

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO-ECUADOR
UNIVERSIDAD DE HUELVA - ESPAÑA**

Colegio de Posgrados

**METODOLOGÍA PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA
CARGOS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ASEGURADORA
DEL SUR**

Narcisa de Jesús Baquero Fonseca

**Rommel Silva, MSc., Director de Trabajo de
Titulación**

Trabajo de Titulación presentado como requisito para la obtención del título de
Magister en Seguridad, Salud y Ambiente

Quito, noviembre de 2014

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO-ECUADOR
UNIVERSIDAD DE HUELVA - ESPAÑA**

Colegio de Posgrados

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

**METODOLOGÍA PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE
TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA
CARGOS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ASEGURADORA
DEL SUR**

Narcisa de Jesús Baquero Fonseca

Rommel Silva, MSc.
Director de Trabajo de Titulación

Carlos Ruiz Frutos, Ph.D.
Miembro Comité de Trabajo de Titulación

José Antonio Garrido Roldán, MSc.
Miembro Comité de Trabajo de Titulación

Luis Vásquez Zamora, MSc-ESP-DPLO-FPh.D
Director de la Maestría en Seguridad, Salud y Ambiente Universidad San
Francisco de Quito y Jurado de Trabajo de Titulación

Fernando Ortega Pérez, MD., MA., PhD.
Decano de la Escuela de Salud Pública

Gonzalo Mantilla, MD-MEd-FAAP
Decano de Colegio de Ciencias de la Salud

Victor Viteri, Ph.D.
Decano del Colegio de Posgrados

Quito, noviembre de 2014

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Nombre: Narcisa de Jesús Baquero Fonseca

C. I.: 1713586830

Fecha: Quito, noviembre de 2014

DEDICATORIA

Al Señor que me dio la vida y la oportunidad de recibir nuevos conocimientos, a mi esposo Samuel por creer en mí y estar a mi lado con todo su cariño y amor, a mis hijos Danielita y Joelito por acompañarme pacientemente y comprenderme, a mis padres Carlos y Gloria que siempre han sido ejemplo de lucha y superación y a mis amigos y compañeros del trabajo con capacidades especiales que me inspiraron por su fortaleza y valentía para vencer las dificultades de la vida.

AGRADECIMIENTOS

Gracias Señor por la oportunidad que me has dado para estudiar y poder culminar este peldaño más, ser mi roca y mi fortaleza para hacer realidad este sueño.

A mi esposo Samuel quien siempre me motivó y me acompañó junto con mis hijos Joel y Daniela.

A la Universidad San Francisco de Quito y todo el personal docente de la maestría que han transmitido sus conocimientos.

A la Aseguradora del Sur que me abrió las puertas y me brindó todo el apoyo para poder realizar este trabajo y a mis compañeros que me proporcionaron toda la información necesaria.

A mi director de titulación, Ing. Rommel Silva quien me ha acompañado en este proceso con su tiempo, conocimientos y experiencia lo cual ha contribuido significativamente en el desarrollo y culminación de este trabajo.

A toda mi familia y amigos que me dieron aliento y ánimo para estudiar.

¡Mil gracias a todos!

RESUMEN

La seguridad y salud en el trabajo constituyen un derecho contemplado en la constitución ecuatoriana en la búsqueda de garantizar ambientes laborales adecuados y con bienestar. En términos de esta búsqueda el Ecuador cuenta con una legislación específica para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tanto para la empresa pública como privada, así también con un reglamento específico y procedimientos definidos para la auditoría de dicho sistema.

Por otro lado, también existe un gran interés por parte del estado en ampliar el campo de acción en la integración e inclusión de las personas con vulnerabilidad, y en particular en las personas con discapacidad. Para ello, a partir del año 2012 se cuenta con una legislación específica como es la Ley Orgánica de Discapacidades y su reglamento donde hace referencia a la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad así como la disposición de facilitar su inclusión al puesto de trabajo mediante adaptaciones para la accesibilidad al medio físico. De igual forma, el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART, establece que se debe realizar el control y la gestión técnica sobre la salud y seguridad de los grupos vulnerables.

Este trabajo, busca establecer una metodología que permita la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad en cargos administrativos, que más allá del cumplimiento de la legislación, promueva dentro de la organización la integración, el acceso y la inclusión de manera integral de las personas con diversidad funcional al entorno de trabajo. La metodología planteada en este documento, se basa en el análisis interno de organización, en estudios y métodos existentes que permiten definir paso a paso un ajuste entre el puesto de trabajo y sus demandas con la persona con discapacidad, sus limitaciones y necesidades de accesibilidad de manera preventiva. Este análisis a priori permitirá realizar ajustes razonables, optimizar recursos, ajustar procesos, mejorar el desempeño y fomentar la equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Aseguradora del Sur es una empresa que cuenta con más de 300 empleados a nivel nacional y 12 personas con discapacidad contratadas en cargos administrativos, el programa de seguridad y salud enfocado a los grupos vulnerables que la empresa realiza, se limita a la vigilancia de la salud y no se contempla una gestión técnica multidisciplinaria que incluya el análisis de las características y exigencias del puesto de trabajo versus las capacidades y limitaciones de la persona con discapacidad que le permita una adecuada integración a la organización.

La presente metodología constituye una propuesta teórica. Se recomienda a la empresa la implementación de la misma, que permita medir el impacto en las distintas herramientas que cuenta la organización como la encuesta de clima laboral y evaluación del personal tanto de las personas con discapacidad como de quienes se encuentran en su entorno de trabajo.

ABSTRACT

The safety and health at work is a right referred to in the Ecuadorian constitution to ensure adequate working environments and wellbeing. In this way, Ecuador has specific legislation for implementing Safety and Health Management Systems at Work for both public and private environments, and also with specific regulations and procedures for auditing this system.

On the other hand, there is also the government's interest for extending the scope and the social coverage and integrate more people with disabilities to the economically active population. To perform this objective Ecuador has from 2012 the Disability Law which requires to the enterprises and institutions the obligation of hiring people with disabilities and the importance of facilitating their job inclusion through improvements in the physical environment and its accessibility. Likewise, the Occupational Risks' Auditing System (SART for its acronym in Spanish) defines rules for monitoring the technical management concerning to the safety and health of vulnerable workers.

This paper aims to establish a methodology which allows the job's adaptation for people with disabilities in administrative roles, not only for achievement the law, also to promote inside of the company the access and the inclusion in a holistic way of the people with disabilities. The methodology is based in the internal analysis of the organization, in precedent studies and methods developed which support this process. This a priori analysis facilitates the possibility to realize reasonable adjustments, resources optimization, improve the performance and promote the equity and the equality for people with disabilities.

Aseguradora del Sur is a company with more of 300 employees at national level and with 12 people with disabilities hired in administrative roles. The health and security program of the company is focused in the health's monitoring, but it has not considered the multidisciplinary management to include the analysis between the capabilities and limitations of the people with disabilities and the jobs to assure the proper integration to the organization.

This methodology represents a theoretical proposal. It is recommended that the company implements this methodology and facilitates the impact's measurement of the different internal tools like the workplace survey and employees' evaluation both of the people with disabilities as the rest of the employees involved in their direct environment.

TABLA DE CONTENIDO

Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
Resumen	7
Abstract	8
Tabla de contenido	9
Tablas.....	11
Figuras	12
Introducción al problema	14
Descripción de la Empresa	15
Antecedentes.....	17
Problema que se pretende abordar	18
Justificación del Estudio	23
Hipótesis	26
Pregunta de investigación.....	27
Objetivos.....	27
Revisión de la literatura	29
Contexto y marco teórico	29
Definición de términos	34
Presunciones del autor del estudio.....	36
Supuestos del estudio	37
Géneros de literatura incluidos en la revisión	38
Pasos en el proceso de revisión de la literatura	38
Formato de la revisión de la literatura	41
Metodología y diseño de la investigación.....	42
Justificación de la metodología seleccionada.....	43
Herramienta de investigación utilizada	43
Descripción de participantes.....	45
Fuentes y recolección de datos e información.....	46
Resultados	47
Revisión de metodologías existentes, probadas e implementadas.	47
Método de Perfiles.....	47
Método Estrella	49
Método ADAPTyAR.....	51
Diagnóstico del sistema de seguridad y salud ocupacional.....	53
Revisión de documentos, procesos, indicadores y registros del proceso de Talento Humano.	53

Planteamiento de la metodología para adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad.....	60
Paso 1: Clasificar los puestos de trabajo y levantar la información del puesto de trabajo.	63
Paso 2: Análisis de Discapacidades.....	64
Paso 3: Establecer cuadro de discapacidades con características y requerimientos de accesibilidad y ajustes.	68
Paso 4: Análisis del puesto de trabajo y la persona de acuerdo con su discapacidad	70
Paso 5: Realizar ajustes en el descriptivo de cargo	81
Paso 6: Ajustar los procesos de Talento Humano	84
Discusión.....	88
Conclusiones.....	91
Recomendaciones.....	93
Referencias	96
Bibliografía.....	99
Anexo A	100
Mapa de procesos Aseguradora del Sur	100
Anexo B.....	102
Caso de prueba metodo Adaptyar	102

TABLAS

Tabla 1. Registro nacional de discapacidades.....	19
Tabla 2. Personas en proceso de rehabilitación profesional 2012.....	20
Tabla 3. Personas en proceso de rehabilitación profesional 2014.....	21
Tabla 4. Personas con discapacidad contratadas en Aseguradora del Sur	45
Tabla 5. Cumplimiento de procesos talento humano.....	54
Tabla 6. Características de los puestos de trabajo.....	58
Tabla 7. Grados de deficiencias CIF.....	67

FIGURAS

Figura 1. Triángulo de la ergonomía.....	18
Figura 2. Cargos más comunes a los que aplican las personas con discapacidad.....	26
Figura 3. Flujograma proceso de revisión de la literatura.....	40
Figura 4. Formato para la revisión de la literatura.....	41
Figura 5. Esquema de trabajo.....	44
Figura 6. Variables Método de Perfiles.....	48
Figura 7. Resultados Método de Perfiles.....	49
Figura 8. Esquema general Método Estrella.....	50
Figura 9. Esquema método Adaptyar.....	52
Figura 10. Proceso método Adaptyar.....	52
Figura 11. Procesos de talento humano Aseguradora del Sur.....	53
Figura 12. Cumplimiento de procesos de Talento Humano.....	55
Figura 13. Nivel de satisfacción clima laboral.....	56
Figura 14. Semáforo factores clima laboral.....	57
Figura 15. Nivel de satisfacción clima laboral personal con discapacidad.....	57
Figura 16. Portal web método Adaptyar.....	61
Figura 17. Esquema de metodología propuesta.....	62
Figura 18. Formato para levantamiento de información de puesto de trabajo.....	63
Figura 19. Estructura de la clasificación internacional del funcionamiento CIF.....	67
Figura 20. Cuadro de discapacidades.....	68
Figura 21. Análisis del trabajo / datos generales del puesto.....	72
Figura 22. Competencias y requisitos exigidos / demandas del puesto de trabajo.....	74

Figura 23. Entorno del trabajo.....	75
Figura 24. Datos generales de la persona.....	77
Figura 25. Competencias, capacidades.....	78
Figura 26. Sensibilidad a las condiciones del entorno.....	79
Figura 27. Formulario descriptivo de cargo, Aseguradora del Sur.....	82
Figura 28. Formulario descriptivo de cargo, Aseguradora del Sur.....	83
Figura 29. Guía para el proceso de admisión de personas con discapacidad.....	84

INTRODUCCION AL PROBLEMA

La normativa ecuatoriana ha dado pasos importantes en beneficio de la seguridad y salud en el trabajo, la misma Constitución de República expresa que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado, y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 326) siendo este el pilar para la búsqueda de mejores ambientes y garantías en el trabajo.

En términos de la integración de personas con discapacidad, el Ecuador cuenta con la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y el Reglamento a esta ley, donde se hace referencia sobre la integración laboral y la exigencia de la adecuación del área de trabajo a fin de que posibilite el cumplimiento de las responsabilidades laborales acorde con las capacidades del empleado (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, 2013, art. 47). Pero no existe un detalle de cómo empleados y empleadores ejercerán este derecho y obligación respectivamente, por lo que el ejercicio de este mandato ha de aplicarse desde cada empresa o sitio laboral, incorporando metodologías y mecanismos apropiados que garanticen una adecuada inserción de las personas con diversidad funcional al trabajo.

Por otro lado, en cuanto a la prevención de riesgos laborales, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, respecto al Sistema de Gestión expresa que “las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema” (Resolución C.D. 390, 2011, cap. VI, art. 5), así mismo, el Reglamento para el

Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo – SART, sobre el procedimiento de la auditoría de riesgos del trabajo, se especifica que el sistema deberá contar con instrucciones de trabajo para el “control de los trabajadores especialmente sensibles y/o vulnerables” (Resolución C.D. 333, 2010, art. 8, lit. e8), refiriéndose a que éste debe contemplar mecanismos para la prevención de riesgos laborales en mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobre expuestos (Resolución C.D. 333, 2010, art. 9, n. 2). A pesar de toda esta exigencia legal, la práctica empresarial e institucional tiende a considerar más la relación del puesto de trabajo con las capacidades profesionales en detrimento de la relación del puesto de trabajo con las condiciones ergonómicas y de accesibilidad de las mismas para los trabajadores. Como consecuencia, tenemos trabajadores discapacitados que se insertan en puestos de trabajo a fin de cumplimentar la ley pero en rigor la empresa requiere de métodos que visibilicen la relación apropiada entre los puestos de trabajo, las capacidades de las personas con diversidad funcional y sus requerimientos de accesibilidad y adaptación al entorno de trabajo, tomando en cuenta que los puestos de trabajo por lo general se diseñan para personas sin discapacidades.

Descripción de la Empresa

Aseguradora del Sur es una empresa con más de 20 años en el Ecuador cuyo giro de negocio es el de los seguros y reaseguros, sus principales productos son seguros que cubren riesgos de vehículos, ramos generales, accidentes personales y fianzas, actualmente su matriz funciona en la ciudad de Quito y tiene presencia en 12 provincias del país, cuenta con más de 300 empleados y 13 personas con discapacidad contratadas en cargos administrativos.

Su misión es “Somos una aseguradora sólida dedicada a proteger el patrimonio de las personas, familias y empresas en el Ecuador, proporcionando confianza, tranquilidad y respaldo de manera efectiva” (Aseguradora del Sur, 2010) como una de sus principales fortalezas la empresa cuenta con un modelo de competencias con el cual se administra el talento humano de la organización, cuenta con un sistema de gestión de la calidad, de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a lo especificado en el Reglamento General de Riesgos del Trabajo Resolución C.D. 390 Capítulo VI, artículo 51, Sistemas de Gestión.

La política empresarial de seguridad y salud ocupacional de Aseguradora del Sur “es una empresa dedicada a la venta de Seguros y Reaseguros, que asume el compromiso permanente de velar por la Seguridad y Salud de sus colaboradores mediante procesos de mejora continua orientados a la preservación de la salud física y mental de los mismos en relación a los riesgos propios de sus condiciones de trabajo, propiciando un ambiente laboral sano y proactivo, y proporcionando los recursos económicos y materiales necesarios para la ejecución de programas de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento a la normativa nacional e internacional vigente, y empleando medios de difusión permanentes” (Aseguradora del Sur, 2011, pág. 4).

La empresa muestra su interés en el cumplimiento de lo establecido en la ley en términos de población vulnerable, es así que el Reglamento Interno de Seguridad y Salud expresa “Aseguradora del Sur procurará contratar a personas especiales o con discapacidad para desempeñar cargos que sean compatibles con sus condiciones y destrezas, de acuerdo a lo que establece la normativa legal vigente” (Reglamento Interno de Seguridad y Salud , 2011, cap. V, art. 23).

Antecedentes

La historia de la adaptación de puestos de trabajo: una breve reseña.

La Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Medicina del Trabajo son disciplinas que conjuntas están dirigidas a la identificación, prevención y control de los riesgos que pueden producirse de una actividad laboral como son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sin embargo, este campo se ha ido ampliando cada vez más, así se ha introducido la Ergonomía y los Riesgos Psicosociales cuyo enfoque se direcciona hacia la adaptación de los puestos de trabajo considerando las exigencias de las tareas y las capacidades de las personas contemplando también aspectos del medio ambiente físico, el tiempo de trabajo, la carga del trabajo y la organización del trabajo. La mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales requiere de la labor conjunta y coordinada de todas las disciplinas.

En este sentido, la adaptación de puestos de trabajo nace como una necesidad de cubrir otros aspectos que pueden afectar la seguridad, la eficiencia y el bienestar de los individuos en su entorno de trabajo de modo que las organizaciones puedan ser cada vez más eficaces, productivas y proteger a las personas como su recurso más importante. “Su acción debe orientarse por la búsqueda equilibrada de aquellos aspectos que conforman una conjunción interactiva a tres bandas, mostrable gráficamente como el triángulo de la ergonomía” (Llaneza, 2009, pág. 31).



Figura 1: Triángulo de la Ergonomía.

Nota. Fuente: Llana J., Ergonomía y Psicología Aplicada (2009).

Problema que se pretende abordar

En la Reforma al Código del Trabajo, se obliga a empleadores privados y públicos a contratar al menos una persona con discapacidad por cada veinticinco empleados, promoviendo a la inserción laboral de este grupo de la población (Reforma al Código de Trabajo, 2006, R.O.198). Según datos del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS (2014), la distribución de la población total registrada con discapacidad está distribuida según se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1: **Registro Nacional de Discapacidades**

Registro Nacional de Discapacidades		
Tipo de Discapacidad	Número de Personas	Porcentaje
Auditiva	45,515	12.144%
Física	183,581	48.980%
Intelectual	81,398	21.717%
Lenguaje	5,213	1.391%
Psicológico	14,660	3.911%
Visual	44,426	11.853%
Registro en blanco	16	0.004%
TOTAL	374,809	100%

Nota. Fuente: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS (2014)

Conforme el cuadro arriba expuesto, existe un total de 374809 personas registradas con discapacidad en el CONADIS a marzo del 2014. De esta población, hay registro de 73.534 personas con discapacidad que están trabajando tanto en el sector público como en el privado y por cuenta propia, lo que representa el 19.6% del total de personas con discapacidad registrada que tienen acceso a un trabajo formal. Adicionalmente, según los datos más actualizados por la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales MRL, en el año 2012 se registraron un total de 4,000 personas con discapacidad que participaron de Procesos de Rehabilitación Profesional. Si consideramos el universo total de discapacitados que ya trabajan formalmente, el impacto de las políticas públicas para rehabilitación profesional es bajo en los resultados de personas discapacitadas que han sido reinsertadas laboralmente. A continuación la tabla 2 muestra la tendencia de rehabilitación profesional en el 2012:

Tabla 2: **Personas en Proceso de Rehabilitación Profesional 2012.**

MES DE EJECUCIÓN	PROCESOS DE REHABILITACIÓN PARA SER INSERTADOS LABORALMENTE
Febrero	78
Marzo	300
Abril	122
Mayo	282
Junio	318
Julio	304
Agosto	300
Septiembre	374
Octubre	538
Noviembre	546
Diciembre	838
TOTAL	4,000

Nota. Fuente: Informes de Inspectores a Nivel Nacional – Ministerio de Relaciones Laborales (2012).

En el año del 2014 hasta el mes de julio, se registran un total de 595 personas con discapacidad en proceso de rehabilitación para ser insertados laboralmente como muestra la tabla 3.

Tabla 3: **Personas en Proceso de Rehabilitación Profesional 2014.**

PERSONAS EN PROCESO DE REABILITACION A SER INSERTADOS 2014	
PROVINCIA	Nª PROCESO REABILITACION
Azuay	40
Bolívar	1
Cañar	15
Carchi	6
Chimborazo	10
Cotopaxi	31
El oro	5
Esmeraldas	19
Galápagos	1
Guayaquil	84
Imbabura	5
Loja	20
Los Ríos	5
Manabí	71
Morona	4
Napo	17
Orellana	21
Pastaza	6
Pichincha	177
Santa Elena	7
Santo Domingo	20
Sucumbíos	13
Tungurahua	16
Zamora	1
TOTAL	595

Nota. Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, Reportes emitidos por la Red Socio Empleo (2014).

A pesar de que el Ecuador dispone ya de un marco legal, normativa y una intencionada política pública de los últimos años a favor de mejorar las condiciones de personas con discapacidades, no se cuenta con metodologías, métodos o herramientas que permita una inserción técnica de las personas con discapacidad a sus cargos o puestos de trabajo. Estas herramientas se han desarrollado con carácter privado y por lo tanto son de limitado acceso.

La ausencia de estos mecanismos que van más allá del cumplimiento de las leyes, no contribuye al reconocimiento de necesidades especiales de éstas personas para adaptarse y realizar con éxito las tareas para las cuales han sido contratadas. Sin embargo, crece el interés por parte del Estado y la empresa privada por mejorar los procesos y garantizar los derechos y oportunidades de todas las personas. Un ejemplo de esto es el “Manual de Buenas Prácticas para la inclusión Laboral de personas con Discapacidad” publicado por el Ministerio de Relaciones Laborales en noviembre del 2013, mismo que es una herramienta que recopila la experiencia de varias empresas en la selección y contratación de personas con discapacidad.

Una consecuencia de la ausencia de la metodología para la inserción técnica de personas con discapacidades, es la falta de definición sobre el diseño, distribución, asignación de tareas, procesos y el uso de espacios de trabajo que hayan sido adaptados a la realidad específica de la persona con discapacidad. Al momento de una forma generalizada, los puestos de trabajos han sido diseñados para personas con todas sus capacidades efectivas tanto por un tema presupuestario como por un manejo empírico de este tipo de técnica que no contempla los factores físicos, mecánicos, cognitivos y sociales tanto del entorno como de la persona en ese entorno.

Justificación del Estudio

El presente trabajo reviste importancia como un aporte al desarrollo técnico a favor de personas discapacitadas y su proceso de inserción laboral, así mismo contribuye al cumplimiento del sistema de seguridad y salud del trabajo de la empresa y su reglamento interno garantizando que se contemplen todos los elementos del sistema, la consecución progresiva de derechos y dignidad a favor de personas discapacitadas.

Esta metodología encuentra su justificación en la legislación ecuatoriana, y sus distintos instrumentos que expresan:

- Constitución de la República: “ Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado, y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República, 2008, art. 326)
- Código de Trabajo: Según la reforma realizada a este código en el año 2006, registro oficial N. 198, “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad” , (Código del Trabajo, art. 33, n.42)

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los

sucesivos años”, y adicionalmente, “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”. (Código del Trabajo, Cap. IV, art. 42, n. 33, 35)

- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo: “Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema”. (Resolución C.D. 390, 2011, cap. VI, art. 5)
- Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART, “Control de los trabajadores especialmente sensibles y/o vulnerables”, y adicionalmente, “Gestión Técnica: La gestión técnica considera a los grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexpuestos.” (Resolución C.D. 333, 2010, art. 8, 9).

Una breve lectura de este contexto ecuatoriano nos da una parcial conclusión de que el Ecuador ha alcanzado plenitud de derechos en materia laboral para personas con discapacidades. Hay que reconocer que el Ecuador sí ha dado importantes pasos y logrado fundamentales resultados en esta materia. Ejemplos de aquello es la adhesión del Ecuador a la Convención Internacional en Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en el año 2007, los 21 artículos y una disposición

transitoria en defensa de los derechos de las personas con discapacidad incluidos en la Constitución de la República del año 2008, así como la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012.

Adicionalmente a este marco normativo en tema de discapacidades y trabajo, el estado ecuatoriano también ha realizado esfuerzos concretos a fin de afectar positivamente a la sociedad ecuatoriana por medio de programas, proyectos, manuales y guías enfocadas en la inclusión de personas con discapacidad y promoviendo el acceso de este grupo humano a la educación, salud, información, transporte, participación social, etc. Es así como esta metodología contribuye a estos esfuerzos promoviendo beneficios positivos e incrementando el nivel de humanización en la integración y participación de las personas discapacitadas y asegurando la integración y logro de resultados en sus respectivos roles laborales. Sin duda alguna, este trabajo puede contribuir en el desarrollo de otras herramientas que permitan ampliar el campo de acción en términos de minorías, vulnerabilidad e inclusión.

Por otra parte, esta metodología se direcciona hacia los cargos administrativos ya que estudios realizados por el Ministerio de Relaciones Laborales (2012), muestran que los cargos más comunes para los cuáles aplican las personas con discapacidad en Ecuador son los de servicios generales con un 32% y administrativos no profesionales con un 26% y administrativos profesionales con el 5% según se muestra en el la figura 2.

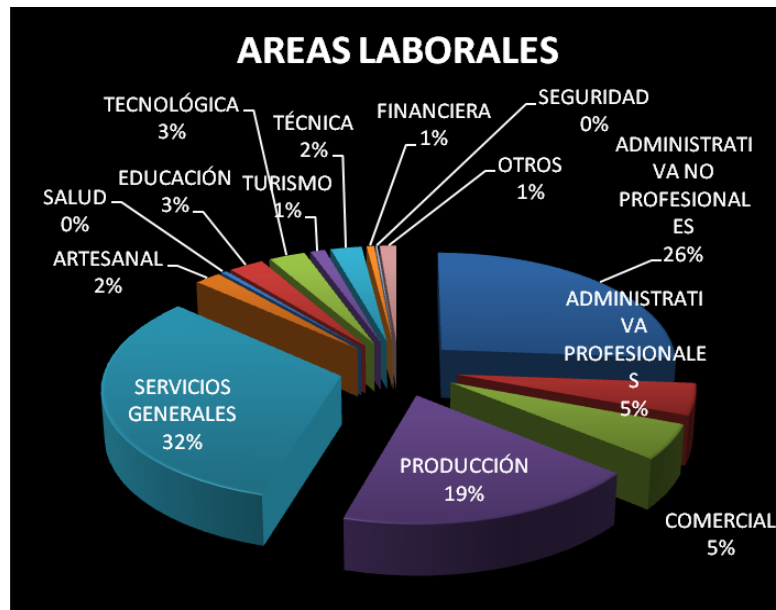


Figura 2: **Cargos más comunes a los que aplican las personas con discapacidad.**
Nota. Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, Grupos Prioritarios (2012).

Hipótesis

Una hipótesis de la causa es que la empresa contrata a personas con discapacidad por cumplir con una legislación establecida y al no contar con una metodología establecida respecto a la inclusión de personas con discapacidad, realiza dicha actividad sin llevar un adecuado proceso de inclusión de personal con discapacidad.

Otra hipótesis de la causa es que no se contempla el análisis integral de las demandas de la tarea que el trabajador debe realizar independientemente de la persona sin conocer las exigencias del puesto y las respuestas que demanda el mismo.

Otra hipótesis es que si la empresa cuenta con una metodología adecuada que contemple la aplicación de la Ergonomía en sus procesos de admisión de personal, formación, desarrollo y evaluación, disminuiría la inversión por adaptación de puestos de

trabajo, deserción laboral por falta de productividad o incapacidad de integración a su ambiente de trabajo y bienestar de la persona en los aspectos físicos, psíquicos y sociales.

Pregunta de investigación

¿La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidades en base a una herramienta probada contribuye a su integración e inclusión al entorno laboral?

Objetivos

Objetivo General

Establecer una metodología que permita el análisis de la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad para cargos administrativos con la finalidad de contribuir a una adecuada integración e inclusión al entorno laboral como al manejo del proceso del talento humano en materia de discapacidades de la empresa Aseguradora del Sur.

Objetivos Específicos

1. Revisar diversos métodos para conformar la Metodología de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidades.
2. Revisar los procesos de talento humano existentes en la organización.
3. Analizar la situación actual de la empresa Aseguradora del Sur respecto a la integración de personas con discapacidad.
4. Detallar los procedimientos a seguir incluyendo cuadros, formatos que se usarán en la metodología establecida.

5. Ofrecer guías y medidas a contemplarse para la integración de la persona con discapacidad.

Objetivos Secundarios (colaterales)

1. Establecer un hito que estimule en la Alta Dirección y en el resto del personal el interés por nuevas iniciativas de inclusión y mejoramiento del clima laboral.
2. Aportar por medio de este trabajo a la cultura organizacional de promoción y recepción de iniciativas complementarias desarrolladas por el personal de Aseguradora del Sur.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Contexto y marco teórico

El contexto y marco teórico de este trabajo será analizado desde la perspectiva legal establecida en la normativa ecuatoriana como documentos e instrumentos de carácter internacional para lo que se utilizará entre otros los siguientes documentos:

En términos de derechos, la Constitución del Ecuador (2008) en su Título II “Derechos”, capítulo tercero “Derechos de personas y grupos de atención prioritaria”, sección sexta, “Personas con Discapacidad”, así también, en su Título VII “Régimen del Buen Vivir”, capítulo primero “Inclusión y Equidad” el en todos sus artículos relacionados con la aplicación de principios y derechos para las personas con discapacidad.

En términos laborales, en los documentos y reglamentos mencionados en la justificación de este trabajo.

En términos de discapacidades, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012, art.1), que tiene por objeto “asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural”.

Entre los instrumentos internacionales se han contemplado entre otros: el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)

y la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) para la aplicación de definiciones.

Adicionalmente, la problemática será analizada desde la visión de la ergonomía como parte de las técnicas multidisciplinarias de la prevención de riesgos laborales.

La Ergonomía ha ido evolucionando en el tiempo, partiendo de una búsqueda de encontrar el equilibrio y armonía entre el trabajo humano y las condiciones del mismo. El primer acercamiento al término “ergonomía” parte de su origen etimológico griego “ergos” y “nomos” que significan trabajo y ley respectivamente. El científico W. Jastrzebowski (1857) publica una la obra “Esbozo de la Ergonomía o ciencia del trabajo basado en unas verdades tomadas de la naturaleza” siendo éste, el primer acercamiento al estudio de ésta técnica. Más tarde en el siglo XIX Frederick Winslow Taylor en su obra "Administración Científica del Trabajo" establece un método para establecer la manera adecuada de llevar una tarea o actividad.

En la actualidad, encontramos varios autores que han trabajado y profundizado en la definición de la ergonomía. Para los autores Clark y Corlett “es el estudio de las habilidades y características humanas que influyen en el diseño del equipamiento, de los sistemas y de los trabajos... y su objetivo es mejorar la eficiencia, la seguridad, y... el bienestar.” (Clark and Corlett, 1984). Christensen y colaboradores (1988) definen como: "es una rama de la ciencia y de la tecnología que incluye los conocimientos y teorías sobre el comportamiento y las características biológicas humanas, que pueden ser válidamente aplicados para la especificación, diseño, cálculo, operación, y mantenimiento de productos y sistemas con el objeto de incrementar la seguridad, efectividad y satisfacción de su uso,

para los individuos, grupos, y organizaciones". En el libro "Evaluation of Human Work" de Wilson Jhon y Nigel Corlett al referirse de la ergonomía expresa "es un término aceptado en todo el mundo para la práctica del aprendizaje sobre las características humanas y el uso de ese conocimiento para mejorar la interacción de la gente con las cosas que usan y con los entornos en los que la hace" (Jhon and Corlett, 1995).

Así también la Organización Internacional del Trabajo ha dado su definición respecto a la ergonomía como "la aplicación de las Ciencias Biológicas Humanas para lograr la óptima recíproca adaptación del hombre y su trabajo, los beneficios serán medidos en términos de eficiencia humana y bienestar", la Ergonomics Reserch Society creada por el profesor K.F.H. Murrel define a la ergonomía como " el estudio científico de los factores humanos en relación con el ambiente del trabajo y el diseño de los equipos"

En este marco conceptual podemos encontrar elementos comunes y principios similares para el estudio de esta metodología y su aplicabilidad, la persona y sus características y capacidades, el trabajo y entorno, beneficios en cuanto a seguridad, eficiencia, salud y bienestar, como una necesidad de la humanización del trabajo. El equilibrio de los elementos mencionados y su interacción buscan en general la mejora de las condiciones de trabajo, siendo éste el contexto que nos lleva a un estudio metodológico y científicamente probado para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

En lo relacionado a los estudios existentes respecto a esta temática, existen varios autores que han realizado estudios respecto a la adaptación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Alberto Ferraras (2014), investigador del Instituto de

Biomecánica de Valencia en su publicación *Diseño de Puestos de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales para Personas con Discapacidad* habla sobre los beneficios de una adecuada adaptación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad que radica básicamente en el incremento la productividad y la disminución de los riesgos laborales. Adicionalmente, sus estudios realizados demuestran que en muchos de los casos las adaptaciones no tienen que ver con la discapacidad del trabajador sino más bien con un diseño ergonómico del puesto de trabajo.

En este estudio, se hace referencia a varios métodos para adaptación de puestos de trabajo, la organización sin fines de lucro *Lantegi Batuak* (2014) presenta el Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona, siendo esta una herramienta que facilita el análisis del puesto de trabajo y la persona con discapacidad para una adecuada integración social al ámbito laboral. Se presenta también el método *Estrella* desarrollado por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales *INMERSO* conjuntamente con la Comunidad de Madrid y la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España. Este método se presenta como una aplicación informática que facilita la valoración, orientación e inserción laboral de las personas con discapacidad. Finalmente, se estudia el método *ADAPTyAR* Adaptación de puestos de Trabajo y Ajustes Razonables desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia, cuyo objetivo es el de asesorar y guiar en el proceso de inserción, adaptación y ajustes razonables de personas con discapacidad.

Adicionalmente a estos documentos, se han revisado varias guías para la inclusión de personas con discapacidad como el *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* desarrollado por el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador (2013), la *Metodología para la Adaptación de puestos de Trabajo*

presentado por la Junta de Andalucía, la Guía para la Incorporación laboral para Personas con Discapacidad presentado por la organización Adecco y Cilsa.

El propósito del estudio.

Éste trabajo tiene como propósito presentar de forma detallada una metodología para la adaptación de puestos de trabajo en cargos administrativos que pueda ser implementada en una empresa, para la integración de personas con discapacidad, tomando en cuenta todos los aspectos requeridos para la selección, la accesibilidad y acompañamiento.

El significado del estudio.

Este trabajo contempla una metodología integral de inclusión a puestos de trabajo para personas con discapacidad. Es además un trabajo que complementa al Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión laboral de personas con discapacidad publicado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Esta metodología podrá servir de referencia para otros aportes académicos, para su adaptación a otras instituciones públicas o empresas privadas. Por lo mencionado, Este trabajo serviría para incidir en el contexto de Quito y Ecuador para el desarrollo de la política pública a favor de la inclusión de personas discapacitadas a la población económicamente activa.

En el campo tecnológico la metodología puede usarse como información base para diseñar una herramienta informática que contribuya al proceso de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Definición de términos

Metodología, “Esta referido al momento que elude al conjunto de procedimientos lógicos implícitos a todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos” Balestrini (2013, p.25), responde a la pregunta de ¿qué hacer?, es entendida como el estudio del conjunto de métodos.

Método, según la Real Academia de la Lengua (2014), es el procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla, responde a la pregunta ¿Cómo hacer?

Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud es “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (Organización Mundial de la Salud, 2014).

Persona con discapacidad, según la Ley Orgánica de Discapacidades “se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, se restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 6).

Persona con deficiencia o condición discapacitante según la Ley Orgánica de Discapacidades, “se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a

toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derecho” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 7).

Deficiencia, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud es “la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (ej. la desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido” (Organización Mundial de la Salud, 2001, pág. 227).

Trabajador con discapacidad, “aquella persona que debido a su situación de discapacidad reconocida, puede tener dificultades en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo o en el acceso a las instalaciones de la empresa”. (Junta de Andalucía)

Ergonomía, “término griego que designa las leyes del trabajo, lleva más de medio siglo tratando de adaptar el trabajo al hombre. Esta ciencia multidisciplinar aborda la planificación, concepción y evaluación de las tareas, trabajos, productos, organizaciones, entornos y sistemas, para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas”. (Herranz Margarita y Arnáiz Reyes, 2009, pág. 7)

Adaptación, “la adaptación de puestos de trabajo supone un beneficio evidente ya que mejora las condiciones de trabajo del empleado con discapacidad y, en consecuencia, incrementa su productividad y reduce los riesgos de lesión ocupacional”. (Remesal, 2014)

Ajuste Razonable, el ajuste razonable considera un análisis previo al empleo (formación profesional, orientación, prácticas...), procesos de selección, desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo), formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas), promoción profesional. (Herranz Margarita y Arnáiz Reyes, 2009, pág. 7).

Clima Laboral, es considerado como el medio ambiente humano, ergonómico y físico en el que se desarrolla el trabajo diario. Un factor que afecta a la empresa es la percepción que tienen los colaboradores de las condiciones de su entorno.

Vigilancia de la Salud, según la NTP 471 (1998) “consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud y su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud”

Presunciones del autor del estudio

En el presente estudio es importante que se conozcan las siguientes presunciones:

Aseguradora del Sur abrirá sus puertas para este estudio porque está interesada en disminuir la rotación del personal, aumentar la efectividad del trabajo de las personas con

discapacidades y mejoramiento del clima laboral, por lo que se presume que la metodología se implementará en sus diferentes aspectos y etapas.

Los cambios en la legislación ecuatoriana que se han dado en los últimos años a favor de los grupos vulnerables y en especial a los discapacitados han posicionado al Ecuador como un referente en temas de inclusión social. En este sentido, se presume que el estado continuará en la línea de establecer políticas públicas que aseguren mayor inclusión en temas de accesibilidad y trabajo.

Los estudios, metodologías y prácticas generadas en España constituyen un referente importante para abordar la realidad y problemática de las discapacidades en los ambientes de trabajo y pueden ser un complemento para el desarrollo de este trabajo.

Supuestos del estudio

- Se generará un producto útil para el manejo del proceso del talento humano de Aseguradora del Sur en materia de trabajo y discapacidades.
- El personal del proceso del talento humano de Aseguradora del Sur colaborará activamente con este trabajo durante el levantamiento de información de la metodología.
- El personal con discapacidad que ya labora en Aseguradora del Sur proveerá información primaria para el desarrollo de la metodología.
- La alta dirección toma decisiones favorables para la elaboración de esta metodología incluyendo entre otras cosas el tiempo del personal involucrado, insumos e información disponibles en la empresa.

Géneros de literatura incluidos en la revisión

Fuentes.

Las fuentes de información que se han usado para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información del presente trabajo han sido de dos clases:

Fuentes para la búsqueda directa de información de carácter primario y obras de referencia como:

- a. Monografías relativas al tema de estudio de años recientes.
- b. Libros electrónicos.
- c. Revistas electrónicas de prestigio.
- d. Portales de organizaciones nacionales e internacionales que presentan particular interés en el tema de estudio como el portal del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS.
- e. Diccionarios físicos y electrónicos.
- f. Estadísticas publicadas por organismos nacionales.
- g. Documentos publicados por organizaciones gubernamentales.

Fuentes para la identificación y localización de documentos relativos al tema de forma directa e inmediata como:

- a. Bibliotecas físicas y electrónicas (Universidad San Francisco de Quito y Universidad de Huelva España)
- b. Bibliografías proporcionadas durante la maestría.

Pasos en el proceso de revisión de la literatura

La revisión literaria se ha construido buscando información tanto a nivel nacional como de índole internacional respecto al tema de discapacidades.

En lo que respecta a información nacional desarrollé un listado de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con interés en temas de discapacitados. La búsqueda continuó con la selección de más información de estas organizaciones desde sus respectivas páginas web. He considerado sus publicaciones, bibliotecas virtuales, estadísticas, etc. Este trabajo de recolección enriqueció la literatura disponible y también generó la necesidad de contrastar personalmente aquellas cosas que requerían un diálogo directo, por lo que, también visité dichas instituciones para solicitar información pertinente al estudio.

En las organizaciones gubernamentales se buscó la legislación vigente respecto al tema de estudio, documentos publicados, entrevistas a funcionarios de estado, ámbito de acción, entre otros temas.

Mediante el uso de palabras claves se buscó información adicional en la web sobre trabajos y publicaciones similares en el ámbito local. Finalmente con la información y bibliografía recibida en la maestría se acudió a la búsqueda de libros en bibliotecas.

Para la búsqueda de literatura a nivel internacional, se realizó una selección de autores, corrientes y aportes que en términos generales han destacado en el área de referencia teórica y práctica del presente trabajo. Esto facilitó la búsqueda en la web, donde se localizó artículos cuya importancia los hace relevantes para el contexto ecuatoriano. La figura 3 muestra gráficamente el proceso con el que se realizó la revisión literaria.

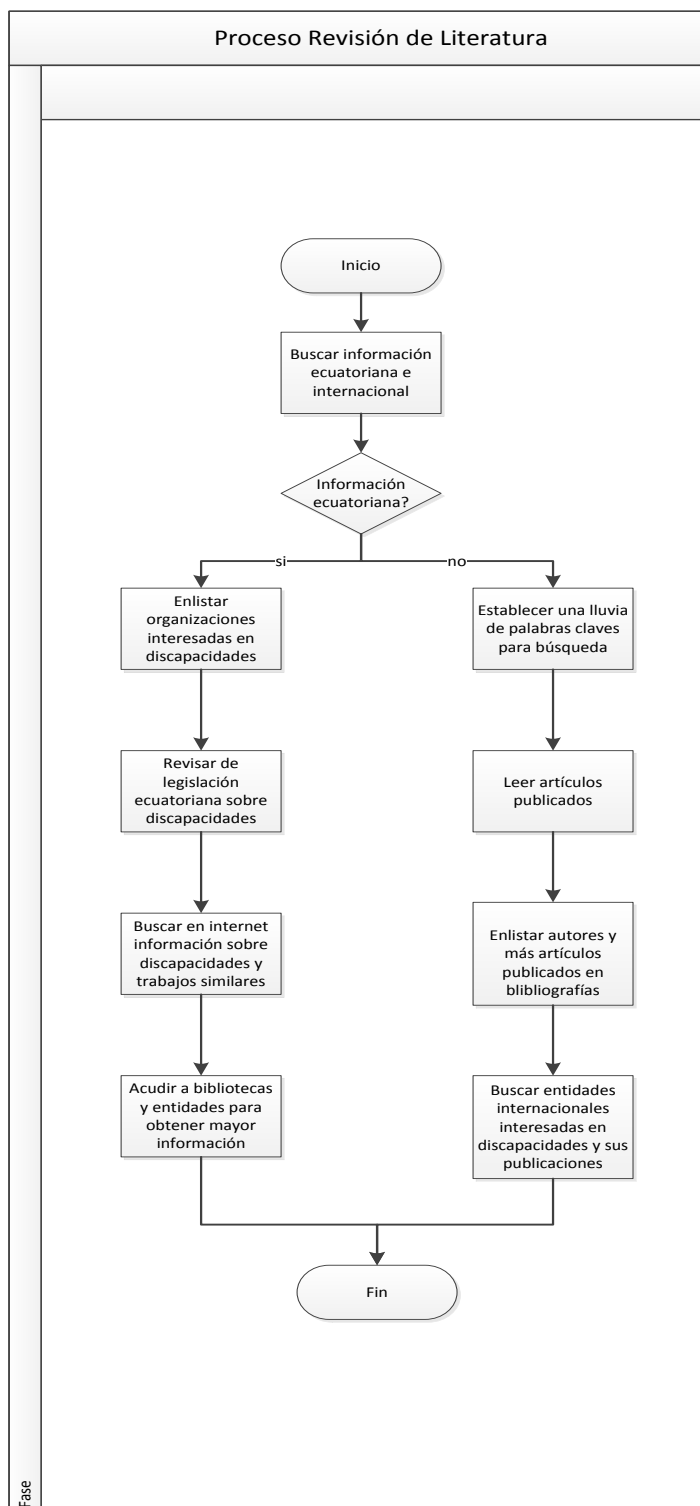


Figura 3: Flujograma proceso de revisión de la literatura.
Nota. Fuente: El autor (2014).

Formato de la revisión de la literatura

La revisión de la literatura se ha realizado siguiendo un orden por tema que permita el desarrollo de este trabajo. La principal función de ésta revisión es la de proporcionar información pertinente para cada capítulo y un enfoque que se cristalicen en la ejecución del presente trabajo, adicionalmente de proveer una planificación para el desarrollo de cada tema y definir las herramientas adecuadas a aplicar. La figura 4 presenta el formato usado para la revisión de la literatura.

FORMATO PARA LA REVISIÓN DE LA LITERATURA			
TEMA	SUB TEMA	OBJETIVO	DOCUMENTO
Tema de forma general	Disgregar en sub temas para la revisión de la literatura	Explicar que se pretende revisar o encontrar con cada subtema	Especificar el documento encontrado

Figura 4: **Formato para la revisión de la literatura.**

Nota. Fuente: El autor (2014).

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para contestar a la pregunta ¿La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidades en base a una herramienta probada contribuye a su integración e inclusión al entorno laboral? Es necesario revisar casos específicos que se han implementado, metodologías, métodos y herramientas que existen, que han sido probadas y que se han implantado exitosamente. Complementariamente a este análisis, se revisará la situación actual de la empresa en relación al manejo de personal con discapacidad y el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional respecto al control de los trabajadores especialmente sensibles y/o vulnerables, así como la gestión técnica respecto a estos grupos. Para efectos de este análisis, se revisarán los documentos existentes, procedimientos, registros, indicadores de gestión y demás documentación. Esto nos permitirá comprender hasta qué punto se ha implementado o no una metodología de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y si ésta tiene influencia sobre las dificultades de la adaptación, integración e inclusión de personas con discapacidad, la afectación en la productividad, la salud y el bienestar de las personas y su entorno.

La metodología que se use se enfocará en conseguir los objetivos planteados en el presente trabajo, respondiendo a las necesidades de la empresa como de los colaboradores para presentar una metodología que se ajuste a la su realidad, buscando que la adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad se realice de manera preventiva y objetiva.

De acuerdo a lo expuesto, este trabajo se caracteriza por ser una investigación de tipo aplicada que busca una solución práctica y funcional para el problema planteado, y se enmarca en un diseño descriptivo-documental de información secundaria ya que se realizará a través del análisis de documentos de la organización, que permiten explicar y detallar las situaciones y hechos que posteriormente permiten buscar una solución en base a la consulta de herramientas, métodos y conocimiento ya existentes.

Justificación de la metodología seleccionada

La revisión documental es esencial para poder responder a la pregunta de investigación y llegar a la presentación de una aplicación práctica que permita dar solución al problema planteado, bajo una construcción del paso a paso de la metodología de una manera sistemática y ordenada.

La organización requiere de un análisis de los procesos relacionados con el tratamiento de personas vulnerables, que permita establecer un mecanismo de inserción de las personas con discapacidad. Esta herramienta facilitará la inserción, integración y adaptación al puesto de trabajo de una manera preventiva y de fácil aplicación.

Herramienta de investigación utilizada

Para el análisis de la organización, se revisará procedimientos, registros, datos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional como de los procesos de Talento Humano. Se revisará adicionalmente los resultados de la encuesta de clima laboral que fueron realizadas por Talento Humano de la organización en el año 2013, y demás documentación en los aspectos que tengan relación con el presente estudio.

Para el planteamiento de la metodología se estudiará documentos, métodos, guías y manuales que contengan información respecto a la integración, adaptación e inclusión de personas con discapacidad a puestos de trabajo. En la figura 5 se detalla el esquema de trabajo que permitirá definir la metodología motivo de este estudio.

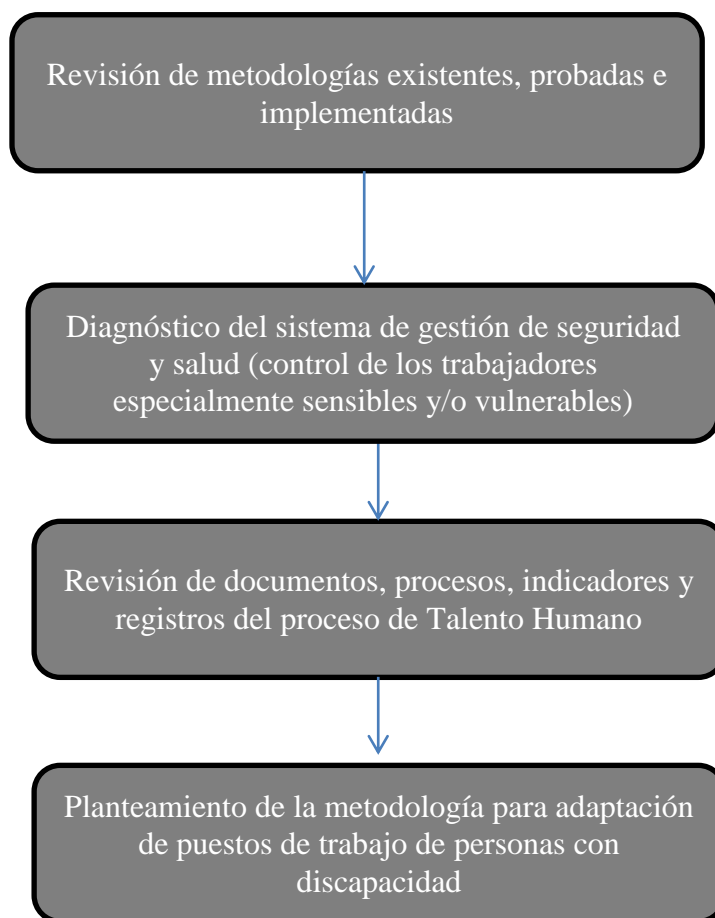


Figura 5: **Esquema de trabajo.**

Nota. Fuente: El autor (2014).

Descripción de participantes

Población y Muestra

- Todos los empleados con discapacidad contratados en cargos administrativos en la empresa Aseguradora del Sur.
- Todos los documentos que detallan los procesos de Talento Humano.

Tabla 4: **Personas con discapacidad contratadas en Aseguradora del Sur.**

DISCAPACITADOS CONTRATADOS	EDAD	SEXO	OCUPACION ACTUAL
1	47	M	COBRADOR
2	36	M	SERVICIOS GENERALES
3	59	M	SERVICIOS GENERALES
4	32	M	MENSAJERO
5	23	M	ASISTENTE DOCUMENTAL
6	42	F	AUXILIAR GESTION DEL TALENTO
7	29	M	MENSAJERO COBRADOR
8	31	M	ADMINISTRADOR DE ASISTENCIAS
9	32	M	ASISTENTE NUEVO RIESGO Y RECLAMOS
10	37	M	COORDINADOR SINIESTROS
11	22	F	SERVICIOS GENERALES
12	51	F	GERENTE SUCURSAL
13	39	F	SERVICIOS GENERALES

Nota. Fuente. Aseguradora del Sur (2014).

Fuentes y recolección de datos e información

La información y datos provienen de la revisión documental de distintos elementos como: Auditorias al sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y al sistema de gestión de la calidad, revisión a los distintos procesos documentados, planes de acción establecidos, resultados encuesta de clima laboral y revisión de historiales de trabajo del personal con discapacidad insertado en la organización e indicadores de desempeño.

RESULTADOS

Revisión de metodologías existentes, probadas e implementadas.

Para el desarrollo de esta metodología se han revisado varios métodos y metodologías que se centran en el análisis del puesto de trabajo y el trabajador para encontrar sus incompatibilidades en cuanto a las exigencias del cargo y las capacidades de la persona y que permiten realizar un análisis objetivo para en lo posterior poder determinar un ajuste razonable al puesto del trabajo. Estas herramientas facilitan los procesos de inclusión e integración, selección de personal, requerimientos en ayudas técnicas, etc.

Método de Perfiles

El Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona. Este método ha sido diseñado por un equipo de la organización Lantegui Batuak (2014) que se define como “es una organización de más de 2.400 personas que ofrece servicios a personas con discapacidad psíquica, traumatismo craneoencefálico, enfermedad mental, discapacidad física y sensorial, en las siguientes áreas: orientación, formación, servicios ocupacionales, centros especiales de empleo y tránsito al empleo ordinario”. (Lantegi Batuak, 2014, pág. 7). Este método consiste en realizar una gráfica donde a través del análisis de 40 variables de la persona y 29 del puesto de trabajo se puede evaluar la compatibilidad en tanto a las exigencias del puesto y las capacidades de la persona con discapacidad. El método de perfiles considera las variables que se muestran en la figura 6.

Perfil del puesto de trabajo	Perfil de la persona
	Ventana superior
	A.- Visión B.- Audición C.- Habla D.- Estado de salud 1).-Física 2).-Mental 3).-Inserción social E.- Ayudas técnicas F.- Autocontrol H.- Capacidad de adaptación G.- Resolución de problemas
Autonomía personal	Autonomía personal
1.- Apariencia y autocuidado 2.- Movilidad en la comunidad	1.- Apariencia y autocuidado 2.- Movilidad en la comunidad
Procesado de la Información	Procesado de la Información
3.- Memoria visual 4.- Semejanzas y diferencias 5.- Orientación espacial 6.- Conocimiento numérico 7.- Aprendizaje de tareas 8.- Lenguaje expresivo 9.- Conocimiento de la escritura 10.- Lenguaje comprensivo 11.- Conocimiento de la lectura	3.- Memoria visual 4.- Semejanzas y diferencias 5.- Orientación espacial 6.- Conocimiento numérico 7.- Aprendizaje de tareas 8.- Lenguaje expresivo 9.- Conocimiento de la escritura 10.- Lenguaje comprensivo 11.- Conocimiento de la lectura
Aptitudes físicas	Aptitudes físicas
12.- Coordinación dinámica a) Exigencias dinámicas b) Carga estática. Postura c) Manejo y transporte de cargas d) Accesibilidad 13.- Coordinación manipulativa	12.- Coordinación dinámica a) Exigencias dinámicas b) Carga estática. Postura c) Manejo y transporte de cargas d) Accesibilidad 13.- Coordinación manipulativa
Actitudes ante el trabajo	Actitudes ante el trabajo
14.- Responsabilidad a) Autonomía laboral b) Realización de la tarea 15.- Repetitividad 16.- Atención 17.- Ritmo 18.- Organización 19.- No considerada 20.- Relaciones de trabajo 21.- Seguridad	14.- Responsabilidad a) Autonomía laboral b) Realización de la tarea 15.- Repetitividad 16.- Atención 17.- Ritmo 18.- Organización 19.- Interés 20.- Relaciones de trabajo 21.- Seguridad
Factores ambientales	Factores ambientales
22.- Ambiente térmico 23.- Ambiente sonoro 24.- Condiciones lumínicas 25.- Higiene ambiental	22.- Ambiente térmico 23.- Ambiente sonoro 24.- Condiciones lumínicas 25.- Higiene ambiental

Figura 6: **Variables Método de Perfiles**

Nota. Fuente: Método de Perfiles, Lantegi Batuak (2014).

En este método se encuentra una relación entre cada variable y se establece una gráfica que permite establecer la compatibilidad entre el puesto de trabajo y la persona de modo que mediante este comparativo podamos visualizar los ambos perfiles y permitiendo evaluar las condiciones del puesto del trabajo con las condiciones de la persona. Los resultados obtenidos del método pueden recaer en las variables que se muestran en la figura 7.

Trabajo inadecuado	Aquellas situaciones en las que las exigencias del trabajo superan ampliamente las capacidades de la persona.	Situación desaconsejable
Trabajo aceptable	Aquellas situaciones en las que los perfiles (persona/ tarea) presentan diferencias mínimas y éstas son subsanables o bien bajando las exigencias de la tarea, o bien mediante programas de formación individuales.	Situación mejorable
Trabajo adecuado	Ambos perfiles están perfectamente solapados	Situación ideal

Figura 7: **Resultados Método de Perfiles**

Nota. Fuente: Método de Perfiles, Lantegi Batuak (2014)

Método Estrella

El método Estrella busca incorporar a la persona con discapacidad al puesto de trabajo a través de la valoración, orientación e inserción laboral, ha sido desarrollado por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales INMERSO, este método permite la integración de las personas con discapacidad a través del análisis de los siguientes procesos:

- La valoración y orientación profesional de la persona con discapacidad.
- El análisis y adecuación de puesto de trabajo.
- El análisis y orientación de la Formación Profesional Ocupacional.

Este método se basa en el concepto de discapacidad establecido por la Organización Mundial de la Salud a través de la Clasificación Internacional del

Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF (2001) y requiere de varios cuestionarios que permiten evaluar a la persona, sus capacidades, sus limitaciones personales y por otra parte los recursos disponibles en el entorno. El método cuenta con una herramienta informática, el esquema general de este método se muestra en la figura 8.

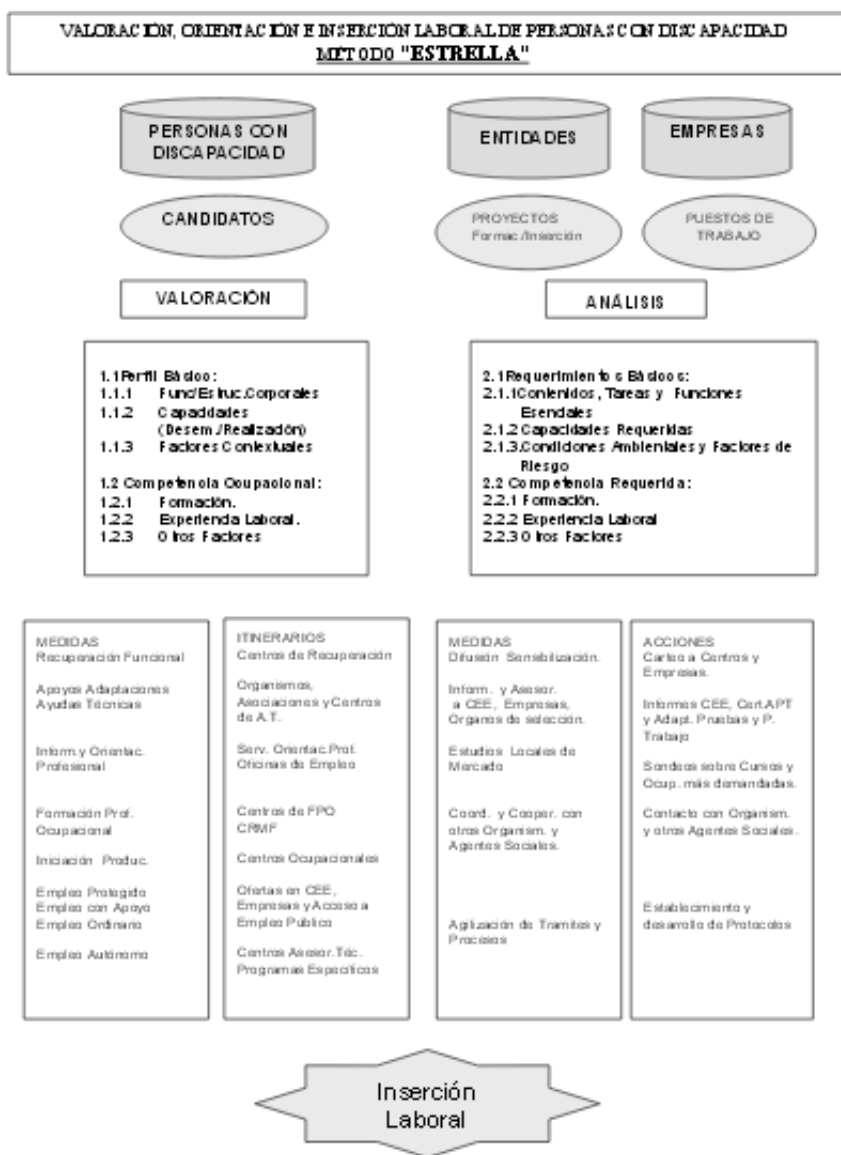


Figura 8: Esquema General del Método Estrella.
Nota. Fuente: Método Estrella, INMERSO (2006).

Método ADAPTyAR

El Método ADAPTyAR Adaptación de Puestos de Trabajo y Ajustes Razonables, lo ha desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia en convenio con el Ministerio de Sanidad y Política Social del Gobierno de España, en donde también han participado técnicos de la Dirección General de Servicios Sociales (Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid) y Centro Estatal para la Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT).

El método consiste en la recopilación de la información mediante cuestionarios para valorar el puesto de trabajo con sus exigencias, independientemente de la persona y valora a la persona con discapacidad, este análisis busca la compatibilidad entre los dos elementos, así como su interrelación identificando desajustes entre el puesto y la persona, las demandas del puesto y la capacidad limitante del individuo y demás riesgos del entorno.

En la figura 9 y figura 10 se puede apreciar el esquema y proceso del método ADAPTyAR que principalmente consiste en analizar el trabajo y la persona, detectar los posibles problemas, realizar la valoración, proponer ajustes según cada caso.

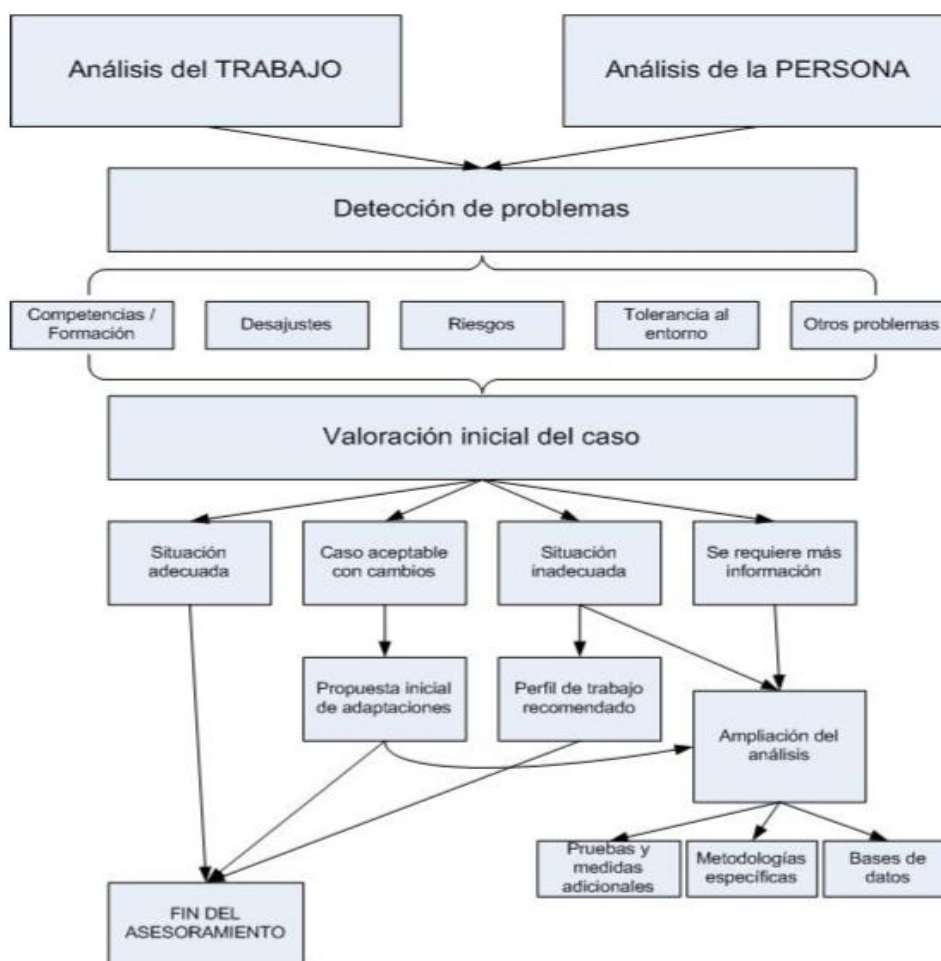


Figura 9: **Esquema método ADAPTyAR.**

Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/index.php/como-funciona-adaptyar>

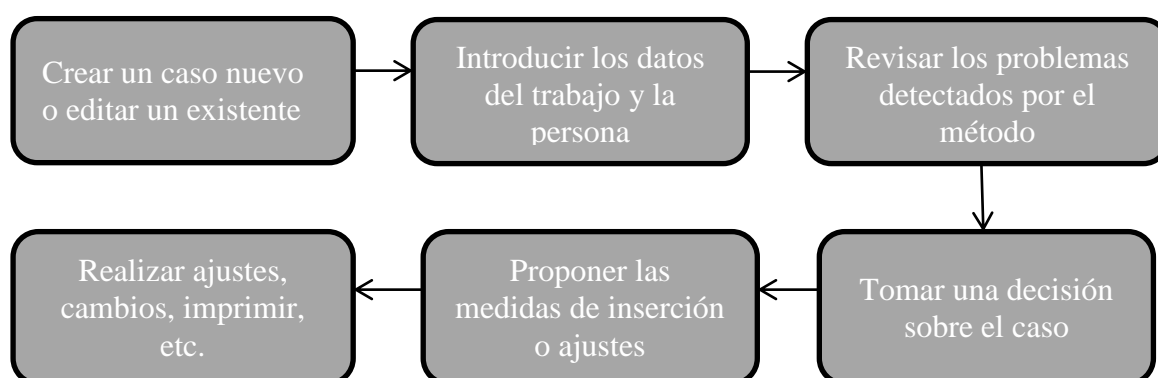


Figura 10. **Proceso método ADAPTyAR.**

Nota. Fuente: Dialnet, Portal de la Adaptación de Puestos de Trabajo para personas con Discapacidad y Ajustes Razonables.

Diagnóstico del sistema de seguridad y salud ocupacional

El sistema de seguridad y salud ocupacional de Aseguradora del Sur según la auto auditoría exigida por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social realizada en junio del 2014 que permite evaluar la eficacia del sistema de gestión, su índice de eficacia es del 91%, siendo el resultado considerado según la resolución C. D. 333 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART, como satisfactorio.

Sin embargo al revisar detenidamente respecto al control de trabajadores especialmente sensibles y/o vulnerables, como de la gestión técnica que considera a los grupos vulnerables, ésta se limita a la vigilancia de la salud. En cuanto a la organización, en el reglamento interno se encuentra un artículo respecto a la población vulnerable y respecto a la gestión de talento humano, en su documentación no se han considerado las particularidades en cuanto a personal vulnerable y en especial en temas de discapacidades.

Revisión de documentos, procesos, indicadores y registros del proceso de Talento Humano.

La empresa cuenta con un sistema de gestión basado en procesos, Talento Humano cuenta con la estructura de procesos, según muestra la figura 11.

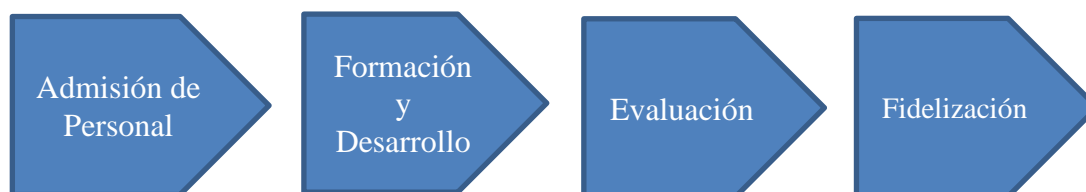


Figura 11: **Procesos de Talento Humano de Aseguradora del Sur.**

Nota. Fuente: Mapa de Procesos, Aseguradora del Sur (2014).

La tabla 5 y figura 12 muestra los resultados de la revisión de los procesos de Talento Humano y los porcentajes de cumplimiento de los mismos en el total de los casos de estudio.

Tabla 5: Cumplimiento de Procesos Talento Humano

CASOS	ADMISION DE PERSONAL				FORMACION Y DESARROLLO			FIDELIZACION		
	RECLUTAMIENTO	SELECCIÓN	CONTRATACION	INDUCCION	PLANIFICACION	EJECUCION	EVALUACION	MEJORAS	PLANES	
1	COBRADOR			1		1	1	1	1	
2	SERVICIOS GENERALES			1						
3	SERVICIOS GENERALES			1						
4	MENSAJERO			1				1	1	
5	ASISTENTE DOCUMENTAL			1	1	1	1			
6	AUXILIAR GESTION DEL TALENTO			1	1	1	1			
7	MENSAJERO COBRADOR			1						
8	ADMINISTRADOR DE ASISTENCIAS	1	1	1	1					
9	ASISTENTE NUEVO RIESGO Y RECLAMOS			1	1	1	1			
10	COORDINADOR SINIESTROS			1	1	1	1	1	1	
11	SERVICIOS GENERALES	1	1	1	1					
12	GERENTE SUCURSAL			1	1	1	1	1	1	
13	SERVICIOS GENERALES	1	1	1	1					
TOTAL		3	3	13	3	5	6	6	4	4
PORCENTAJE		23%	23%	100%	23%	46%	46%	46%	31%	31%

Nota. Fuente: El autor (2014).

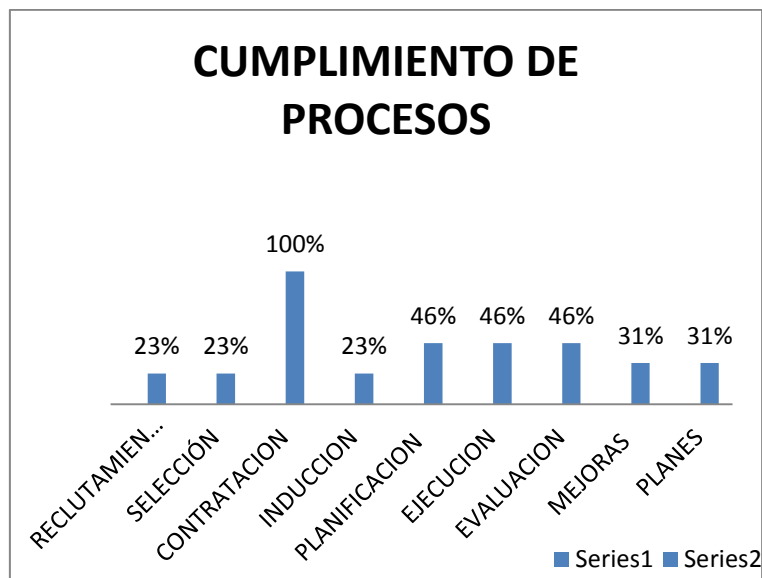


Figura 12: Cumplimiento de Procesos de Talento Humano

Nota. Fuente: El Autor (2014).

El proceso de Admisión de Personal maneja los subprocesos de: reclutamiento con un cumplimiento del 23%, selección con el 23%, contratación con el 100% de cumplimiento e inducción del personal con el 23%.

El proceso de Formación y Desarrollo en sus subprocesos de planificación, ejecución y evaluación se cumplió en un 46% en cada uno. Sin embargo, cabe indicar que las capacitaciones realizadas son de carácter general.

El proceso de Fidelización busca la permanencia del personal a través de mejorar el clima laboral de la organización y el establecimiento de planes de acción, según la revisión realizada el 31% de casos sigue este proceso.

Por otra parte, se revisó el nivel de satisfacción global de la organización según la medición de clima laboral realizada en el año 2013, la figura 13, muestra que el nivel global es de la empresa es de 8.84 / 10, resultado que se cualifica como satisfactorio.

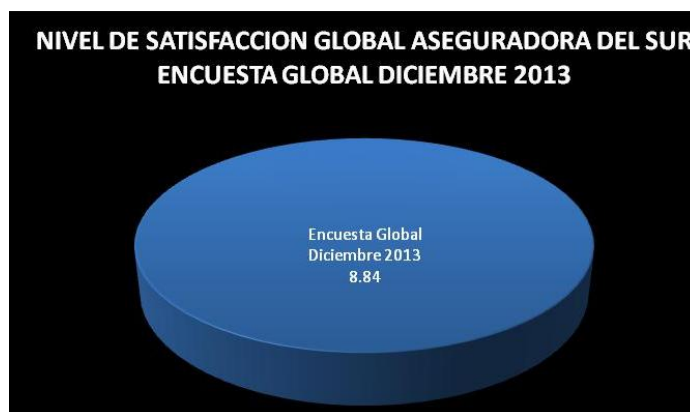


Figura 13: Nivel de Satisfacción Clima Laboral

Nota. Fuente: Aseguradora del Sur, Encuesta de Clima Laboral (2013).

En un detalle más profundo de cada factor dentro del análisis de clima laboral, la organización ha detectado varios puntos que deben ser tomados en cuenta para planes de mejora, entre estos aspectos podemos observar en la figura 14, los colores muestran el estado de cada ítem, los que se encuentran con color amarillo son aquellos donde se debe trabajar para lograr un mejor clima laboral. Las condiciones de trabajo, la comunicación y el ambiente laboral se encuentran dentro de estos factores que deben plantearse para buscar mejoras.

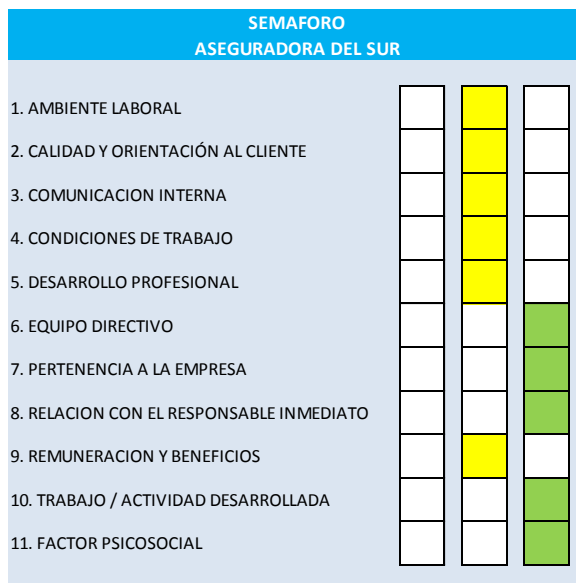


Figura 14: Semáforo Factores Clima Laboral

Nota. Fuente: Encuesta de Clima Laboral, Aseguradora del Sur (2013).

En un análisis de la encuesta enfocado hacia las personas con discapacidad, como se muestra en la figura 15, podemos ver que el resultado es de 7.63 que con respecto al nivel de satisfacción global de clima laboral es menor.



Figura 15: Nivel de Satisfacción Clima Laboral Personal con Discapacidad

Nota. Fuente: Encuesta de Clima Laboral, Aseguradora del Sur (2013).

Finalmente, se revisó la documentación respecto a las bases para sistema de activos fijos y dotación de mobiliario, insumos y herramientas de cada puesto de trabajo de los casos de estudio, según se muestra en la tabla 6.

Tabla 6: Características de los puestos de trabajo

CASOS	OCUPACION ACTUAL	TIPO DE DISCAPACIDAD	GRADO DE DISCAPACIDAD %	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE TRABAJO	INSTRUMENTOS/ HERRAMIENTAS DE TRABAJO	MOBILIARIO Y EPP DOTADO	EXISTEN AJUSTES DEL PUESTO
1	COBRADOR	FISICA	30	Trabajo donde predomina la actividad física.	Motocicleta.	<ul style="list-style-type: none"> • Casco. • Guantes de moto. • Mascarilla térmica. • Botas de seguridad. • Chaleco de seguridad para moto. • Pantalón de seguridad para moto. • Poncho de agua. 	NO
2	SERVICIOS GENERALES	MENTAL	70	Trabajo donde predomina la actividad física.	<ul style="list-style-type: none"> • Carro de limpieza. • Kit de limpieza (trapo, escoba, trapeador, desinfectantes, etc.). • Charola. 	<ul style="list-style-type: none"> • Silla semi ergonómica. • Armario o gabinete de limpieza. • Guantes de aseo. • Mascarilla. 	NO
3	SERVICIOS GENERALES	MENTAL	45	Trabajo donde predomina la actividad física.	<ul style="list-style-type: none"> • Carro de limpieza. • Kit de limpieza (trapo, escoba, trapeador, desinfectantes, etc.). • Charola. 	<ul style="list-style-type: none"> • Silla semi ergonómica. • Armario o gabinete de limpieza. • Guantes de aseo. • Mascarilla. 	NO
4	MENSAJERO	FISICA	65	Trabajo donde predomina la actividad física.	Motocicleta.	<ul style="list-style-type: none"> • Casco. • Guantes de moto. • Mascarilla térmica. • Botas de seguridad. • Chaleco de seguridad para moto. • Pantalón de seguridad para moto. • Poncho de agua. 	NO
5	ASISTENTE DOCUMENTAL	MENTAL	39	Trabajo donde predomina la actividad física.	<ul style="list-style-type: none"> • Computador de escritorio. • Escáner. • Teléfono fijo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escritorio. • Silla ergonómica. • Mouse pad ergonómico. • Archivadores. • Estanterías. • Mascarilla. • Guantes de tipo quirúrgico. 	NO
6	AUXILIAR GESTION DEL TALENTO	FISICA	49	Trabajo de escritorio de tipo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Computador de escritorio. • Teléfono fijo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escritorio. • Porta documentos para monitor. • Silla ergonómica. • Mouse pad ergonómico. 	NO

7	MENSAJERO COBRADOR	FISICA	49	Trabajo donde predomina la actividad física.	Motocicleta.	<ul style="list-style-type: none"> • Casco. • Guantes de moto. • Mascarilla térmica. • Botas de seguridad. • Chaleco de seguridad para moto. • Pantalón de seguridad para moto. • Poncho de agua. 	NO
8	ADMINISTRADOR DE ASISTENCIAS	FISICA	30	Trabajo de escritorio de tipo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Computador de escritorio. • Teléfono fijo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escritorio. • Porta documentos para monitor. • Silla ergonómica. • Mouse pad ergonómico. 	NO
9	ASISTENTE NUEVO RIESGO Y RECLAMOS	FISICA	38	Trabajo de escritorio de tipo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Computador de escritorio. • Teléfono fijo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escritorio. • Porta documentos para monitor. • Silla ergonómica. • Mouse pad ergonómico. 	NO
10	COORDINADOR SINIESTROS	FISICA	67	Trabajo de escritorio de tipo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Computador portátil. • Celular. • Teléfono fijo. • Mouse. • Teclado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escritorio. • Silla ergonómica. • Sillas de atención al público. • Archivador aéreo. • Base para computador (Kuler). • Mouse pad ergonómico. 	NO
11	SERVICIOS GENERALES	AUDITIVA	40	Trabajo donde predomina la actividad física.	<ul style="list-style-type: none"> • Carro de limpieza. • Kit de limpieza (trapo, escoba, trapeador, desinfectantes, etc.). • Charola. 	<ul style="list-style-type: none"> • Silla semi ergonómica. • Armario o gabinete de limpieza. • Guantes de aseo. • Mascarilla. 	NO
12	GERENTE SUCURSAL	FISICA	52	Trabajo de escritorio de tipo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Computador portátil. • Celular. • Teléfono fijo. • Mouse. • Teclado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escritorio. • Silla ergonómica. • Silla de espera. • Sillas para atención. • Librero. • Base para computador (Kuler). • Mouse pad ergonómico. 	NO
13	SERVICIOS GENERALES	FISICA	40	Trabajo donde predomina la actividad física.	<ul style="list-style-type: none"> • Carro de limpieza. • Kit de limpieza (trapo, escoba, trapeador, desinfectantes, etc.). • Charola. 	<ul style="list-style-type: none"> • Silla semi ergonómica. • Armario o gabinete de limpieza. • Guantes de aseo. • Mascarilla. 	NO

Nota. Fuente: El Autor (2014).

El resultado de esta revisión muestra que en el 100% de los cargos han sido dotados de las herramientas requeridas para el cargo, existe el análisis del puesto de trabajo, y se ha provisionado del mobiliario y se ha entregado el Equipo de Protección Personal, también se evidencia que en el 100% de los casos no se realizaron ajustes del puesto por discapacidad.

Planteamiento de la metodología para adaptación de puestos de trabajo de personas con discapacidad.

La metodología que se plantea a continuación responde a la necesidad de la organización de realizar una integración adecuada de las personas con discapacidad y de realizar una gestión técnica del personal vulnerable.

Para realizar esta metodología y en especial para el análisis de la persona y el cargo, a más de usar herramientas propias de la organización y otras publicaciones en temas de inclusión e integración de personas con discapacidad, se ha seleccionado el Método ADAPTyAR Adaptación de Puestos de Trabajo y Ajustes Razonables.

El método permite realizar un análisis inicial de puesto de trabajo y se justifica su uso en la necesidad de la organización de contar con una herramienta que no genere costos adicionales por la adquisición de la herramienta. Adicionalmente, esta herramienta cuenta con casos de estudio que pueden contribuir al análisis.

Es importante tomar en cuenta que este método es de libre acceso, previo registro en su página web, como se puede observar en la figura 16, esta herramienta permite analizar nuevos casos, editar casos, contiene una amplia gama de ejemplos en puestos administrativos y casos prácticos. El portal adicionalmente cuenta con información técnica, otras metodologías y guías de uso.



Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables

ADAPTyAR

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL

BIENVENIDOS AL PORTAL ADAPTyAR

El objetivo principal de este portal es ofrecer una **METODOLOGÍA** que asesore a profesionales y usuarios en el proceso de inserción laboral y adaptación de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, mediante el uso de adaptaciones razonables. El portal también pretende ofrecer información de interés sobre distintos aspectos relacionados con la adaptación de puestos de trabajo. El material incluido en este portal puede aplicarse a cualquier persona con discapacidad y a cualquier tipo de trabajo. No obstante, se han incluido ejemplos centrados en puestos de trabajo normalmente ofertados por la Administración Pública.

ADAPTyAR
adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables

Los contenidos de esta web han sido elaborados por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) en el marco de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Política Social y el IBV. En el equipo de trabajo que ha elaborado y supervisado este material han participado técnicos de las siguientes instituciones:

- Dirección General de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad (Ministerio de Sanidad y Política Social)
- Dirección General de Servicios Sociales (Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid)
- Centro Estatal para la Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) del IMSERSO
- Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

Figura 16. Portal web método ADAPTyAR.

Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

La metodología para la adaptación de puestos de trabajo se basa en lo establecido por la ergonomía, que consiste por una parte en el análisis tanto de las demandas del puesto de trabajo, que para el caso de estudio, considera las condiciones de dicho puesto sin tomar en cuenta las características del individuo y permite establecer la exigencia mínima requerida para las tareas principales que debe ejecutar considerando el uso de herramientas, equipos, etc.

Por otra parte, se plantea que se realice el análisis de la capacidad del trabajador considerando sus limitaciones y requerimientos de accesibilidad como de ajustes razonables al tratarse de un enfoque hacia discapacidades.

Al conocer estos dos elementos, se puede comparar para conocer la compatibilidad de los mismos. Este análisis en su primera etapa, se pretende que se realice de manera

preventiva, previo a la admisión de la persona para conocer la compatibilidad entre cargos de trabajo y discapacidades que en lo posterior permita buscar mejoras a través de ajustes y adaptaciones.

La metodología que se presenta para este trabajo busca realizar una inserción adecuada de la persona a la organización y un seguimiento y control posterior para una inclusión idónea e integral como se puede apreciar en la figura 17.

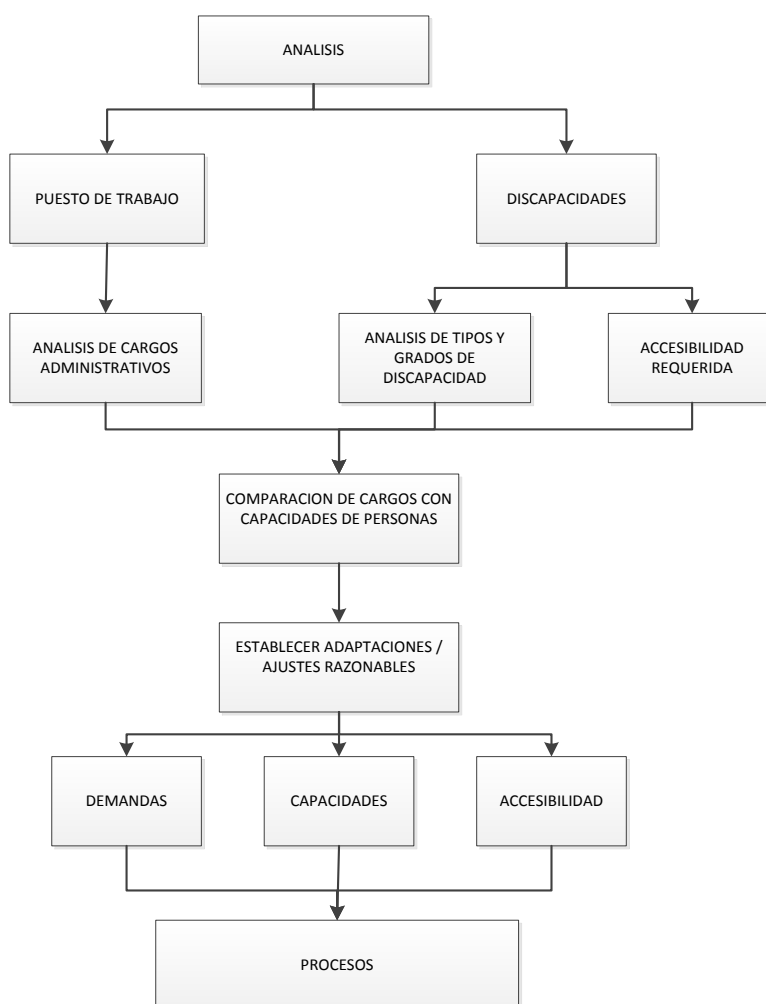


Figura 17. Esquema de Metodología Propuesta

Nota. Fuente: El autor

Dentro de esta metodología se encuentran varias herramientas, formatos y formularios propios de la organización y de otros documentos relacionados con este estudio, para el análisis del puesto de trabajo, la persona con discapacidad, la comparación del cargo con las capacidades de la persona y la toma de decisiones respecto a las adaptaciones y ajustes razonables se utilizará el método ADAPyAR. En lo referente a los ajustes a los procesos se enfocará en los usados por la organización, presentando las sugerencias necesarias en cada uno, en base a la revisión de investigaciones y experiencias existentes.

Paso 1: Clasificar los puestos de trabajo y levantar la información del puesto de trabajo.

En esta etapa se levanta la información del puesto de trabajo que permite identificar en un sentido amplio los insumos que se usan en el puesto de trabajo, mobiliario, equipos, herramientas, etc. hacia un grupo profesional y cargos definidos por la organización usando el formato que se muestra en la figura 18.

GRUPO PROFESIONAL	CARGOS	DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE TRABAJO y TAREAS PRINCIPALES	INSTRUMENTOS/HERRAMIENTAS DE TRABAJO	MOBILIARIO Y EPP REQUERIDO

Figura 18: **Formato para levantamiento de información de puesto de trabajo.**

Nota. Fuente: El autor

Definición de campos del formato:

- Grupo profesional: casillero que contempla la agrupación profesional al cual pertenece un cargo administrativo y refleja el grado de especialización del mismo.
- Cargos: Se refiere a la responsabilidad en un sentido amplio, atribuida a un colaborador de la empresa.
- Descripción del tipo de trabajo / Tares Principales: Especifica el tipo de trabajo en un sentido amplio en base al tipo de actividad que predomina en el mismo, se especifican las tareas principales que se requieren en el puesto de trabajo.
- Insumos / Instrumentos / Herramientas de Trabajo: Se indica los insumos, instrumentos y herramientas usadas en el puesto de trabajo.
- Mobiliario y EPP requerido: Se indica los muebles que se requieren en el puesto de trabajo y los Equipos de Protección Personal determinados para cada puesto de trabajo según la evaluación de riesgos realizada para cada puesto de trabajo.

Paso 2: Análisis de Discapacidades

De acuerdo al Registro Nacional de Discapacidades publicado por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS (2013), donde se clasifican las discapacidades en: Auditiva, Física, Intelectual, Lenguaje, Psicológico y Visual.

- **Discapacidad Auditiva:** Se refiere a deficiencias como la sordera, deficiencia auditiva y pérdida la de audición, funciones auditivas, discriminación auditiva,

localización de la fuente de sonido, lateralización del sonido, discriminación del habla, situación que puede dificultar la posibilidad de comunicarse.

- **Discapacidad Física:** Se refiere a las relacionadas con las deficiencias corporales o de la estructura corporal que afectan su funcionamiento, estas pueden ser desviaciones o pérdidas significativas que dificultan la movilidad como por ejemplo la manipulación y el alcance de objetos, desplazarse, etc., así también se consideran las deficiencias por funciones de órganos internos como la insuficiencia renal, enfermedades cardíacas, etc., se incluyen las deficiencias del sistema nervioso. Este tipo de discapacidad se caracteriza por dificultar la autonomía personal.
- **Discapacidad Intelectual:** Se refiere a las deficiencias relacionadas con las funciones mentales, cognitivas y de desarrollo intelectual que afectan la capacidad de comprender, razonar e integrar las diferentes funciones mentales.
- **Discapacidad de Lenguaje:** Esta discapacidad se refiere a las deficiencias con las funciones de expresión oral que dificulta la capacidad de comunicarse con el entorno, en ocasiones puede presentarse conjuntamente con deficiencias auditivas.
- **Discapacidad Psicológica:** Se refiere a las deficiencias en el comportamiento de la persona para manejar y controlar los estados de ánimo, incluye el manejo de responsabilidades, estrés y crisis.
- **Discapacidad Visual:** Se refiere a la deficiencia en las funciones sensoriales, de agudeza visual y de campo visual, estas deficiencias pueden presentarse con pérdida total o parcial en la visión que entre otros problemas la capacidad de movilizarse.

Escala de Deficiencias

La Organización Mundial de la Salud a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento la Discapacidad y la Salud CIF (2001), ha conceptualizado a la discapacidad desde el análisis de varios componentes:

- Análisis de las funciones corporales, son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las psicológicas.
- Análisis de las estructuras corporales, es decir de las partes anatómicas y sus componentes.
- Deficiencias de las funciones y estructuras corporales, desviaciones significativas o pérdidas.
- Actividad y Participación, que conlleva el análisis de la capacidad y desempeño para la ejecución de tareas, sus restricciones y limitaciones.
- Factores ambientales, entendiéndose como la influencia externa (ambiente físico, social y actitudinal) en el funcionamiento y la capacidad de una persona.
- Factores personales, entendiéndose como la influencia interna que impacta en el funcionamiento, desempeño o capacidad de la misma.

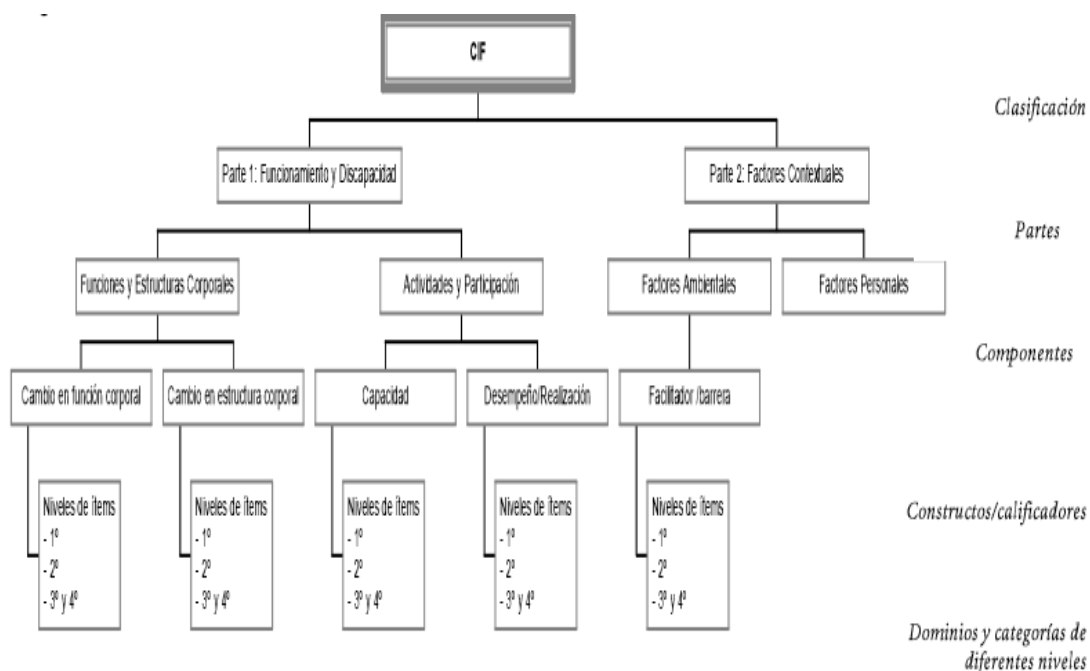


Figura 19. Estructura de la Clasificación Internacional del Funcionamiento

Nota. Fuente: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud CIF, Organización Mundial de la Salud (2001).

A partir de este análisis la CIF ha establecido la siguiente escala de deficiencias:

Tabla 7: Grados de Deficiencias

Grado Deficiencia	Significado	Porcentaje
NO HAY DEFICIENCIA	Ninguna ausencia, insignificante	0-4%
LIGERO	Poca, escasa	5-24%
MODERADO	Media, Regular	25-49%
GRAVE	Mucha, Extrema	50-95%
COMPLETO	Total	96-100%

Nota. Fuente: Clasificación Internacional del Funcionamiento, CIF (2001)

Paso 3: Establecer cuadro de discapacidades con características y requerimientos de accesibilidad y ajustes.

En base a la información obtenida en cuanto a discapacidades, definir un cuadro con las características de cada tipo de discapacidad que nos permita realizar un análisis comparativo a priori para poder determinar que puestos de trabajo y que discapacidades son compatibles. La figura 20 muestra un cuadro propuesto para este paso.

TIPO DE DISCAPACIDAD	CARACTERISTICAS A EVALUAR	AJUSTES / ACCESIBILIDAD
AUDITIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Sordera. -Deficiencia auditiva -Pérdida la de audición -Funciones auditivas -Discriminación auditiva -Localización de la fuente de sonido -Lateralización del sonido -Discriminación del habla -Dificultad para comunicarse 	<ul style="list-style-type: none"> -Uso de audífonos. -Expresión mediante lenguaje de señas. -Ajustes en niveles de timbre -Indicador luminoso para teléfono -Ajustes en el volumen del auricular.
FISICA	<ul style="list-style-type: none"> -Deficiencias corporales o de la estructura corporal -Dificultades en funcionamiento corporal. -Desviaciones o pérdidas que dificultan la movilidad - Dificultades en la manipulación y el alcance de objetos -Dificultades para desplazarse -Deficiencias por funciones de órganos internos como la insuficiencia renal, enfermedades cardíacas, etc. -Deficiencias del sistema nervioso. -Dificulta la autonomía personal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Eliminación de barreras arquitectónicas -Adaptaciones en servicios comunes -Diseño del puesto (espacios, regulaciones) -Ajustes en el mobiliario y equipos. Para alcance frontal, lateral y vertical -Productos de apoyo
INTELECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> -Deficiencias relacionadas con las funciones mentales -Deficiencias cognitivas y de desarrollo intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> -Ajustes en asignación de funciones y tareas -Ajustes en niveles de responsabilidad

	-Dificultades en la capacidad de comprender, razonar e integrar las diferentes funciones mentales.	- Asignación de asistencia personal. -Formación y capacitación al grupo de trabajo.
LENGUAJE	-Deficiencias con las funciones de expresión oral. -Dificulta la capacidad de comunicarse con el entorno -Puede presentarse con deficiencias auditivas.	-Ajustes en asignación funciones y tareas -Herramientas de apoyo para comunicación - Asignación de asistencia personal. -Formación y capacitación al grupo de trabajo.
PISCOLOGICA	-Deficiencias en el comportamiento de la persona para manejar y controlar los estados de ánimo. -Dificultades para el manejo de responsabilidades -Estrés y crisis.	-Disminución de niveles de presión. -Eliminación de tareas complejas. -Incrementar niveles de supervisión. -Incrementar vigilancia médica. -Formación y capacitación al grupo de trabajo.
VISUAL	-Deficiencia en las funciones sensoriales de agudeza visual y de campo visual. -Presenta pérdida total o parcial en la visión. -Dificultades en la capacidad de movilizarse y autonomía. -Dificultades para comunicarse (escritura).	-Apoyo tecnológico (software) -Señalización en lenguaje brille -Formación y capacitación al grupo de trabajo. -Adaptaciones de espacio y mobiliario.

Figura 20: **Cuadro de Discapacidades**

Nota. Fuente: El Autor. (2014).

Elementos del cuadro de Discapacidades:

- **Tipo de Discapacidad:** Se coloca el tipo de discapacidad según lo establecido por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS.
- **Características a evaluar:** Las características están establecidas en la Clasificación Internacional del Funcionamiento la Discapacidad y la Salud, se toman las más relevantes y en relación al alcance y grado de discapacidad determinados.
- **Ajustes/Accesibilidad:** Hace referencia a las condiciones físicas, ambientales, infraestructura, métodos, procesos, etc. que permitan un adecuado desenvolvimiento de la persona con diversidad funcional.

Paso 4: Análisis del puesto de trabajo y la persona de acuerdo con su discapacidad

Para el análisis del puesto de trabajo y la persona con su discapacidad se utilizará el método ADAPTyAR siguiendo los pasos que el método ha establecido y con la aplicación web con que cuenta el método:

- a. Crear un usuario y contraseña en el portal de ADAPTyAR para poder acceder al uso de la herramienta.
- b. Crear un caso de análisis para un puesto de trabajo y una persona con discapacidad tomando en cuenta el cuadro de discapacidades establecido en el paso anterior y los grados de deficiencia que se estudiarán. De acuerdo al formulario respectivo, llenar los datos correspondientes:

- **Datos de contacto / Código del Trabajador:** Definir un código de caso de análisis que permita acceder al mismo, editar y realizar cambios. Ejemplo AD001.
- **Nombre del Puesto de Trabajo:** Colocar el nombre que se ha establecido en el paso 1 de la metodología como “CARGO”. Ejemplo “Auxiliar de Archivo”.
- **Descripción del puesto:** Tomar del cuadro establecido en el paso 1, colocar lo más relevante del puesto. Ejemplo “Trabajo donde predomina la actividad física, contacto con el cliente interno, sin contacto con cliente externo, uso de herramientas informáticas.”
- **Tareas Principales:** Tomar del cuadro establecido en el paso 1 las tareas principales del puesto de trabajo, dicha información también se encuentra en el descriptivo de cargo establecido por la organización. Ejemplo:

1. Recibir, descargar y clasificar la documentación generada por los procesos de la organización.

2. Inventariar y organizar la documentación de acuerdo a los procedimientos establecidos.

3. Digitalizar e indexar en el sistema los documentos clasificados. 4. Codificar y almacenar los documentos digitalizados.

5. Facilitar el acceso a la información contenida en la documentación a su cargo solicitada por los procesos de la organización.

6. Vigilar el tiempo de permanencia del archivo activo y pasivo, dando de baja la información cuando corresponda.

7. Apoyar en los requerimientos solicitados por los procesos de la organización, llevando un registro de entradas y salidas de los mismos.



FORMULARIOS

A1. Análisis del trabajo

1. DATOS GENERALES DEL TRABAJO
Datos de contacto
CÓDIGO DEL TRABAJO _____
Datos del puesto de trabajo
Nombre del puesto _____
Descripción del puesto
Tareas principales: (Describir las principales tareas que se realizan en el puesto, incluyendo el tiempo necesario para realizarlas y el equipamiento requerido)

Figura 21: Análisis del Trabajo / Datos Generales del Puesto.

Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

- c. En los siguientes formularios, llenar la información respecto a las competencias, requisitos exigidos para el cargo y demandas del puesto de trabajo así como también respecto al entorno del trabajo. En este tema se solicita información respecto al entorno ambiental, salud y seguridad, ergonomía, factores psicosociales y cognitivos, barreras arquitectónicas, de acceso y circulación al puesto de trabajo y otros aspectos a considerar como el mobiliario y equipamiento. Alguna de esta información del puesto de trabajo se pueden encontrar en el descriptivo de cargo y en el paso 1 de esta metodología. La herramienta web permite que en cada uno de los ítems de los cuestionarios se marque o se elija una opción ya que contiene listas desplegables. Adicionalmente, contiene un campo para colocar las observaciones necesarias y la opción de ayuda con el significado de cada casillero para consulta y aclaración de criterios establecidos en el método. El portal web, permite consultar el manual de uso y otros métodos como información adicional.

La información para el análisis puede realizarse previamente con una inspección del puesto de trabajo y el llenado físico de los formularios, la herramienta permite que se impriman los formularios en blanco. La figura 22 y figura 23 muestran el formulario y los campos que deben completarse.

2. COMPETENCIAS Y REQUISITOS EXIGIDOS <small>Marcar los requisitos que se exigen para desempeñar las tareas.</small>	
<input type="checkbox"/> Formación reglada	Observaciones
<input type="checkbox"/> Idiomas	
<input type="checkbox"/> Formación complementaria	
<input type="checkbox"/> Carnet de conducir / coche	
<input type="checkbox"/> Experiencia previa	
<input type="checkbox"/> Disponibilidad	
3. DEMANDAS DEL PUESTO DE TRABAJO <small>Marcar si en el puesto se requiere realizar alguna de las siguientes demandas. Especificar y detallar en las observaciones.</small>	
	Observaciones
Postura de trabajo <input type="checkbox"/> De pie <input type="checkbox"/> Sentado <input type="checkbox"/> Otras	
<input type="checkbox"/> Desplazamiento	
<input type="checkbox"/> Fuerza/Esfuerzo físico	
<input type="checkbox"/> Movilidad / destreza de miembros superiores	
<input type="checkbox"/> Movilidad en cuello / tronco	
<input type="checkbox"/> Movilidad de los miembros inferiores.	
<input type="checkbox"/> Visión	
<input type="checkbox"/> Audición	
<input type="checkbox"/> Hablar/Expresión oral	
<input type="checkbox"/> Comprensión verbal	
<input type="checkbox"/> Leer	
<input type="checkbox"/> Escribir	
<input type="checkbox"/> Aprendizaje/razonamiento	
<input type="checkbox"/> Conocimiento numérico	
<input type="checkbox"/> Autonomía / iniciativa	
<input type="checkbox"/> Responsabilidad	
<input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales	
<input type="checkbox"/> Atención / concentración	
<input type="checkbox"/> Variedad de situaciones / Adaptabilidad	



Figura 22. **Competencias y requisitos exigidos / Demandas del Puesto de Trabajo.**

Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

4. ENTORNO DE TRABAJO
 Marcar si existe alguna de las siguientes condiciones en el puesto de trabajo. Especificar y detallar en las observaciones.

Entorno ambiental	
<input type="checkbox"/> Iluminación desfavorable	
<input type="checkbox"/> Temperatura / humedad	
<input type="checkbox"/> Ruido / vibraciones	
Salud y seguridad	
<input type="checkbox"/> Riesgos de seguridad (maquinaria, mecánica, caídas, golpes, choques,...)	
<input type="checkbox"/> Contaminantes e higiene	
<input type="checkbox"/> Uso de EPTs	
Ergonomía	
<input type="checkbox"/> Manipulación manual de cargas	
<input type="checkbox"/> Posturas forzadas	
<input type="checkbox"/> Movimientos repetitivos	
Factores psicosociales y organizativos	
<input type="checkbox"/> Horarios / turnos específicos	
<input type="checkbox"/> Ritmo impuesto / apremio	
<input type="checkbox"/> Trabajo exterior / desplazamientos / viajes	
Barreras arquitectónicas: acceso y circulación por el centro de trabajo	
<input type="checkbox"/> Problemas de acceso al centro de trabajo (aparcamiento / entrada)	
<input type="checkbox"/> Problemas de circulación por el centro de trabajo (ascensores / rampas / pasillos / puertas)	
<input type="checkbox"/> Problemas en el uso de estancias y servicios comunes (aseos / salas de reuniones / zonas de descanso)	
Otros aspectos a considerar	
<input type="checkbox"/> Desplazamiento al centro Dificultad para llegar hasta el centro de trabajo (lejos de centro urbano, carencia de transporte público adecuado, etc.).	
<input type="checkbox"/> Mobiliario Mobiliario existente en el puesto de trabajo (que puede resultar un obstáculo para el trabajador, difícil de usar, poco accesible, etc.).	
<input type="checkbox"/> Maquinaria y equipamiento Maquinaria y equipamiento existente en el puesto de trabajo (que puede resultar un obstáculo para el trabajador, difícil de usar, poco accesible, etc.).	
Otros problemas o condiciones / observaciones	



Figura 23: Entorno del Trabajo.
 Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

d. Una vez que se ha completado con la información del puesto de trabajo, se procede a llenar la información respecto a la persona que para este caso se la considera con su discapacidad, limitaciones, características y necesidades de ajustes razonables, para este paso es importante tomar en cuenta el análisis de discapacidades realizado en el paso 2 y paso 3 de esta metodología y la entrevista al participante. En el formulario que se muestra en la figura 24 debe ingresarse la siguiente información:

- **Código de la persona:** se ingresa el mismo código del trabajador como se muestra en la figura 15.
- **Sexo:** puede colocarse una de las opciones, masculino o femenino.
- **% de discapacidad:** colocar el porcentaje especificado en el carnet emitido por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades o uno de los especificados en el paso dos de la metodología.
- **Deficiencias:** La herramienta permite seleccionar de una lista preexistente, se seleccionará de acuerdo con lo especificado con el carnet emitido por el CONADIS y es aconsejable tomar en cuenta lo que muestra el cuadro de discapacidades con sus características en caso de requerirse. Un aspecto a considerar es que el método de análisis permite combinar varias deficiencias.
- **Productos de apoyo personales:** Consultar a la persona con discapacidad, observar y considerar cada uno de los casos expuestos según muestra el cuadro de discapacidades.
- **Observaciones:** Las que el analista considere pertinentes para el caso.

A2. Análisis de la persona

1. DATOS GENERALES DE LA PERSONA

CÓDIGO DE LA PERSONA _____

Sexo _____

% Discapacidad _____

Deficiencias
(Indicar las deficiencias de la persona, según conste en el Dictamen Técnico Facultativo o en el Certificado de Necesidad)

A.
B.
C.
D.

Productos de Apoyo personales
(Indicar si la persona usa, de manera habitual, alguno de los siguientes productos de apoyo personales):

- Ortesis / prótesis de miembros superiores
- Ortesis / prótesis de miembros inferiores
- Ortesis de cuello / tronco
- Ayudas para caminar
- Silla de ruedas
- Productos de apoyo a la visión
- Productos de apoyo a la audición
- Productos de apoyo al habla

OBSERVACIONES



Figura 24: Datos Generales de la Persona.
Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

El siguiente formulario corresponde también al análisis de la persona como se muestra en la figura 25, en este espacio se revisa la hoja de vida de la persona, analiza las competencias y capacidades de la persona con diversidad funcional, marcar si la persona tiene capacidad limitada o ausente en alguno de los ítems del formulario, considerar si existen observaciones a tomar en cuenta.

2. COMPETENCIAS	
<small>Marcar las habilidades de las que dispone la persona y especificar.</small>	
	Observaciones
<input type="checkbox"/> Formación reglada	
<input type="checkbox"/> Idiomas	
<input type="checkbox"/> Formación complementaria	
<input type="checkbox"/> Carnet de conducir / coche	
<input type="checkbox"/> Experiencia previa	
<input type="checkbox"/> Disponibilidad	
3. CAPACIDADES	
<small>Marcar si la persona tiene capacidad limitada o ausente en alguno de los siguientes ítems. Especificar y detallar en las observaciones.</small>	
	Observaciones
Postura de trabajo	
<input type="checkbox"/> De pie	
<input type="checkbox"/> Sentado	
<input type="checkbox"/> Otras	
<input type="checkbox"/> Desplazamiento	
<input type="checkbox"/> Fuerza/Esfuerzo físico	
<input type="checkbox"/> Movilidad / destreza de miembros superiores	
<input type="checkbox"/> Movilidad en cuello / tronco	
<input type="checkbox"/> Movilidad de los miembros inferiores.	
<input type="checkbox"/> Visión	
<input type="checkbox"/> Audición	
<input type="checkbox"/> Hablar/Expresión oral	
<input type="checkbox"/> Comprensión verbal	
<input type="checkbox"/> Leer	
<input type="checkbox"/> Escribir	
<input type="checkbox"/> Aprendizaje/razonamiento	
<input type="checkbox"/> Conocimiento numérico	
<input type="checkbox"/> Autonomía / Iniciativa	
<input type="checkbox"/> Responsabilidad	
<input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales	
<input type="checkbox"/> Atención / concentración	
<input type="checkbox"/> Variedad de situaciones / Adaptabilidad	



Figura 25: **Competencias / Capacidades.**
Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

Para finalizar, en la figura 26 solicita información respecto a la sensibilidad a las condiciones del entorno, marcar las alteraciones que padece la persona y que pueden causar especial sensibilidad a las condiciones de trabajo. Especificar y detallar en las observaciones. En este paso se usa como apoyo el cuadro de discapacidades y la entrevista a la persona.

4. SENSIBILIDAD A LAS CONDICIONES DEL ENTORNO

Marcar las alteraciones que padece la persona y que pueden causar especial sensibilidad a las condiciones de trabajo. Especificar y detallar en las observaciones.

	Observaciones
<input type="checkbox"/> Motóricas (equilibrio, coordinación) Pérdidas de equilibrio (Mareos, Desmayos, Vértigo, Incoordinación Motora...)	
<input type="checkbox"/> Motóricas (temporal y dolor) Lumbago, lesiones de Esclerosis Múltiple...	
<input type="checkbox"/> Motóricas (movilidad general) Usuario de silla de ruedas, dificultades para caminar	
<input type="checkbox"/> Otras Motóricas Fracturas (propensión), trastornos neuromusculares degenerativos...	
<input type="checkbox"/> Cardiovasculares Hipertensión, infarto de Miocardio, Corazón...	
<input type="checkbox"/> Circulación Periférica Inflamaciones, varices, trombos...	
<input type="checkbox"/> Sistema Inmunológico Contagia para sí o para otros	
<input type="checkbox"/> Sistema Respiratorio Insuficiencias respiratorias (asma, alergias...)	
<input type="checkbox"/> Sistema Digestivo Úlceras Gastrointestinales, Celíacos...	
<input type="checkbox"/> Sistema Genitourinario Incontinencia, insuficiencia renal (nefrotóxicos)...	
<input type="checkbox"/> Piel Alergias, Sensibilidad, Fotosensibilidad...	
<input type="checkbox"/> Conciencia Pérdidas de consciencia, Asesorios, Crisis (Epilepsia, Crisis Diabéticas, Lipotímias, Síncopes...)	
<input type="checkbox"/> Temperamento/Personalidad Inestabilidad psíquica/emocional	
<input type="checkbox"/> Energía y Control de Impulsos Control de Impulsos y Ansia (por sustancias que pueden provocar dependencia)	
<input type="checkbox"/> Sueño Insomnio, Hipersomnias, Narcolepsia...	
<input type="checkbox"/> Atención Falta de concentración (tendencia a estar distraído)	
<input type="checkbox"/> Memoria Lapsos en memoria (memoria reciente, reciente)...	
<input type="checkbox"/> Fobias Claustrofobia, Agorafobia, Acrofobia, Manías...	
<input type="checkbox"/> Visión Sensibilidad a la luz, Fotofobias (aversión a la luz o a la oscuridad), Miradas de vidrio...	
<input type="checkbox"/> Audición Sensibilidad al ruido, Pérdida de audición...	
<input type="checkbox"/> Lenguaje, Voz y Habla Afonía, Disfagia, Ronquera, Carrasperas, Disgrafía, Tartamudeo...	



Figura 26: **Sensibilidad a las Condiciones del Entorno.**
Nota. Fuente: <http://adaptyar.ibv.org/>

e. Análisis comparativo entre el puesto de trabajo y la persona. El método a través de la herramienta web permite que a través del análisis se detecten las incompatibilidades que existen entre el cargo y la persona con discapacidad así como los desajustes. En esta instancia es necesario tomar una decisión respecto a la comparación que puede recaer en las siguientes situaciones:

- Situación que requiere un análisis más profundo, se requiere el análisis mediante el uso de otro método.
- Situación donde el caso es aceptable sin cambios, de acuerdo al análisis no se presentan incompatibilidades significativas que dificulten a la persona realizar sus funciones.
- Situación donde el caso es aceptable con cambios, de acuerdo al análisis se presentan incompatibilidades que podrían ocasionar problemas para que la persona realice sus funciones, se pueden tomar medidas de adaptación en el puesto de trabajo.
- Situación inaceptable, el caso analizado presenta problemas significativos para que la persona pueda desempeñarse en el trabajo y no se considera la posibilidad de realizar ajustes y adaptaciones.

La organización tomará una decisión respecto al análisis realizado y las recomendaciones del método, es recomendable trabajar sobre las situaciones aceptables con cambios, bajo el análisis de costos y factibilidad de los ajustes requeridos, y de ser posible sobre las situaciones aceptables sin cambios. Tomando en cuenta esta recomendación y si bien el método está diseñado para realizar un análisis durante el proceso de selección, se puede considerar el análisis bajo un conocimiento teórico

respecto a las discapacidades, sus características, requerimientos de accesibilidad y de ajustes, de modo que, con anterioridad al reclutamiento de la persona se direccionen los cargos hacia aquellas situaciones de trabajo aceptable y adecuada con respecto a la discapacidad de una persona. Evitando de esta manera un reproceso en la selección.

Este análisis preventivo, permite adicionalmente que los costos en adecuaciones del puesto de trabajo se reduzcan, ya que las situaciones mejorables recaen sobre temas organizativos, de redistribución, de procesos que se encuentran bajo el control y análisis de organización.

Paso 5: Realizar ajustes en el descriptivo de cargo

Con la información levantada con el análisis del puesto de trabajo, y la evaluación realizada mediante el método ADAPTyAR, como siguiente acción, este conocimiento debe trasladarse a un descriptivo de cargo como se muestra en el siguiente en la figura 27 y figura 28.

Empresa	Modelo	Bloque Organizativo	Ocupación	G.P.	Ámbito
Misión					
Actividades Principales			Situación Organizativa (Encuadre)		
Actividades Genéricas			Nivel de reporte jerárquico Nivel de reporte funcional		
Medios / Recursos					
Presupuesto manejado	Inversiones	Sistemas Informáticos Específicos		Perfil de Competencias	
GASTOS		Plazas a su grupo	CO	FL	IN
		Directas / Indirectas	LI	OC	OA
			OR	PA	PL
			TE		
Proceso directo			Apto para discapacidad		

Figura 27: **Formulario Descriptivo de Cargo**

Nota. Fuente: Procesos de Talento Humano, Aseguradora del Sur (2014).

Instrucción	Area de Formación	Acreditado como:	Tiempo de Experiencia Requerida	Trabajo Físico	
				Trabajo Mental	
Competencias Técnicas		Nivel	Areas de Experiencia		
Factor y Sub Factor de Riesgo		Beneficios de la Posición			
Perfil del Riesgo		Esquema de Contratación			
Estimación del Riesgo		Equipos de Protección Personal			
Exámenes Médicos		Area a Proteger			
Evaluaciones Psicológicas		Tipo de Inducción			
		Tiempo de Inducción			

Figura 22. Formulario Descriptivo de Cargo, Aseguradora del Sur.
Nota. Fuente: Procesos de Talento Humano, Aseguradora del Sur (2014).

Paso 6: Ajustar los procesos de Talento Humano

a. Admisión de Personal:

- Incluir en el proceso de admisión de personal, el análisis de adaptación de puesto de trabajo y ajustes razonables, con la herramienta del método ADAPTyAR con los datos de la persona que se contrata para realizar los ajustes adicionales que se requieran.
- Levantar el instructivo para el uso de la herramienta ADAPTyAR y mantener dentro del sistema de gestión por procesos
- Levantar un cuadro de soporte para las actividades de reclutamiento, entrevistas y evaluaciones que permita adaptar los requerimientos de las personas con diversidad funcional. La figura 29, muestra una guía de ayuda para el proceso de Admisión de personal.

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
FÍSICA	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento de talento humano. • Ayudas técnicas que la persona utilice cotidianamente. • Movilidad reducida, adecue su paso. <ul style="list-style-type: none"> • Consulte de qué forma puede apoyarlo. • Verifique si existe accesibilidad (rampas, ascensores, espacio físico adecuado, puertas amplias). 	<p>Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas.</p> <p>Accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación</p>

VISUAL	Vía telefónica	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento de servidor de Talento Humano para desplazamiento. • Grabación de la entrevista 	<p>Magnificador de pantalla, contrastes acompañamiento de servidor de talento humano.</p> <p>Lector de pantalla con audífonos y/o grabación de preguntas y respuestas.</p>
AUDITIVA	Vía telefónica a un familiar, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Ubíquese frente a la persona. • Pronuncie claramente y despacio. • Apóyese con escritura. • Utilice lenguaje corporal y gesticulación. • Repita las preguntas si es necesario. • Confirme si el mensaje fue comprendido. • Diríjase a la persona directamente. 	Solicitar soporte de acompañante y/o intérprete de lenguaje de señas.
INTELLECTUAL	Vía telefónica a un familiar, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice frases simples. • Enfóquese en los conocimientos. • Experiencias, comprensión y actividades relacionadas al trabajo a realizar. • Consulte sobre la utilización de medicamentos y posología. • Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección. 	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante

PSICOLOGICA	Vía telefónica, notificación por correo o web	• Garantice que el ambiente sea agradable ventilado y sin interferencias a fin de lograr toda su atención	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante
-------------	---	---	---

Figura 29. **Guía para el proceso de Admisión de Personas con Discapacidad.**

Nota. Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión de Personas con Discapacidad, Ministerio de Relaciones Laborales (2013).

- En el proceso de admisión de personal, dentro de las actividades de inducción, se debe tomar en cuenta un adecuado plan de comunicación hacia los clientes internos como externos, con el objetivo de fortalecer la relación con los involucrados. Es también importante preparar un ambiente adecuado para la integración que promueva la participación y la colaboración de todo el personal.

Adicionalmente a las actividades mencionadas, es importante tomar en cuenta que durante la admisión del nuevo colaborador, los ajustes razonables y adaptaciones que se evidencian en el análisis pueden recaer en los siguientes aspectos:

- Ajustes en el descriptivo del cargo como en funciones y actividades propias del trabajo.
- Adaptaciones ergonómicas en los equipos y herramientas de trabajo.
- Adaptaciones del espacio de trabajo, mobiliario, eliminación de barreras arquitectónicas para la accesibilidad de la persona, estos cambios deben realizarse bajo la normativa INEN para la accesibilidad de personas al medio físico.

- Mejoras en las condiciones físicas del puesto de trabajo como una adecuada iluminación y señalización.
- Adecuaciones organizativas que contemplen pausas activas, horarios y descansos.

b. **Formación y Desarrollo:** En los planes de formación y desarrollo tanto individuales como colectivos se deben contemplar actividades y capacitaciones que promuevan la integración y sensibilización hacia los grupos vulnerables.

Las experiencias vivenciales dentro de la formación de todo el personal pueden generar una concientización de las limitaciones de la persona con diversidad funcional y las consecuencias de la discriminación, la falta de comprensión y apoyo por lo que deben tenerse en cuenta a la hora de establecer la planificación en este proceso.

Considerar y buscar la posibilidad de un plan de desarrollo y crecimiento ya sea en desplazamientos verticales como horizontales dentro de la organización para la persona con discapacidad es muy importante para generar experiencia y valores.

c. **Evaluación:** Mediante la aplicación del método ADAPTyAR se puede evidenciar la evolución de la persona en su puesto de trabajo, el método sugiere que luego de su aplicación se puedan tomar medidas en los siguientes puntos:

- Actividades formativas para un mejor desempeño.
- Seguimiento en las actividades para ajustar los procesos y procedimientos propios del puesto de trabajo.

- Establecimiento de planes de acción para orientación y apoyo del equipo de trabajo.
- Seguimiento a los cambios de comportamiento y conducta del individuo y su equipo de trabajo.

d. Fidelización: Este proceso como ya se indicó anteriormente, se encuentra directamente relacionado con el clima laboral de la empresa, un adecuado proceso de integración de las personas con diversidad funcional puede aportar en los planes de acción para mejorar este aspecto. En el proceso deben considerarse las siguientes actividades:

- Identificar la evolución del nivel de satisfacción de los colaboradores con discapacidad, bajo un análisis global que involucren a los niveles de comunicación horizontal y vertical en lo interno y el cliente externo.
- Mantener de forma permanente acciones organizativas, inclusivas e integrativas focalizadas a las necesidades de los colaboradores con discapacidad.
- Establecer mecanismos que fortalezcan los vínculos entre colaboradores y organización.

DISCUSIÓN

La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad implica un proceso que parte previo la contratación de la persona, el reconocimiento de los puestos de trabajo con sus exigencias, barreras y dificultades así como la identificación de las capacidades, limitaciones y necesidades de accesibilidad del individuo, serán de gran ayuda a la hora de realizar la selección y posteriormente en los procesos de formación, desarrollo, evaluación y fidelización, aquí radica la importancia de que estos procesos se lo realice bajo una metodología. Los beneficios de una adecuada adaptación están en la mejora de las condiciones del empleo y, en consecuencia, en su entorno de trabajo. El impacto puede verse reflejado en el mismo individuo como con quienes interactúa ya que supone la participación activa de todos.

Existen varios paradigmas relacionados con la contratación de personas con discapacidad: los costes de adaptación, la productividad, la eficiencia, etc. quienes han estudiado esta problemática como Alberto Ferreras (2014), del Instituto de Biomecánica de Valencia, muestran que existen muchos beneficios alrededor de la integración laboral de una persona con discapacidad, ya que fomentan principios de igualdad, concientizan y generan motivación para el logro de objetivos ya que quienes tienen mayores dificultades, muestran grandes esfuerzos por superarse. Con respecto a los costes de la adaptación de los puestos, estos no deberían generar preocupación, hay que considerar los siguientes puntos que Ferreras expone:

- No todos los puestos requieren adaptaciones, ya que un adecuado análisis permite conocer la compatibilidad entre el puesto y el trabajador que en varios casos podría ajustarse perfectamente a los requerimientos del cargo.
- Muchas de las adaptaciones que se requieren no tienen que ver con la discapacidad de la persona y más bien responden a temas organizacionales

como las tareas, procesos, comunicación, señalización, capacitación, ubicación de elementos, etc.

- Los cambios pueden introducirse paulatinamente y no generar grandes costes.
- Estudios realizados por el Instituto de Biomecánica de Valencia, muestran que el 40% de los casos de adaptación no implican ningún coste.

Más allá del cumplimiento legal en la contratación de personas con discapacidad, y el gran trabajo que el estado realiza por mejorar la inclusión de las personas vulnerables, hoy podemos ver que existe un gran interés en esta temática por parte de la empresa privada, así el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con discapacidad (2013), cita varios casos de empresas ecuatorianas que siguen procesos para una adecuada integración de la persona a la organización y casos en los cuales se han visto beneficiados tanto para el trabajador como la empresa.

Todas estas experiencias podrían responder a la pregunta de investigación planteada ¿La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidades en base a una herramienta probada contribuye a su integración e inclusión al entorno laboral? Evidentemente, fomentar este tipo de iniciativas denota beneficios para las organizaciones y ha de considerarse de prioridad su implementación y posterior evaluación.

CONCLUSIONES

Existen diferentes metodologías y métodos desarrolladas para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, éstas se basan en determinar, por una parte, las exigencias del puesto y por otra las capacidades y limitaciones de la persona con discapacidad, el objetivo de éste análisis es el de establecer el puesto adecuado para el individuo y poder detectar los ajustes como modificaciones que se requieran suponiendo el menor coste para la organización. Para este trabajo, a más de otras herramientas, se ha escogido el método ADAPTyAR desarrollada por el Instituto de Biomecánica de Valencia, que ofrece una herramienta informática en web de libre acceso, dispone de casos prácticos y reales, referencias a otros metodologías, temas relacionados con productos de apoyo y presta la posibilidad de crear casos y modificarlos. La organización requiere de éste análisis preventivo para una apropiada integración e inclusión del individuo, que atenúe riesgos posteriores y adicionalmente, la disminuyan los costos en adecuaciones y adaptaciones.

En lo relacionado con la revisión de los procesos de Talento Humano existentes en la organización, se puede concluir que se carece de información sobre las capacidades y características de la persona con discapacidad y las condiciones en las que va a trabajar. Los procesos son generales para todo el personal y en los casos analizados se cumplen parcialmente, el único proceso que se efectúa en su totalidad es de contratación. En la organización tampoco se toman en cuenta aspectos relativos al puesto de trabajo como dimensiones, espacios, temperatura, accesibilidad, alturas de trabajo, mobiliario, etc. El estudio evidencio que no se realizó ningún ajuste al puesto de trabajo y adicionalmente, no

se toma en cuenta aspectos organizativos ni aspectos psicosociales enfocados hacia el personal vulnerable.

Aseguradora del Sur es una empresa que cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional y gestión por procesos que contempla al manejo de talento humano, sin embargo no se ha encontrado evidencia que se realice una adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad que aseguren su adaptación, integración e inclusión, el control a este grupo vulnerable se limita a la vigilancia de la salud. La empresa contrata a personas con discapacidad por cumplir con la legislación establecida y no cuenta con una metodología para llevar a cabo un proceso de adaptación e integración que conlleve el análisis de las exigencias del puesto y las capacidades de la persona con discapacidad.

La metodología que se presenta en este trabajo usa varias herramientas, unas propias de la organización, y otras de las estudiadas y probadas en otros trabajos, con el enfoque a la adaptación de puestos de trabajo en cargos administrativos. El resultado de este trabajo supone un ajuste a los procesos de la organización con un enfoque hacia la gestión del personal vulnerable desde la selección hasta el establecimiento de planes y mejoras en lo posterior.

Finalmente, este trabajo presenta una serie de guías que contribuirían en la gestión y procesos de Talento Humano hacia la integración del empleado con diversidad funcional con enfoque hacia la participación e inclusión.

RECOMENDACIONES

La empresa se ha comprometido en lo posterior a implementar la metodología, luego de lo cual, se recomienda, evaluar el impacto positivo tanto en las personas discapacitadas, como en el resto de trabajadores de la empresa. Cabe indicar que ésta metodología se enfoca específicamente en la inserción de personas con discapacidad y no contempla la reinserción laboral, sin embargo, puede considerarse como un documento complementario en la metodología para los casos de reinserción.

Esta metodología se encuentra direccionada hacia la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad en cargos administrativos, es recomendable complementar este trabajo hacia los cargos técnicos y operativos de la organización que significaría la búsqueda de otras herramientas que permitan un análisis más profundo de las condiciones ambientales, higiénicas, diseño del puesto, de posturas de trabajo y de seguridad.

Adicionalmente a los procesos existentes en la organización, se recomienda que se establezcan nuevos procesos en relación a la gestión de acompañamiento al personal para garantizar un seguimiento continuo y toma de acciones inmediatas, por otra parte, se incluyan procesos para la gestión de accesibilidad y ajustes razonables, que permita el reconocimiento de acciones hacia las mejoras del entorno físico, equipos, herramientas, transporte, etc, que además, garanticen el presupuesto para estas actividades. De esta manera se logrará un entorno adecuado para un mejor desenvolvimiento de las personas con vulnerabilidad.

Las revisiones que se realizan al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la gestión de los procesos de talento humano, deben contemplar planes hacia los trabajadores vulnerables, en un campo más amplio, por sobre el cumplimiento de la ley en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y condiciones.

Por último, es recomendable desarrollar guías propias de la organización que permitan un enfoque hacia la realidad de la misma y sus propias experiencias, y que además permitan ser de referencia para la empresa pública y privada. Es importante tomar en cuenta que en términos de responsabilidad social, la implementación de este tipo de proyectos, pueden ser valoradas positivamente por clientes, el estado y la sociedad en general.

REFERENCIAS

- Aseguradora del Sur (2011). *Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ecuador.
- Aseguradora del Sur (2014). *Procesos Gerenciales*. Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*.
- Balestrini, M (1998). *Como se Elabora un Proyecto de Investigación*. Editorial Consultores y Asociados. Venezuela.
- Congreso Nacional (2006). *Ley Reformatoria al Código del Trabajo*. Registro Oficial N. 198. Ecuador.
- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (2011). *Resolución C. D. 390. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Registro Oficial N. 599. Ecuador.
- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (2010). *Resolución C.D. 333. Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART*. Registro Oficial N. 410. Ecuador,
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS (2014). *Registro Nacional de Discapacidades*. Ecuador.
- Dialnet. *Portal de la Adaptación de Puestos de Trabajo para personas con Discapacidad y Ajustes Razonables*. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/>
- Ferreras A. (2014), *Diseño de puestos de trabajo y prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad*. Instituto de Biomecánica de Valencia. Disponible en: www.gobiernodecanarias.org/.../Ergonomía%20y%20discapacidad%20Alberto%20Ferrer%20-%20IBV.pdf
- Herranz M., Reyes A. (2009). *Adaptación de Puestos de Trabajo: Guía Referencial*. Editorial CEAPAT. España. Disponible en: www.ceapat.es/InterPresent1/groups/.../adaptacionpuestra.pdf
- Instituto de Biomecánica de Valencia. *Adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y ajustes razonables Adaptyar*. Disponible en: adaptyar.ibv.org
- Junta de Andalucía. Organización Internacional de Seguridad Social. *Trabajadores con discapacidad: Metodología para la adaptación de puestos de trabajo*. España. Disponible en: www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/D_Ficha_2.pdf

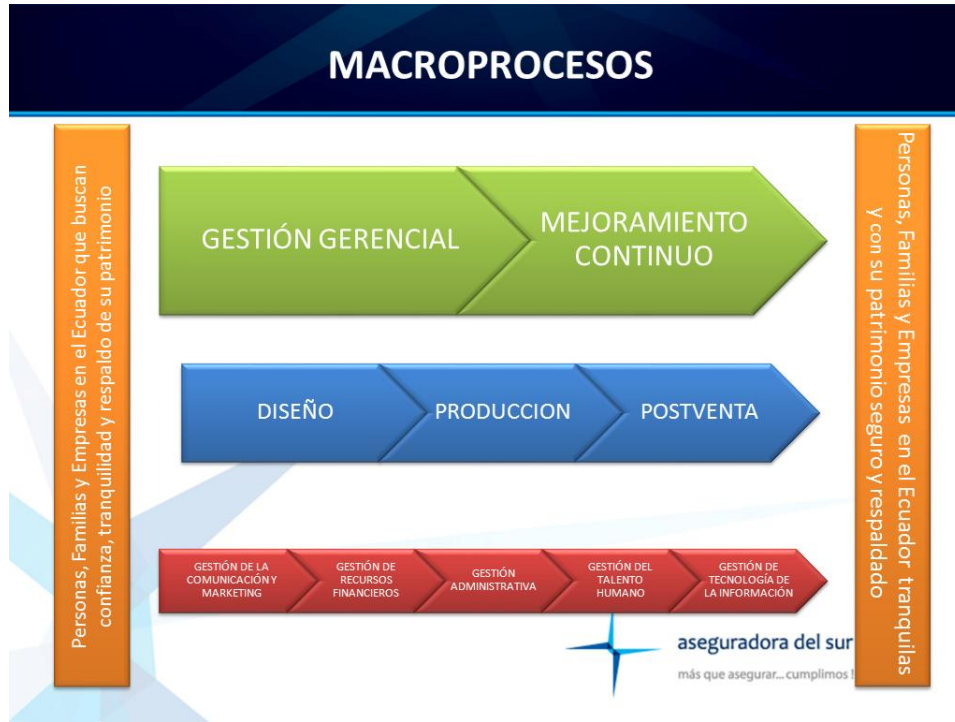
- Lantegi Batuak (2014). *Método de Perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. Vizcaya. Cuarta edición. Disponible en: <http://www.lantegi.com/publicaciones/>
- Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Registro oficial N. 796. Gobierno del Ecuador.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Editorial Lex Nova, España. Décima tercera edición.
- Ministerio de Relaciones Laborales (2012). *Informes de Inspectores a Nivel Nacional*. Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad*. Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales (2014). *Reportes Red Socio Empleo*. Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad*. Ecuador.
- Morgallo F., Gil C., Rubio E., Jiménez E. (2006). *Método Estrella. Valoración Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. España.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud CIF*.
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Real Academia de la Lengua Española (2014), *Diccionario de la Lengua Española*. Disponible en: <http://www.rae.es/>
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2013). *Registro oficial 145. Gobierno del Ecuador*.
- Reforma al Código de Trabajo (2006). *Registro Oficial N. 198. Gobierno del Ecuador*.
- Sole M., Pique T., Bulto M. (1998). *La vigilancia de la Salud en la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-471.
- Wilson J., Corlett N. (1995). *Evaluation of Human Work: A practical ergonomics methodology*. Gran Bretaña. Taylor & Francis Ltd. Segunda edición.

BIBLIOGRAFIA

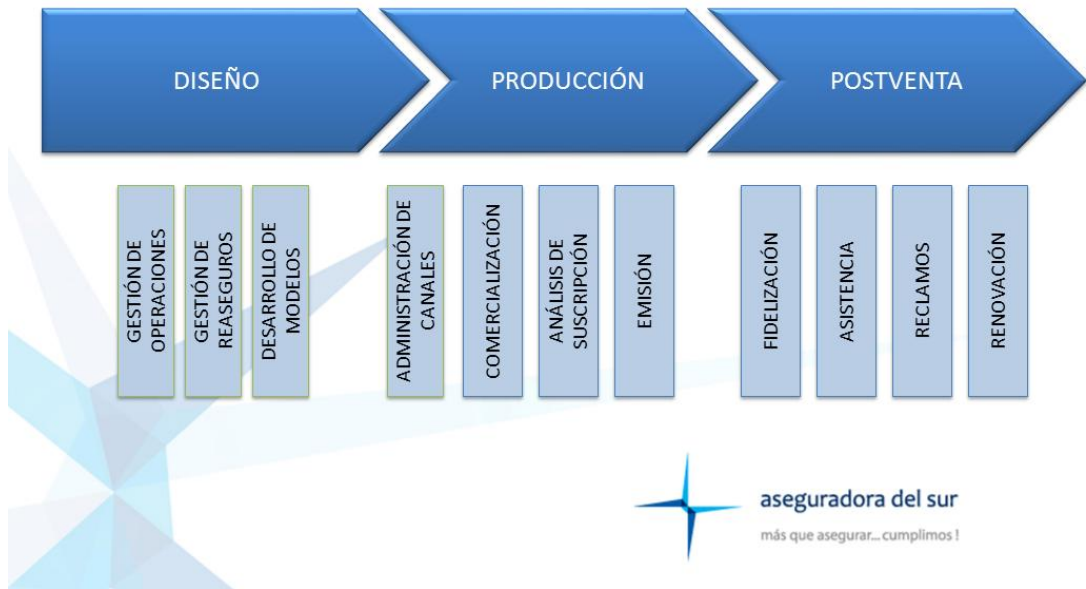
- Adecco, Cilsa Ong para la Integración. *Guía para incorporación laboral para personas con discapacidad*. Disponible en: <http://www.adecco.com.ar>
- Donada C., Prunés A., Nogareda C. (2014). *Diseño de Puestos Ocupados por Personas con Discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-1004.
- Fernández M., Rico R., Gómez G. (1998). *Diseño de puestos de trabajo para personas con discapacidad*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales Inmerso. Madrid.
- Figueroa T. (2003). *Trabajadores minusválidos: Diseño el puesto de trabajo*. Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-490.
- Fundación Parque Científico (2010). *“Guía integración laboral para personas con discapacidad en puestos de caja*. Universidad de Valladolid. España.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. *Ergonomía y Discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. *Ergonomic Adaptation of Office and Industrial Workstations for Disabled Workers*. España.
- Instituto Municipal de Empleos y Producción Económica IMEPE. *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*. Disponible en: www.pwdemploy.net/documentos/Desp_13.pdf
- Junta de Andalucía. Organización Internacional de Seguridad Social., *Trabajadores con discapacidad: Metodología para la adaptación de puestos de trabajo*, España.
- Millas V. (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad: Guía práctica de empresas*. Chile.
- Norageda S. (1990). *Evaluación de las condiciones de trabajo método de análisis ergonómico del puesto de trabajo*. Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-387.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo*. Chile.
- Remesal, A. F. (2014). *Diseño de Puestos de Trabajo y prevención de Riesgos Laborales para personas con discapaciad*. Valencia.
- Virginia Adult Learning Resource (2001). *Adaptations and Accommodations Guide*. ProLiteracy America Online Information Center. Virginia.

ANEXO A

MAPA DE PROCESOS ASEGURADORA DEL SUR



PROCESOS DE LA CADENA DE VALOR



PROCESOS DE SOPORTE



ANEXO B

CASO DE PRUEBA METODO ADAPTYAR

ADAPTYAR - Windows Internet Explorer


http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copybid_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibex 35 Alertas Reporter Buscar videos Resultados deportivos

ADAPTYAR

Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables

Procesar 

Datos del trabajo Datos de la Persona

1. DATOS GENERALES DEL TRABAJO

Datos de contacto	
Código identificador del puesto	001

Datos del puesto de trabajo	
Nombre del puesto de trabajo	Auxiliar de Archivo
Descripción del puesto de trabajo	Trabajo donde predomina la actividad física, se requiere movilidad y uso de equipos de computación
Tareas principales:	(Describir las principales tareas que se realizan en el puesto, incluyendo el tiempo necesario para realizarlas y el equipamiento requerido)

Inicio

ADAPTY... Bandeja ... Explo... Microsoft... Tesis Ma... Busqueda en el escrit... ES 100% 9:01

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

2. COMPETENCIAS Y REQUISITOS EXIGIDOS

Marcar los requisitos que se exigen para desempeñar las tareas.

<input checked="" type="checkbox"/>	Formación reglada	Indiferente / no se requiere forma	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Idiomas	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Catalán / Valenciano <input type="checkbox"/> Gallego <input type="checkbox"/> Euskera <input type="checkbox"/> Otros	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Formación complementaria		💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Carnet de conducir / coche	Licencia de ciclomotores	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Experiencia previa		💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Disponibilidad		💡 ⓘ 🗨	

3. DEMANDAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Marcar si en el puesto se requiere realizar alguna de las siguientes demandas.

Postura de trabajo

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

3. DEMANDAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Marcar si en el puesto se requiere realizar alguna de las siguientes demandas.

Postura de trabajo

<input checked="" type="checkbox"/>	A. Postura de pie	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	B. Postura sentado	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	C. Postura, otras	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Desplazamiento	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Fuerza / Esfuerzo físico	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Movilidad / Destreza de miembros superiores	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Movilidad en cuello / tronco	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Movilidad de los miembros inferiores	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Visión	💡 ⓘ 🗨	

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

4. ENTORNO DE TRABAJO

Marcar si existe alguna de las siguientes condiciones en el puesto de trabajo.

Entorno ambiental

<input checked="" type="checkbox"/>	Iluminación desfavorable	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Temperatura / Humedad	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Ruido / Vibraciones	💡 ⓘ 🗨	

Salud y seguridad

<input type="checkbox"/>	Riesgos de seguridad (maquinaria, mecánico, caídas)	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Contaminantes e higiene	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Uso de EPIS	💡 ⓘ 🗨	Mascarilla

Ergonomía

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja ... 2 Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:02

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

Barreras arquitectónicas: acceso y circulación por el centro de trabajo

<input checked="" type="checkbox"/>	Acceso al centro de trabajo	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Circulación por el centro de trabajo (ascensores / rampas / pasillos / puertas)	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Uso de estancias y servicios comunes (aseos / salas de reuniones / zonas de descanso)	💡 ⓘ 🗨	

Otros aspectos a considerar

<input checked="" type="checkbox"/>	Desplazamiento al centro de trabajo Dificultad para llegar hasta el centro de trabajo (lejos de centro urbano, carencia de transporte público adecuado, etc.).	💡 ⓘ 🗨	
<input checked="" type="checkbox"/>	Mobiliario Mobiliario existente en el puesto de trabajo (que pueda resultar un obstáculo para el trabajador, difícil de usar, poco accesible, etc.).	💡 ⓘ 🗨	
<input type="checkbox"/>	Maquinaria y equipamientos Maquinaria y equipamiento existente en el puesto de trabajo (que pueda resultar un obstáculo para el trabajador, difícil de usar, poco accesible, etc.).	💡 ⓘ 🗨	

Otros problemas o condiciones / observaciones

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja ... 2 Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:02

DATOS DE LA PERSONA

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibtv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitos sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

Datos del trabajo Datos de la Persona

1. DATOS GENERALES DE LA PERSONA

Código identificador de la persona	001	?
Sexo ('M' Masculino, 'F' Femenino)	Masculino	?
% de discapacidad	25	?
Deficiencias		
(Indicar una o varias deficiencias de la lista, según consta en el Dictamen Técnico Facultativo o en el Certificado de Minusvalía)		
A. Deficiencia	LIMITACION FUNCIONAL DE LA	?
B. Deficiencia		?
C. Deficiencia		?
D. Deficiencia		?
Productos de Apoyo personales		

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja... Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:03

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibtv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitos sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

C. Deficiencia

D. Deficiencia

Productos de Apoyo personales

<input type="checkbox"/>	Ortesis / prótesis de mmss	?
<input type="checkbox"/>	Ortesis / prótesis de mmii	?
<input type="checkbox"/>	Ortesis de cuello / tronco	?
<input type="checkbox"/>	Ayudas para caminar	?
<input type="checkbox"/>	Silla de ruedas	?
<input type="checkbox"/>	Visión	
<input type="checkbox"/>	Audición	
<input type="checkbox"/>	Habla	

Observaciones

2. COMPETENCIAS

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja... Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:05

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.libv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

2. COMPETENCIAS

Marcar las habilidades de las que dispone la persona y especificar.

<input checked="" type="checkbox"/>	Formación reglada	Sin estudios		
<input type="checkbox"/>	Idiomas	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Catalán / Valenciano <input type="checkbox"/> Gallego <input type="checkbox"/> Euskera <input type="checkbox"/> Otros		
<input type="checkbox"/>	Formación complementaria			
<input type="checkbox"/>	Carnet de conducir / coche	Licencia de ciclomotores		
<input checked="" type="checkbox"/>	Experiencia previa			
<input type="checkbox"/>	Disponibilidad			

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja ... Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:05

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.libv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

3. CAPACIDADES

Marcar si la persona tiene capacidad limitada o ausente en alguno de los siguientes ítems.

Postura de trabajo			
<input type="checkbox"/>	A. Postura de pie		
<input type="checkbox"/>	B. Postura sentado		
<input type="checkbox"/>	C. Postura, otras		
<input type="checkbox"/>	Desplazamiento		
<input type="checkbox"/>	Fuerza / Esfuerzo físico		
<input checked="" type="checkbox"/>	Movilidad / Destreza de miembros superiores		
<input type="checkbox"/>	Movilidad en cuello / tronco		
<input type="checkbox"/>	Movilidad de los miembros inferiores		
<input type="checkbox"/>	Visión		

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja ... Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:05

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.libv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=copy&id_caso=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar videos Resultados deportivos

ADAPTyAR

4. SENSIBILIDAD A LAS CONDICIONES DEL ENTORNO

Marcar las alteraciones que padece la persona y que pueden causar especial sensibilidad a las condiciones de trabajo.

<input type="checkbox"/>	Motóricas (equilibrio, coordinación)		
<input type="checkbox"/>	Motóricas (temporal y dolor)		
<input type="checkbox"/>	Motóricas (movilidad general)		
<input type="checkbox"/>	Otras Motóricas		
<input type="checkbox"/>	Cardiovasculares		
<input type="checkbox"/>	Circulación periférica		
<input type="checkbox"/>	Sistema Inmunológico		
<input type="checkbox"/>	Sistema Respiratorio		
<input type="checkbox"/>	Sistema Digestivo		

Listo

Inicio ADAPTYA... Bandeja ... Kits de Sup... Microsoft E... Tesis Maes... Búsqueda en el escritorio ES 9:05

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.libv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=process&idTest=1430

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar videos Resultados deportivos

ADAPTyAR

VALORACIÓN INICIAL

Problemas detectados	¿Es un problema significativo? (Validar)	Observaciones
Desajustes entre demandas y capacidades		
Movilidad / Destreza de miembros superiores	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Condiciones del entorno		
Iluminación desfavorable	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Uso de EPIS	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Horarios / turnos específicos	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Acceso al centro de trabajo	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Uso de estancias y servicios comunes (aseos / salas de reuniones / zonas de descanso)	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Desplazamiento al centro de trabajo	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	

Listo

Inicio ADAPTYA... Bandeja d... Kits de Sup... Microsoft E... Tesis Maes... Búsqueda en el escritorio ES 9:36

ADAPTyAR - Windows Internet Explorer

http://adaptyar.ibv.org/index.php/component/adaptyar/index.php?option=com_adaptyar&task=decide

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Favoritos 16.4 MP pantalla de 3 Cáma... Blackboard Learn Sitios sugeridos El tiempo Tráfico Ibox 35 Alertas Reporter Buscar vídeos Resultados deportivos

ADAPTyAR

Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables

Procesar 

DECISIÓN SOBRE EL CASO

En opinión del analista, y en función de los datos recogidos, se considera que el caso analizado es (elegir una opción):

Se requiere mas información (Los datos recogidos en este análisis no son suficientes para tomar una decisión. Se recomienda un análisis detallado con pruebas adicionales y con metodología específica como el ErgoDis/IBV).	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Caso aceptable sin cambios (No existen problemas importantes que impidan al trabajador realizar las tareas esenciales del trabajo. No es necesaria ninguna adaptación del puesto de trabajo).	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Caso aceptable con cambios (Se han detectado problemas que pueden interferir en la realización de las tareas esenciales del trabajo, pero se considera que pueden solucionarse mediante la adaptación del puesto de trabajo).	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Caso inaceptable (Se han detectado problemas importantes que pueden impedir la realización de las tareas esenciales del trabajo. No se considera posible la adaptación del puesto de trabajo).	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

 Comunidad de Salud Laboral

¿Conoces la Comunidad de Salud Laboral del IBV?

 ErgoDis/IBV
Ergonomía y Discapacidad

Método de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad

Internet 100%

Inicio ADAPTy... Bandeja ... Explo... Microsoft... Tesis Ma... Búsqueda en el escrit... ES 9:08

