se conforman con la pensión por discapacidad.

- ¿Qué formación reciben por parte de los servicios de integración laboral?

Les ofrecen una formación ocupacional, talleres con apoyo de técnicos del Servicio de integración laboral y voluntarios y también cuentan con programas con jóvenes con especial atención en el que sobre todo les enseñan a utilizar determinadas herramientas informáticas y el acceso a las nuevas tecnologías.

Según datos del INE, el 80% de las personas con discapacidad ocupados se encuentra en el sector servicios; así como, se registran mayores contratos de este colectivo en las categorías profesionales 5 (servicios de restauración, personales, protección y vendedores) y grupo 9

(ocupaciones elementales). En las personas sin discapacidad se registran en las categorías 5 y 2 (Técnicos profesionales científicos e Intelectuales).

- ¿A qué puede deberse?

A la baja formación con la que cuentan las personas con discapacidad.

- ¿Qué considera acerca de la ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) 13/1982, ART. 38 que indica que las empresas con más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a un número de minusválidos no inferior al 2% de su plantilla? ¿Se cumple?

En la Región de Murcia hay muchas microempresas y la LISMI es aplicable sólo para empresas con más de 50 trabajadores y por otro lado están las medidas alternativas que a pesar de ser muy difícil que se les conceda estas se llevan a cabo. En el último año varias empresas debido a inspecciones de trabajo les han demandado a personas con discapacidad con el objetivo de cumplir la ley, ellos les informan continuamente de que tienen que cumplir la ley pero no es necesario que los contraten para desempeñar las funciones principales de la empresa sino que pueden contratar trabajadores para servicios auxiliares como jardinería, limpieza y demás.

Los jóvenes tanto discapacitados como no que acceden a su primer empleo tienen mayores desventajas a la hora de incorporarse al mercado laboral

- ¿Cómo hacen para integrarlos en el mundo laboral?

Intentan su integración mediante la formación, la mayoría de personas con discapacidad no tienen un alto nivel de estudios por lo que si consiguen formarlos podrán tener un mayor acceso al mundo laboral.

- Hay diferentes tipos de discapacidad que por su condición no requieren de una adaptación del puesto de trabajo ¿Cree que los empleadores lo desconocen y por falta de información dan ese puesto de trabajo a una persona no discapacitada?

Si, por ello tratan de visitar empresas e informarles y buscar necesidades de personal que ellos puedan cubrir con los trabajadores de su bolsa de trabajo. Hay un gran desconocimiento acerca de este colectivo y ellos averiguan mediante las entrevistas individualizadas si la persona podrá adaptarse al puesto concreto.

- ¿Se les realizan contratos que no sean específicos de discapacidad en empresas ordinarias? ¿Con qué frecuencia?

Sí, con mucha frecuencia porque como los contratos bonificados son a partir de 1 año hay empresas que no pueden comprometerse a cumplirlo a pesar de tener periodo de prueba prefieren realizar un contrato por obra o servicio ya que las necesidades que tienen son más temporales, hay empresas que optan además por no pedir las subvenciones porque tienen que garantizar que el trabajador ocupe el puesto durante 3 años y no pueden asegurarlo, muchas veces se esperan a solicitar la bonificación ya cuando esta venciendo el tercer año.

- El índice de rotación de contratos a personas discapacitadas es menos frecuente ¿A que puede deberse?

Hay un menor índice de rotación debido a las medidas incentivadoras que perciben las empresas por contratar a personas con discapacidad durante mínimo 1 año.

- El 43,84% de parados son de larga duración (>24 meses); de los que la gran mayoría tienen más de 45 años ¿Cómo logran incorporarse al mercado laboral?

Hay personas con discapacidad con unos 45 años que probablemente han estado ocupando toda su vida un mismo puesto de trabajo y de repente se encuentran con que ya no pueden desempeñar las funciones de ese puesto debido a una discapacidad y tienen que hacer otro puesto entonces deben acudir a un servicio de integración laboral para que el orientador busque los potenciales de esa persona y que el técnico vea que vías de formación son más adecuadas para esa persona de este modo redirigen al mundo laboral a una persona a una nueva ocupación.

- El 31,8% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social tenía algún tipo de deducción en las cotizaciones.

El porcentaje de asalariados con discapacidad con la modalidad de contrato específico de discapacidad aumentó con respecto a 2013 situándose en el 31,6% mientras que con otros contratos el 68%

¿Cómo evoluciona el empleo protegido al empleo normalizado/ordinario?

No han trabajado el empleo protegido aunque en su opinión la idea principal de los centros especiales de empleo es buena, los centros especiales de empleo regulados por entidades de personas con discapacidad están cumpliendo la visión de un centro especial de empleo pero no están normalizando a las personas con discapacidad mientras que los centros especiales de empleo regulados por empresas públicas no cumplen realmente la visión de un centro especial de empleo.

ANEXO 2

HOJA DE PETICIÓN DE PERSONAL UTILIZADA POR LOS TÉCNICOS DE EMPLEO DE FAMDIF/ COCEMFE- MURCIA



PETICIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD			
			FECHA: <input style="width: 100px;" type="text"/>
DATOS DE LA EMPRESA			
NOMBRE			
TIPO DE EMPRESA:	Ordinaria: <input type="checkbox"/>	C.E.E: <input type="checkbox"/>	
ACTIVIDAD:		C.I.F.:	
DIRECCIÓN:			
LOCALIDAD-PROVINCIA /C.P.:			
TELEFONO:	FAX:	E-MAIL:	
CONTACTO/CARGO:			
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO			
PUESTO:			Nº DE PERSONAS: <input style="width: 50px;" type="text"/>
TIPO DE TRABAJO:	Individual: <input type="checkbox"/>	Equipo: <input type="checkbox"/>	
FUNCIONES Y TAREAS (ENUMERAR)			
MANEJO INFORMÁTICO	Sí: <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Aplicaciones:		
TRANSPORTES DE ACCESO A LA EMPRESA:			
Local Accesible Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Acceso Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Baño Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Ascensor Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
PUESTO A CUBRIR			
FECHA INCORPORACIÓN:			
JORNADA LABORAL:	Completa: <input type="checkbox"/> Continua: <input type="checkbox"/> Parcial: <input type="checkbox"/> Rotativa: <input type="checkbox"/> ½ jornada: <input type="checkbox"/>		
HORARIO DE TRABAJO:			
DIAS LABORALES:			
TIPO DE CONTRATO:	DURACIÓN: <input style="width: 100px;" type="text"/>		
SALARIO BRUTO MES			

SIL- DELEGACIÓN DE MURCIA:
C/ Caballero, 13 bajo (30002)-MURCIA
TÍF: 968/263620 y 627944079
Fax: 968/ 269788
e-mail: empleo@famdif.org

La cumplimentación del presente documento equivale a la aceptación y consentimiento por parte de su titular (el interesado) para la incorporación de sus datos a un fichero de datos personales, y su tratamiento por parte de su responsable: FAMDIF/COCEMFE MURCIA, con sede en C/Mariano Morán nº 14 bajo, 30.005 Murcia y demás delegaciones dentro de la Región de Murcia, quien los utilizará a efectos de la prestación del servicio. Así mismo el interesado se compromete a notificar a FAMDIF/COCEMFE-Murcia cualquier modificación de sus datos personales y podrá ejercer sus derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición, según L.O. 15/1999 en la dirección anteriormente indicada o en el e-mail: famdif@seamedo.es