

“ONBOARDING EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO”



AUTORA: MARÍA LUCÍA LORENZO REGUEIRO

TUTORA: INMACULADA ENGUÍDANOS

RESUMEN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) se expanden con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, siendo la naturaleza de su objeto la actividad productiva de bienes o servicios con la finalidad de asegurar una adecuada inserción sociolaboral de empleo remunerado destinado a las personas con diversidad funcional. Los CEE con ánimo de lucro, al igual que otras organizaciones, se enmarcan actualmente en un contexto que se ha denominado VUCA, caracterizado por la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, supone un reto para las organizaciones y, por ende, la necesidad de anticipar posibles problemas que modifiquen su entorno y afecten a la misma, capacidad para entender las consecuencias de los mismos y determinar qué acciones llevar a cabo, comprender la interdependencia de los sistemas en los que se desarrolla, estar preparado para afrontar desafíos y contextos alternativos e identificar y aprovechar oportunidades.

Dentro del CEE el departamento de la Unidad de apoyo a la actividad profesional (UAAP), con entidad propia, se encarga fundamentalmente del área de atención a la diversidad funcional y los procesos de selección de personal desde una perspectiva integral. En este contexto, el proceso de onboarding, entendido como un plan estratégico de apoyo a la adecuada inserción sociolaboral del capital humano, adquiere un valor fundamental con resultados óptimos a nivel de desempeño e integración en los CEE.

Palabras clave: Acogida, centro especial de empleo, diversidad funcional, estrategia empresarial, integración.

INDICE

1. Introducción	4
1.1 Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar.....	4
1.2 Revisión de la literatura	8
2. Objetivos	14
3. Metodología	14
3.1. Método.....	14
3.2. Procedimiento.....	15
3.3. Temporalización.....	24
4. Resultados esperados	25
5. Presupuesto.....	26
6. Conclusiones finales	29
6.1. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.....	29
6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.	30
7. Referencias y web grafía.. ..	31
8. Anexos	34

1. Introducción

A lo largo del presente trabajo se desarrollará una propuesta de intervención dirigida fundamentalmente a la plantilla trabajadora perteneciente al colectivo con diversidad funcional en los centros especiales de empleo, los cuales tienen como finalidad, a través de la realización de tareas adaptadas a las características de la plantilla trabajadora, ser un recurso de inclusión laboral y favorecer, si es posible, la inserción en el mercado ordinario. El objetivo del trabajo de fin de máster es aportar un procedimiento a la empresa que mejore el procedimiento de incorporación, integración y ajuste al puesto de trabajo y, por lo tanto, aumente la adhesión y favorezca el desarrollo competencial y desempeño.

1.1 Descripción de la empresa y definición del tema a trabajar

El centro especial de empleo el que se desarrolla dicho plan de intervención, en adelante CEE; se constituye como centro especial de empleo con el propósito de promover la inclusión sociolaboral de personal laboral con diversidad funcional a través de la prestación de servicios de calidad dirigido a entes públicos y privados, para desarrollar este objetivo cuenta con un Sistema Integrado de Gestión que facilita un crecimiento sostenible basado en la ética y la profesionalización. Del mismo modo, está comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad y en todas sus políticas. En la actualidad, cuenta con más de 4.152 personas en plantilla, 2.004 hombres y 2.148 mujeres, de las cuales un 88,6 % pertenecen al colectivo con diversidad funcional, es decir, disponen de un certificado de discapacidad superior al 33%.

El presente trabajo fin de master presenta una propuesta de intervención a desarrollar en la sede de Galicia, la cual, en el año 2020, su actividad socioeconómica ofreció a 17 entidades de titularidad pública y privada la contratación de los siguientes servicios: el 24% destinado a servicios de limpieza y el 76% destinado a servicios auxiliares. Actualmente la plantilla de CEE Galicia está compuesta por 138 personas, de las cuales 126 tienen reconocida algún tipo diversidad funcional. Dentro de estas 126 personas, 61 pertenecen al colectivo de atención prioritaria y las 15 personas restantes forman parte de la plantilla sin diversidad funcional.

CEE Galicia cuenta con una Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (en adelante UAAP, se trata de un departamento con entidad propia que se encarga fundamentalmente del área de atención a la diversidad en el CEE, está formada por 2 profesionales del área técnica y 3 del área encargada de la producción. Se trata de un departamento con independencia y autonomía, conformado por un equipo interdisciplinar que ofrece soporte a toda la plantilla de la delegación gracias a su profesionalización y formación en materia de inclusión sociolaboral de personas con diversidad funcional.

A continuación se muestra detalle de la composición de la UAAP:

Tabla 1

Composición de la UAAP en Grupo Integra CEE Galicia.

Puesto	Formación o experiencia
TÉCNICA UAAP	Grado en Educación Social
TÉCNICO UAAP	Grado en Psicología
ENCARGADA DE APOYO	Más de 2 años de experiencia en CEE como encargada de producción.
ENCARGADO DE APOYO	Más de 2 años de experiencia en CEE como encargado de producción.
ENCARGADO DE APOYO	Más de 2 años de experiencia en CEE como encargado de producción.

La actividad que desarrolla el equipo de la UAAP se orienta, de manera prioritaria, hacia la plantilla destinataria final de sus servicios, con especial atención al personal prioritario, es decir, el personal trabajador con más de un 65% de valoración en su certificado de discapacidad y toda persona trabajadora con tipología psíquica.

Nota: Elaboración propia.

Además del equipo técnico de la UAAP, CEE cuenta con profesionales que trabajan para garantizar el buen funcionamiento de la delegación y cuya actividad se resume en el siguiente organigrama funcional:

Figura 1

Organigrama funcional de Grupo Integra CEE Galicia.

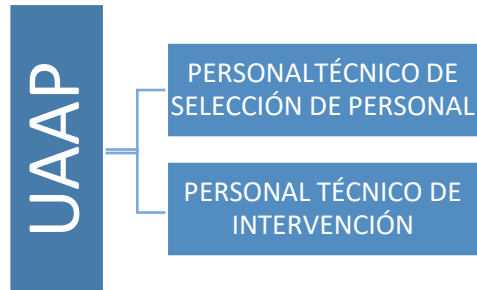


Nota: Elaboración propia.

En CEE Galicia el personal técnico de la UAAP tiene un perfil mixto que engloba todo el proceso relacional de la persona trabajadora con la empresa, desde el proceso de selección hasta su salida de la empresa, incluyendo seguimientos post-integra.

Figura 2

Funciones de la UAAP en Grupo Integra CE Galicia

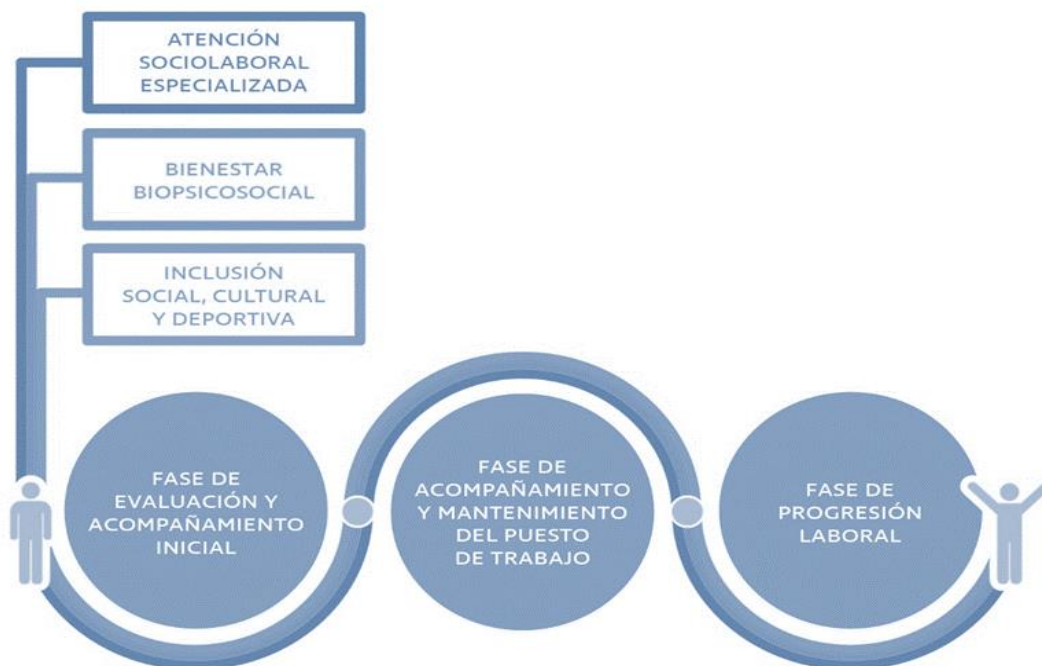


Nota: Elaboración propia.

El objetivo general de la UAAP en el año 2020 ha sido garantizar una atención holística que tuviera como fin último el bienestar biopsicosocial de la persona así como el logro de inclusión en el empleo de carácter ordinario. Este objetivo se ha materializado en tres grandes líneas estratégicas:

Figura 3

Líneas estratégicas de la UAAP en Grupo Integra CEE Galicia



Nota: Elaboración propia.

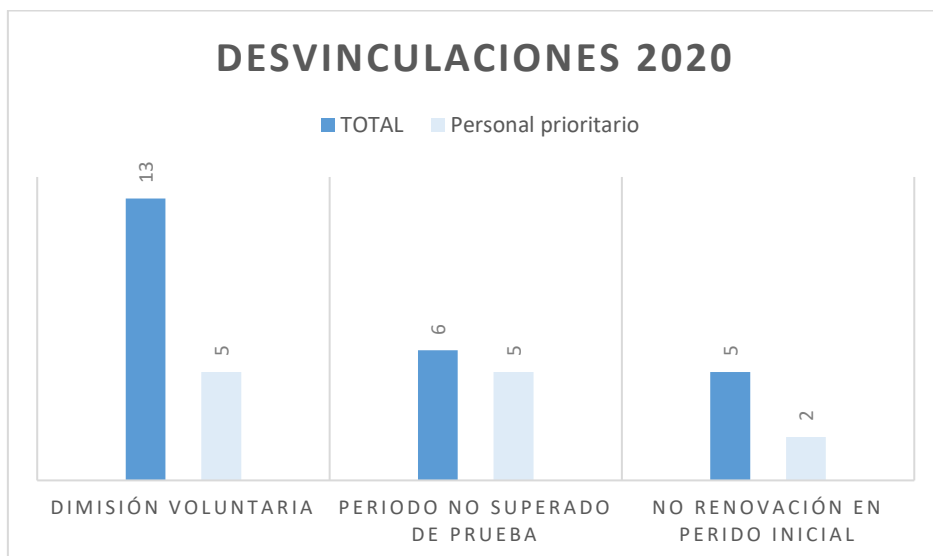
Todas las personas de la plantilla, desde su incorporación, reciben una atención integral y personalizada por parte de la UAAP. Este acompañamiento de la UAAP previo a su incorporación es continuo durante el mantenimiento y progresión laboral del profesional en la compañía. El periodo de acompañamiento inicial, a través de la UAAP, se efectúa con el fin de favorecer la óptima incorporación laboral. Según recoge el procedimiento interno el plan de acogida inicial recoge las siguientes acciones en la fase de incorporación laboral, también recogidas en los anexos 1, 2 y 3:

- Acogida inicial: La persona seleccionada es derivada al personal técnico de la UAAP para realizar presentación la presentación al resto del equipo de trabajo.
- Realizar plan de atención sociolaboral individualizada (PASI): Durante el primer mes el personal técnico se realiza se realiza análisis sociolaboral del contexto e intereses de la persona determinando por áreas vitales. Finalizado este proceso valoración técnica sociolaboral y se acuerda con la persona un plan de mejora.
- Seguimiento inicial: se coordina con el equipo de la UAAP el proceso de acompañamiento en el proceso adaptación basado en la formación en las tareas a desempeñar

Durante el año 2020 CEE Galicia se han producido las siguientes desvinculaciones en fase de incorporación laboral, por dimisión voluntaria, periodo no superado de prueba o no renovaciones de contrato durante la fase de evaluación y acompañamiento:

Tabla 2.

Desvinculaciones 2020 en fase inicial en CEE



Nota: Elaboración propia recogida de datos de la memoria social de Integra 2020.

El departamento de la UAAP de CEE Galicia se propone para 2021 un proceso de mejora en fase de evaluación y acompañamiento que reduzca las desvinculaciones y favorezca la adhesión al puesto de trabajo y, por tanto, a la empresa.

1.2 Revisión de la literatura

Para comprender la temática que se aborda se recoge una revisión de la literatura en torno a la diversidad funcional, la integración sociolaboral de este colectivo y los procesos de onboarding como proceso fundamental para alcanzar la integración laboral en el puesto de trabajo. Se expone la evolución conceptual e ideológica del término discapacidad hasta la concepción actual de la diversidad funcional, un término que se fundamenta la interacción entre persona y entorno. La evolución de este concepto va de a mano con el desarrollo e impulso de la integración laboral de las personas con diversidad funcional, en la revisión de la literatura se detallan los factores que impulsan la integración laboral desde la igualdad y los recursos legislativos de promoción del desarrollo empresarial inclusivo, haciendo especial mención a los centros especiales de empleo. Finalmente se realiza una reflexión sobre los procesos de acogida de las personas con diversidad funcional en la organización a través del onboarding, entendido como un proceso específico, sistemático y continuo orientado a la adecuada integración sociolaboral y, además, como herramienta fundamental de la empresa inclusiva.

Evolución ideológica y conceptual de la discapacidad

El término relacionado con la discapacidad ha evolucionado a nivel conceptual e ideológico considerablemente a lo largo del tiempo. Recogiendo una síntesis del análisis que realiza López Bastias (2019) en *La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa*, si nos remontamos a las la historia antigua, la discapacidad era un condición de carácter animista vinculada a la magia y a castigos sobrenaturales que, como consecuencia, producía aislamiento y marginación de las personas afectadas.

Esta concepción paulatinamente evoluciona desvinculándose de la demonología recibiendo, inicialmente, un impulso a partir del S XV por parte de la corriente humanista y, posteriormente, de los movimientos sociales de la Revolución Francesa. A lo largo del XIX es estudiada por diversas disciplinas como la psiquiatría, psicología, derecho o educación desde la perspectiva de deficiencia, así surgen las primeras instituciones de atención e internamiento que mantienen el carácter discriminatorio y estigmatizante.

En el siglo XX el estado adquiere responsabilidad en la intervención sobre la discapacidad desde una postura asistencialista y paternalista que mantienen la dependencia discriminación social. Esta postura se ve reforzada por el auge de discapacidades sobrevenidas derivadas de la II guerra mundial tras la cual surgen numerosas asociaciones de personas afectadas y familiares en defensa de las personas con discapacidad y su derecho a decidir sobre los procesos rehabilitadores.

En la segunda mitad del siglo XX surge el Modelo de Autonomía Personal de la discapacidad, de Puig de la Bella casa (1990). En esta etapa, influenciada por las nuevas perspectivas biopsicosociales y el concepto de normalización, se defiende el derecho a la autodeterminación, además del proceso rehabilitador, en el derecho a la autodeterminación.

En España, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) de 1982, denominada actualmente Ley General de la Discapacidad reconoce los derechos de las personas afectadas por diversas discapacidades y promueve su acceso al mercado laboral.

Ya en el siglo XXI se abandona paulatinamente la visión asistencial, de dependencia, pasiva y no productiva y se evoluciona hacia una perspectiva activa y positiva, centrada en las competencias, habilidades y potencialidades a desarrollar con la colaboración de los agentes sociales a través de apoyos y recursos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recoge como elementos característico del concepto de Discapacidad, las deficiencias entendidas como limitaciones a la participación social, centrandó el foco en la relación directa entre discapacidad y deficiencia. En la asamblea General de las Naciones Unidas (2006) se recoge un nuevo concepto acordado en el Art. 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

“Personas con Discapacidad, quienes tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diferentes barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.”

Esta perspectiva centra el concepto de discapacidad en proceso de interacción persona-entorno y en la existencia de recursos, físicos o ideológicos, que favorezcan o limiten el funcionamiento y participación social de las personas, de este modo se focaliza la responsabilidad en la propia estructura social como ente garantista de los derechos de las personas con discapacidad.

La transformación ideológica basada en la funcionalidad y la interacción con el entorno conlleva que desde diversos sectores sociales se defiende el abandono esta denominación relacionada con la deficiencia a uno interaccionista e integrador centrado en las capacidades, así, la utilización del término “diversidad funcional” así denominado por Javier Romañach (2005) se hace extensivo desde el año 2017. Esta denominación reconoce una realidad existente en toda la sociedad ya que en algún momento de su etapa vital el ser humano es dependiente y, además, este concepto recoge que todas las personas se caracterizan por diversas capacidades por lo que, para prevenir exclusiones o discriminaciones, una estructura social equilibrada debe gestionar recursos para que no se produzcan.

La inserción laboral de personas con diversidad funcional: Centros especiales de empleo

La Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) supone impulso a los derechos laborales de las personas con diversidad funcional con la aprobación de una normativa impregnada de un cambio ideológico en materia de integración laboral, estableciendo recursos que garantizaran el acceso al derecho constitucional a la inclusión en el mercado laboral, entre otras medidas, se recoge la obligatoriedad en las empresas número superior a 50 personas trabajadoras, deben incluir un porcentaje como mínimo del 2% de trabajadores con diversidad funcional, además surge el Centro especial de Empleo(CEE) como recurso para la integración social y colectiva de este colectivo, mediante el empleo protegido.

Como consecuencia del incumplimiento continuado del porcentaje del 2% personal, se promueve en el Real Decreto 27/ 2000 y Real Decreto 290/2004 medidas para que las entidades que puedan justificar el no cumplimiento puedan constituir en un CEE un enclave laboral, reforzando los mismos medidas eficaces de impulso del empleo de las personas con diversidad funcional. El conjunto legislativo descrito impulsa la expansión del CEE como recurso de impulso al proceso integrador en el ámbito laboral de personas con diversidad funcional.

Los CEE surge para prestación de servicios de calidad dirigido a entes públicos y privados y el objetivo principal incorporar al trabajo productivo y remunerado personal trabajador con diversidad funcional, ajustado a las características personales y que, además, sirva de empuje y facilite la integración sociolaboral de éstos en el mercado ordinario. Por lo tanto, son empresas con actividad mercantil y de compromiso social por lo que sus efectos son económicos y sociales.

Según recoge el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) los CEE pueden ser de titularidad pública o privada con o sin ánimo de lucro. En la siguiente figura se describen los colectivos de intervención que se establece en la plantilla trabajadora del CEE:

Figura 3

Categorías de la plantilla trabajadora en CEE



Nota: Elaboración propia

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (en adelante UAAP) focalizan la intervención en el personal prioritario aunque también se prestar servicio a personal no prioritario si la intervención sobre estos o reduce calidad en la intervención sobre el personal prioritario. Según recoge el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Los CEE disponen de subvenciones y ayudan para favorecen el desarrolla de la actividad de inclusión sociolaboral, que se a continuación se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 3

Ayudas y subvenciones a CEE.

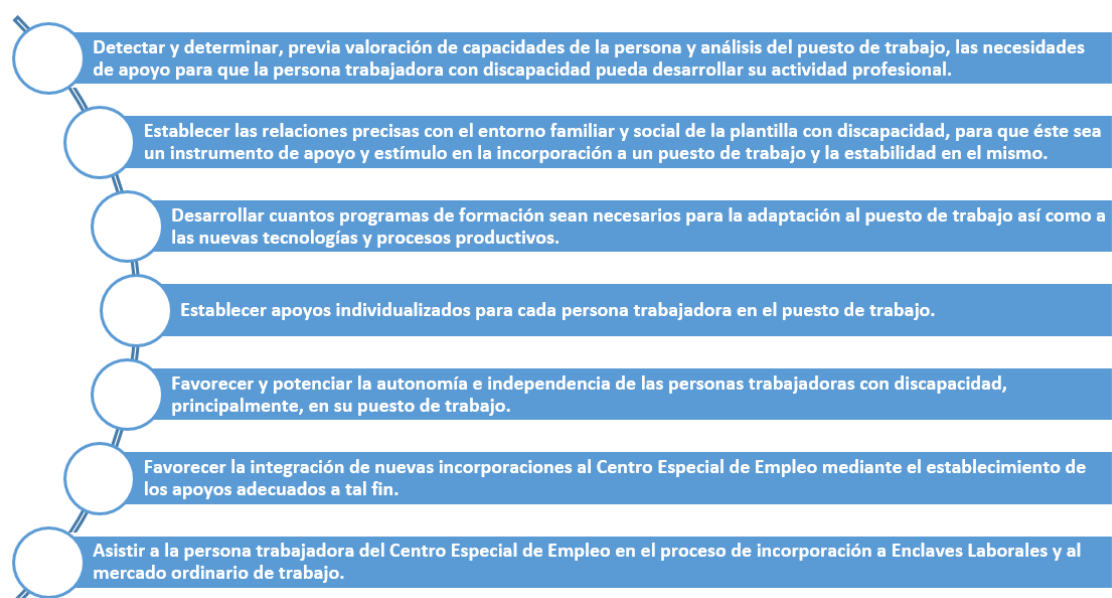
Financiación parcial de proyectos generadores de empleo	12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla	Acciones a realizar para la concesión de subvenciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...). ○ Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés. ○ Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
	9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla	
Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo	Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social	
	Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional	
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo	
	Subvención única destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo	
	Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e <u>imprescindibilidad</u> .	
	Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.	
Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional	Costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida	

Nota: Adaptación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) extraído del artículo sobre Centros Especiales de Empleo. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>

El equipo de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional está conformado por un equipo interdisciplinar cuya composición se establece en función del número de personas trabajadoras pertenecientes a colectivo prioritario de intervención. Se establece una media de 1 personal técnico a jornada completa con formación en psicología, educación social o trabajo social y 2 encargadas de apoyo a la producción a jornada completa por cada 30 personas trabajadoras pertenecientes a colectivo prioritario. La UAAP emerge como recurso fundamental en la consecución de los objetivos de inserción sociolaboral del CEE, las funciones que realiza se detallan a continuación, siendo estas establecidas por el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Figura 5

Funciones de la Unidad de apoyo a la actividad profesional.



Nota: Elaboración propia a partir de la información extraída del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Una empresa inclusiva da la oportunidad al personal de desarrollarse de manera integral a la vez que este desarrollo contribuye al logro y mejora de la estrategia organizacional socialmente responsable. El centro especial de empleo, por su naturaleza, debe representar y ser referente de empresa inclusiva es sus valores, misión, visión, procedimientos y estrategia organizacional que favorezca la diversidad se fomente la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Onboarding

El onboarding, o también denominado plan de acogida:

“consiste en hacer que el nuevo empleado se integre de manera eficaz en la organización y gane rápidamente agilidad, productividad y autonomía. No se trata de conseguir que tenga un buen primer día de trabajo, sino de ocuparse de que sienta que su decisión de unirse a la compañía ha sido acertada” (Morcuende, A. 2019)

La palabra “onboarding”, que procede del inglés (embarcar), recoge todo el proceso de integración desde que se genera la vacante del puesto de trabajo , pasando por el proceso de selección e incorporación hasta alcanzar la integración plena en todos los sistemas y subsistemas que conforman la organización e incluso los supra sistemas en los que se ve inmersa, por lo tanto se puede concluir que el onboarding es un proceso específico, sistemático y continuo que recoge las acciones de la organización para asegurar la adecuada integración sociolaboral de la persona trabajadora de nueva incorporación. Para iniciar este proceso de manera eficaz es prioritario, estudiar las necesidades reales de la organización, elaborar el plan para un puesto en concreto y en relación a una persona determinada con el objeto integrar de manera eficaz a la persona trabajadora y así obtener resultados de manera ágil y eficiente y, además, garantizar el contrato psicológico con la empresa y el sentimiento de permanencia a la misma.

Como recoge Ramón Capdevila (2011) en la IV Jornada sobre empleo y discapacidad, la acogida de una nueva incorporación no debe abandonarse a la improvisación, debe ser un proceso responsable que refleje los valores de la organización como el respeto y aprecio por la persona y sus capacidades y el deseo de alcanzar sentimiento de pertenencia a la empresa en el mismo. En el caso de la persona trabajadora que se incorpora a un nuevo contexto, desconocido, ofrecer un clima desprovisto de preocupaciones, favorece la óptima competencia y desempeño. Incluso, si el plan de acogida tiene en cuenta y recoge acciones en relación elementos de otros sistemas como las responsabilidades familiares o de cuidado de la salud, se facilita que la persona trabajadora alcance los objetivos establecido gracias a los recursos de apoyo provistos. Por otro lado, para la empresa también pueden derivarse beneficios claros derivados de una adecuada adaptación al puesto, competencia, implicación y desempeño ya que implica alcanzar el rendimiento óptimo.

La publicación de la Directiva 2000/78/CE, aprobada por el Consejo de la Unión Europea presenta el concepto de “ajuste razonable” en los centros de trabajo como elemento de igualdad. Si, además, la organización tiene entre su plantilla colectivo con diversidad funcional existe un marco legislativo al respecto a tener en cuenta respecto a la accesibilidad y otras medidas específicas de obligado cumplimiento como ajustes y adaptaciones en su puesto de trabajo denominados elementos de Apoyo, entendidos como a "Cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación." Así podemos recoger dicha regulación en diversa legislación como La

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en su artículo 25 o el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Una empresa inclusiva reconoce e integra la diversidad en todos los procesos y procedimientos, incluidos los de reclutamiento, selección e inducción de personal. (Antezana y Linkimer, 2015)

2. Objetivos

De acuerdo con lo expuesto en epígrafe anterior, el presente trabajo de fin de máster se propone como meta: Optimizar el proceso de integración sociolaboral de la plantilla trabajadora en el centro especial de empleo.

Para el logro del mismo se establecen los siguientes objetivos específicos.

- Dotar de herramienta eficaz para el análisis de puesto de trabajo desde la perspectiva de la diversidad funcional.
- Dotar de herramienta eficaz para el análisis de la accesibilidad del puesto de trabajo desde la perspectiva de la diversidad funcional.
- Dotar de herramienta de reclutamiento y selección que garanticen coherencia entre el puesto y el perfil de la persona candidata seleccionada desde la perspectiva de la diversidad funcional.
- Dotar de herramientas de evaluación de apoyos, ajustes y adaptaciones para personas trabajadoras con diversidad funcional.

3. Metodología

3.1. Método

El plan de intervención propuesta surge de una necesidad profesional personal detectada en el puesto de trabajo que ejerzo como Técnica de unidad de apoyo para la actividad profesional. A través de la actividad profesional, la observación y análisis, se detecta la necesidad implementar herramientas que favorezcan los proceso de adaptación a puesto, especialmente los relacionados con la adaptación y ajustes.

Las herramientas expuestas surgen del análisis a través de la observación de mi propia actividad laboral, el análisis de la memoria social de la empresa y el estudio de la legislación vigente que a continuación detallo:

- Ley Orgánica 31/95, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 25. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Además he tenido en cuenta las recomendaciones de estudios oficiales del ministerio de trabajo e inmigración como el *Análisis del trabajo y de las demandas de la tarea ¿Qué debe hacerse?* (Villar M.)

Se propone la implantación de 4 herramientas de elaboración propia siguiendo los criterios a nivel legislativo y la normativa de procedimientos interna de la empresa (recogidos en anexo 1 y anexo 2):

- Análisis del puesto de trabajo. Herramienta de carácter cuantitativo y cualitativo que se incorpora en los procesos de análisis de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de la diversidad funcional en el procedimiento.
- Análisis de accesibilidad: Herramienta cualitativa que establece un criterio de conformidad respecto al cumplimiento de requisitos de accesibilidad en el puesto de trabajo, el cual se incorpora en los procesos de análisis de los puestos de trabajo.
- Valoración funcional de la persona candidata: Herramienta cualitativa de análisis de las características sociolaborales de la persona candidata que tienen como función establecer una relación con la información recogida en los análisis del puesto de trabajo y de accesibilidad para mejora de los procesos de selección y detección de necesidad de ajustes/adaptaciones de la persona candidata. Se incorpora en los procesos de selección de personal.

La valoración conjunta de la información recogida en el Análisis del puesto de trabajo + Análisis de accesibilidad + Valoración funcional de la persona candidata dan lugar a la identificación y establecimiento de ajustes y adaptaciones al puesto de trabajo de la persona trabajadora.

- Análisis del proceso de incorporación al puesto: herramienta cualitativa que recoge indicadores de la calidad los ajustes y adaptaciones al puesto de la persona trabajadora. Se incorpora en el proceso de acogida al puesto.

3.2. Procedimiento

A continuación se detalla cada una de las herramientas propuestas:

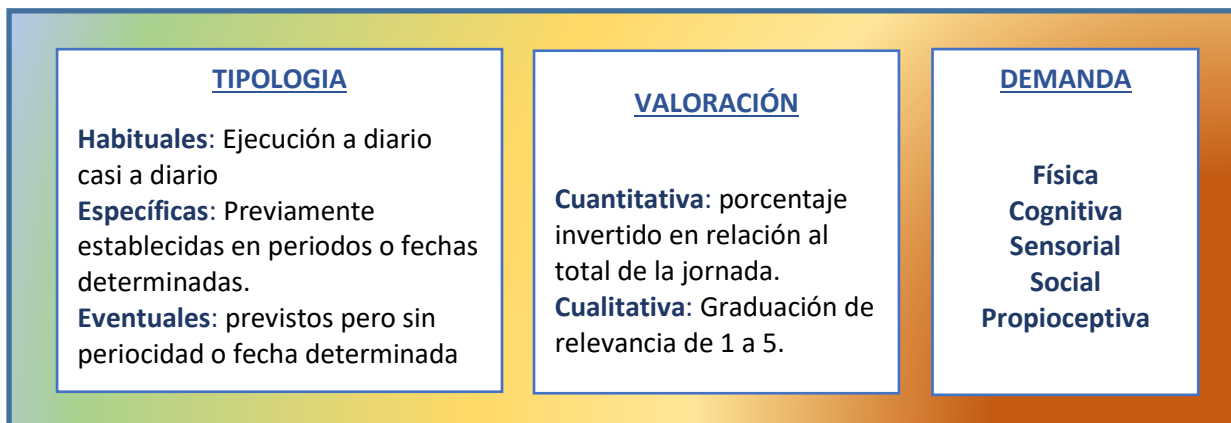
1. PROCEDIMIENTO DE VALORACION DE TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Se presenta a continuación una herramienta a incorporar en los procesos de análisis de los puestos de trabajo que introduce una perspectiva de análisis desde las diferentes categorías de diversidad funcional. El primer paso se basa en la elaboración una tabla de valoración de tareas que recoge información diversa que a continuación se detalla:

En primer lugar, el listado recoge la tipología, valoración y demandas de las tareas de cada puesto de trabajo.

Figura 6

Cuadro de valoración de tareas

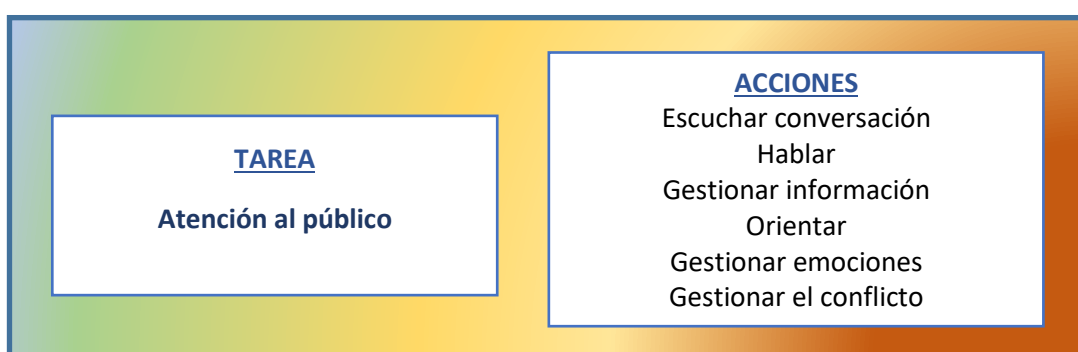


Nota: Elaboración propia

Es importante recoger con la mayor fiabilidad posible cada tarea. La ficha de valoración es dinámica y flexible por lo que debe recoger cada nueva tarea siempre que se identifiquen y reevaluar la existentes. Cada tarea se descompone en todas las acciones que la conforman, a continuación se ejemplifica la deconstrucción de una tarea habitual:

Figura 7

Cuadro de descomposición de una tarea



Nota: Elaboración propia

Se recoge la dotación asignada a cada tarea y subdemandas relevantes inherentes en dicha tarea. Se recoge el equipo implicado en la ejecución de tareas derivado de las demandas en su totalidad: mobiliario, maquinaria, utensilios específicos.

Figura 8

Cuadro de dotación



Nota: Elaboración propia

El listado definitivo recoge además, una valoración global de las demandas acciones genéricas a valorar en todos los puestos de trabajo junto con espacios para recoger las tareas específicas de cada puesto. El perfil de encargado de apoyo y de técnico de UAAP son las personas responsables de dicha valoración. A continuación se muestra un modelo del listado de valoración:

Tabla 4

Ficha de valoración de tareas.

TAREAS	TIPOLOGIA	VALORACIÓN		ACCIONES	DOTACIÓN	
FISICAS		CUALITATIVA	CUANTITATIVA		EQUIPOS	SUBDEMANDA
COGNITIVAS						
SENSORIALES						
SOCIALES						
FORMATIVAS						
VALORACIÓN GLOBAL				OBSERVACIONES		

Demanda física				
Demanda visual				
Demanda auditiva				
Demanda táctil				
Demanda gustativa				
Demanda olfativa				
Demanda propioceptiva				
Demanda cognitiva				
Demanda social				
Demanda técnica				

Nota: Elaboración propia

2. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE ACCESIBILIDAD

Se presenta una herramienta de análisis de la accesibilidad integral a través de un check list, para ello se recoge información y evalúa el desplazamiento hasta el puesto de trabajo, el entorno y el propio edificio incluidas zonas comunes y el lugar específico de trabajo en relación con las diversas tipologías de diversidad funcional. La evaluación de la accesibilidad debe realizarse previamente a un proceso de selección de personal con reevaluación periódica de una vez al año y bajo demanda por modificaciones sustanciales. El perfil técnico de UAAP es la persona responsable de dicha valoración A continuación se presenta la herramienta de accesibilidad propuesta:

Figura 8

Ckeck list de accesibilidad página 1

CHECK LIST ACCESIBILIDAD

DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO

TRANSPORTE PÚBLICO:

1. ¿Existen líneas/paradas de autobuses/metro accesibles y adaptadas próximas a la oficina?
En caso afirmativo, ¿cuáles?

TRANSPORTE PRIVADO:

1. ¿Existen plazas de aparcamiento adaptadas, reservadas a personas con movilidad reducida próximas a la oficina?
En caso afirmativo:

- 1.1. ¿Está próxima a un acceso peatonal y comunicada con él mediante un itinerario accesible (bordillos rebajados)?
- 1.2. ¿Cumple con las dimensiones establecidas en la legislación autonómica o municipal: xx metros largo y xx metros ancho?
- 1.3. ¿El espacio de aproximación y transferencia es de $\geq 1,20\text{m}$ lateral?
- 1.4. ¿La plaza de aparcamiento está señalizada, tanto vertical como horizontalmente con SIA?

ITINERARIO EXTERIOR:

1. ¿Los itinerarios son accesibles desde el transporte público adaptado o plazas de aparcamiento adaptadas?

- 1.1. ¿Las aceras son anchas para pasos con sillas de ruedas?
- 1.2. ¿Los pasos peatonales están rebajados en altura?
- 1.3. ¿Las zonas de cruce presentan pavimento abotonado y contrastado?
- 1.4. Si es respecto a la plaza adaptada privada en el parking del edificio. ¿Está cerca de la entrada al edificio, puertas con ancho mínimo ($\geq 80\text{cm}$), dispone de ascensor o rampa accesible?

ACCESO AL EDIFICIO

ACCESO AL EDIFICIO:

1. ¿El acceso al edificio se encuentra a nivel de calle?
2. ¿Existen bordillos o escalones para acceso al edificio
En caso afirmativo:

- 2.1. ¿Existe una rampa de acceso con un mínimo de 120cm de ancho, con mesetas, en su caso, tanto intermedias como de desembarque de 150cm de radio, y pasamanos de doble altura en caso de ser el desnivel mayor a 55cm?

PUERTAS DE ACCESO AL EDIFICIO:

1. ¿Son de una anchura libre de obstáculos $\geq 80\text{cm}$?
2. ¿La puerta se encuentra situada a 150cm, de bordillos, escalones y rampas?
3. ¿Hay alguna puerta de cristal que pueda confundirse con una zona de paso?
 - 3.1. ¿La puerta de cristal dispone de franjas horizontales?
4. ¿Se dispone de un pulsador de llamada contrastado, suficientemente grande y a una altura menor de 120cm?

ACCESIBILIDAD INTERIOR

UBICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO EN EL EDIFICIO:

1. ¿Se encuentra en la planta baja?
2. Si no se encuentra en la planta baja, ni hay un desnivel con respecto al acceso al edificio, debe existir complementariamente otra alternativa como ascensores accesibles o rampas con las características reseñadas anteriormente o en algunos casos, plataformas elevadoras o salva escaleras

2.1. **ASCENSOR**

- 2.1.1. ¿Dispone de ascensor accesible?
- 2.1.2. ¿Las dimensiones mínimas del ascensor son de 1,10x1,40 m?
- 2.1.3. ¿El ancho de paso mínimo es de 80cm?
- 2.1.4. ¿La entrada al ascensor se sitúa mínimo a 150 cm del bordillo, escalón o rampa?
- 2.1.5. ¿Los botones del ascensor se encuentran a una altura inferior a 120 cm, incluyendo caracteres en braille y en alto relieve contrastados cromáticamente?
- 2.1.6. ¿Dispone de aviso e información sonora y visual?
- 2.1.7. ¿Dispone de espejo frontal que sirva de retrovisor?

2.2. **ESCALERAS**

- 2.2.1. ¿Los peldaños de las escaleras tienen bocal?
- 2.2.2. ¿La tabica no supera los 17 cm?
- 2.2.3. ¿La huella es inferior a 29 cm?
- 2.2.4. ¿El ancho de paso es superior a los 120 cm?
- 2.2.5. ¿La escalera dispone de una barandilla / pasamanos a ambos lados entre 90 y 110 cm, y con una prolongación hacia abajo?
- 2.2.6. ¿Los peldaños disponen de franjas de señalización de textura y color contrastado y antideslizantes en el borde de la huella?

Nota: Adaptación del procedimiento interno y Ley Orgánica 31/95, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 25. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/com>

Figura 9

Ckeck list de accesibilidad página 2

2.3. **PUERTA ENTRADA A LA OFICINA**

2.3.1. ¿Dispone de un ancho mínimo de 80cm?

2.3.2. ¿La puerta dispone de tiradores ergonómicos contrastados con la hoja de la puerta?

2.3.3. En caso de puertas de cristal, ¿dispone de franjas contrastadas visualmente?

2.3.4. ¿Se sitúa a 150 cm de bordillos, escalones o rampas, permitiendo un giro de 150 cm que no es invadido por el barrido de la puerta?

2.3.5. ¿El pulsador / timbre está a una altura inferior a 120 cm, y está identificado su uso?

ACCESIBILIDAD PUESTO DE TRABAJO

PÁSILLOS:

1. ¿Tienen un ancho mínimo de 120 cm?

2. ¿Las zonas de giro son de 150 cm, y como máximo cada 10 metros?

ZONA DE ESPERA:

1. ¿Dispone de espacio para la silla de ruedas?

ZONA ACCESIBLE PARA ATENCIÓN / RECEPCIÓN:

1. ¿Ancho mínimo bajo mesa de 80 cm?

2. ¿Altura libre bajo mostrador ≥ 70 cm?

3. ¿Profundidad a nivel de rodillas mínimo de 60 cm?

4. ¿Profundidad libre a nivel de pies mínima de 75 cm?

PUERTAS:

1. ¿Las puertas cuentan con un ancho de paso mínimo de 80 cm?

SERVICIOS HIGIÉNICOS ACCESIBLES:

1. ¿Existe en el interior, cilindro libre de obstáculos de 150 cm de diámetro?

2. ¿La puerta dispone de un ancho de paso mínimo de 80 cm?

3. ¿Puerta con apertura hacia el exterior o en caso de ser hacia el interior sin invadir un diámetro libre de 150 cm, ni los espacios de transferencia?

4. ¿Puerta con pestillos de palanca que no requieren giro de muñeca y permiten apertura desde el exterior ante emergencia?

5. ¿Dispone de espacios de transferencia (al menos uno) de al menos 80 cm?

6. ¿Dispone de barras auxiliares de apoyo de 65-70 cm de distancia entre ejes y abatibles en ambos lados de la transferencia?

7. ¿Dispone de descarga de cisterna de tipo pulsador de dimensión mínima de 5 cm (25 cm²)?

8. ¿Lavabo sin pedestal?

9. ¿Bajo el lavabo se dispone de hueco mínimo libre de 70 cm?

10. ¿La grifería es monomando, o con palanca o célula fotoeléctrica?

11. ¿Hay sistema de alarma?

12. ¿Espejo borde inferior a 90 cm máximo?

13. ¿Los demás accesorios del baño se encuentran entre una altura de 70 y 90 cm?

14. ¿Señalización de aseos?

15. ¿Se dispone de mobiliario polivalente? Por ejemplo: mesas regulables (altura mínima de la mesa 70 cm).

SISTEMAS EMERGENCIA

1. ¿Se dispone de alarma de emergencia sonora y lumínica?

2. ¿Se dispone de zona de refugio de dimensiones 1,20 x 0,80 metros para usuarios de sillas de ruedas o, de 0,80 x 0,60 metros para personas con otro tipo de movilidad reducida?

OBSERVACIONES

CONCLUSIONES

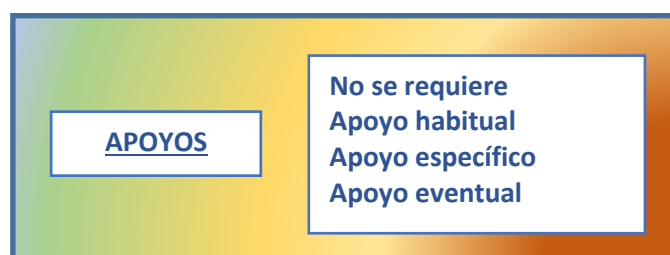
Nota: Adaptación del procedimiento interno y Ley Orgánica 31/95, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 25. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/com>

3. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN-VALORACION DE LAS PERSONAS CANDIDATAS

Se propone la implementación de una herramienta de valoración de la persona candidata donde se pone en relación el perfil del puesto de trabajo, el análisis de accesibilidad y la aptitud de la persona candidata, entendida como la *suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo* (diccionario de la lengua española, 2001). La entrevista de selección recoge información en relación a las capacidades, limitaciones y apoyos necesarios de la persona candidata. Los apoyos se valoran a través de cuatro alternativas.

Figura 10

Valoración de apoyos de la persona candidata



Nota: Elaboración propia

La entrevista de selección por parte del personal técnico de selección de la UAAP debe recoger información en relación a las demandas de las tareas recogidas en el perfil de puesto de trabajo y el análisis de accesibilidad e relaciona las aptitudes de la apersona candidata. Las observaciones deben recoger la tipología de apoyo necesario. Se implementarán los ajustes y adaptaciones derivados de la necesidad de apoyo detectado prioritariamente antes del inicio del contrato laboral. A continuación se presenta la herramienta de valoración funciona de la persona candidata.

Tabla 5

Valoración funcional de la persona candidata/puesto de trabajo

TAREAS	TIPOLOGIA	ACCIONES	APOYOS	OBSERVACIONES
FISICAS				
COGNITIVAS				
SENSORIALES				
SOCIALES				

FORMATIVAS				
ACCESIBILIDAD				
Transporte público				
Transporte privado				
Itinerario exterior				
Acceso al edificio				
Puertas de acceso				
Ubicación puesto				
Ascensor				
Pasillos				
Zona de espera				
Zona de trabajo principal				
Zona de trabajo secundaria				
Puertas				
Servicios higiénicos				
Sistema de emergencia				
VALORACIÓN GLOBAL	VALORACIÓN DE APOYOS	OBSERVACIONES		
Capacidad física				
Capacidad visual				
Capacidad auditiva				
Capacidad táctil				
Capacidad gustativa				
Capacidad olfativa				
Capacidad propioceptiva				
Capacidad cognitiva				
Capacidad social				
Capacidad técnica				

Nota: Elaboración propia

4. PROCEDIMIENTO DE ACOGIDA AL PUESTO DE TRABAJO

El procedimiento de incorporación al puesto de trabajo de la empresa se recoge en el anexo 2 y 3. En resumen, el procedimiento interno recoge que el personal técnico UAAP realiza la acogida inicial donde realiza la presentación al resto del equipo de trabajo. Durante el primer mes a través de entrevistas en el puesto de trabajo se recoge información de diversas áreas que influyen en el perfil sociolaboral (empleo, formación, salud, red informal, red formal, economía, vivienda y ocio) con objeto de realizar una valoración técnica con la que se elabora un Plan de atención sociolaboral individualizado (PASI). Los objetos a trabajar se acuerdan con la persona trabajadora junto con una calendarización de los mismos con un máximo de 6 meses para su cumplimiento o revisión.

Se propone la implementación de una herramienta que enfatice en el proceso el análisis de competencias laborales adaptadas al puesto de trabajo, de evaluación y apoyo que favorezca adaptación al puesto durante el proceso de acogida que sea coherente con la información recogida en los procedimientos de valoración que le precede estableciendo un proceso transversal. Este proceso requiere de la participación activa de autoobservación de la persona trabajadora, de la observación participante por parte del personal encargado de apoyo y de un proceso de observación por parte del personal técnico de la UAAP. Este proceso comprensivo se fundamenta en la confianza mutua para el logro de un proceso de enseñanza aprendizaje que genere un plan de acción acordado y compartido. El objeto de esta herramienta es verificar la información previa y establecer o modificar ajustes o adaptaciones, realizar una valoración de cada demanda, establecer soluciones y recursos y las personas responsables de las mismas y acordar un tiempo estimado objetivo y realista de solución. A continuación se presenta la herramienta de recogida de información propuesta.

Tabla 6

Valoración de demandas inicial

DEMANDAS DETECTADAS	VALORACION	SOLUCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO ESTIMADO

Nota: Elaboración propia

Este proceso se reevalúa al finalizar el tiempo estimado de solución, en caso de objetivo no cumplido debe analizarse de nuevo de manera conjunta la persona trabajadora, personal de encargado de apoyo y personal técnico UAAP todo el proceso estableciendo una nueva valoración y plan de acción.

Tabla 7

Valoración de demandas evaluación

OBJETIVOS	CUMPLIDO/NO CUMPLIDO	VALORACIÓN	SOLUCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO ESTIMADO

Nota: Elaboración propia

El procedimiento de acogida es flexible y dinámico y su temporalidad es abierta ajustándose a las necesidades detectadas

3.3. Temporalización

A continuación, se detalla el calendario de implementación de la intervención propuesta por parte de una consultoría especializada.

Tabla 8

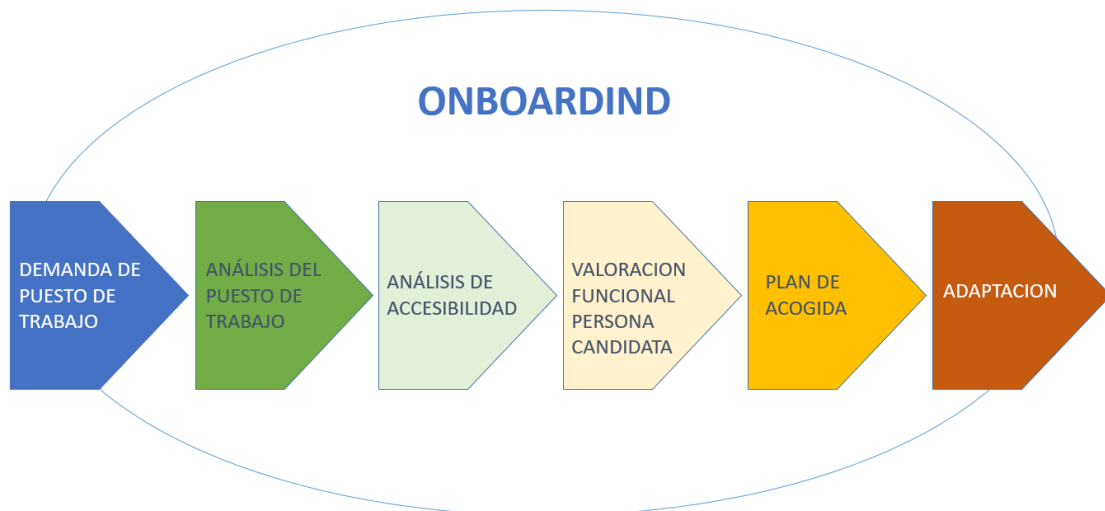
Calendario de implementación

FASES	ACCIONES	2022								
		ENE	FEB	MARZ	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP
Diagnóstico preliminar										
Evaluación cliente	Gestión documental (análisis de la gestión anterior)									
	Entrevistas (gerencia, RRHH)									
Informe preliminar	Elaboración informe									
	Presentación informe									
Kick off	Sesión de lanzamiento									
Plan de acción	Presentación									
Implantación										
Herramienta: Análisis de puesto de trabajo	Elaboración									
	Presentación									
	Formación									
	Implantación									
Herramienta: Análisis de accesibilidad	Elaboración									
	Presentación									
	Formación									
	Implantación									
Herramienta: Valoración funcional de la persona candidata	Elaboración									
	Presentación									
	Formación									
	Implantación									
Herramienta: Análisis de acogida	Elaboración									
	Presentación									
	Formación									
	Implantación									
Evaluación										
	Evaluaciones de seguimiento									
	Implantaciones de mejoras									
	Evaluación y difusión final									

Se propone la implantación de herramientas a través de un proceso basado en la trazabilidad que se inicia con la demanda de personal para un determinado puesto de trabajo. En la fase inicial, las herramientas de análisis del puesto de trabajo y de análisis de accesibilidad son complementarias, ambas determinan las características del puesto desde la perspectiva de la diversidad. Esta información es fundamental para la siguiente fase, el proceso de selección de personal, en donde se implanta la herramienta de valoración funcional de la persona candidata. Las demandas del puesto se relacionan con las aptitudes de las personas candidatas, esta herramienta además permite identificar y establecer ajustes y adaptaciones necesarios. Finalmente, en la fase de incorporación y acogida se implementa la herramienta de acogida que recoge la información previa de las herramientas y además permite realizar valoración de nuevas demandas modificación de análisis previos, se trata de una herramienta de evaluación inicial y continua que favorece dar respuesta de manera dinámica y flexible a las demandas que se van detectando. Este flujo finaliza con la adaptación o inserción adecuada de la persona trabajadora. De las herramientas planteadas se establece la siguiente gráfica de flujo de implantación ajustándose, cada herramienta, a una etapa determinado del proceso de onboarding.

Figura 11

Flujo de implantación de herramientas



Nota: Elaboración propia

4. Resultados esperados

Se espera que tras la implantación de las herramientas propuestas se alcancen los siguientes resultados:

- Información detallada y objetiva, con relación directa con las principales demandas relacionadas con la diversidad funcional obtenida previamente al inicio

de proceso de selección, de las tareas, acciones y demandas reaccionadas con cada puesto de trabajo.

- Información detallada y objetiva, con relación directa con las principales demandas relacionadas con la diversidad funcional obtenida previamente al inicio de proceso de selección, de las características de accesibilidad de cada puesto de trabajo.
- Procesos de selección de personal que incorporen la perspectiva de la diversidad funcional relacionada las demandas de la tareas con las aptitudes de la persona candidata.
- Procesos de selección de personal más eficaces y ajustados a las necesidades del puesto de trabajo.
- Establecimiento previo a la incorporación del 100% de apoyos o adaptaciones materiales detectadas en los procesos de selección.
- Establecimiento del 100% de planes de acción coherentes, realistas, alcanzables y objetivos.
- Éxito del 80% de los planes de acción antes del primer año.
- Reducción de un 75% de las desvinculaciones.

5. Presupuesto

Todo lo mencionado anteriormente requerirá un desembolso por parte de la empresa para cubrir gastos tales como personal, viajes o investigación. En la siguiente tabla se especifica con detalle la previsión de coste de cada servicio necesario para llevar a cabo el proyecto de mejora.

Tabla 9

Gastos generales del proyecto

Conceptos	Detalle del gasto	Importe (€) (sin IVA)
Costes de Personal	Personal de gestión del proyecto–dedicación parcial- (9 meses)	9.500 €

Costes Generales de Administración	Costes de gestión -prorrateo de costes y servicios generales de las oficinas de gestión de proyecto- (9 meses)	3.800 €
Viajes y desplazamientos para la organización de las actuaciones	Viajes y estancias de organización de acciones.	800 €
	Viajes de seguimiento de las actuaciones de diagnóstico.	2.000 €
	Viajes de seguimiento de las actuaciones de intervención.	2.000 €
	Viajes de seguimiento y evaluación del proyecto.	800 €
Gastos Bancarios	Interés y tasas en operaciones bancarias ligadas al proyecto (6 meses)	500 €
Otros	Gastos de representación	400 €
	Otros imprevistos	500 €
Total, gastos generales		20.300 €

Nota: Elaboración propia

Tabla 10

Gastos específicos del proyecto

Conceptos	Detalle del gasto	Importe (€) (sin IVA)
Personal consultor	Trabajos de diagnóstico y estudio inicial:	
	Investigador principal (1)	7.000 €
	Investigador senior (1).	4.000 €
	(* En todos ellos, prorrata de la dedicación a tiempo parcial (2 meses).	
	Trabajos de consultoría y seguimiento	
	1 consultor senior principal	3.500 €
	1 consultores junior	1.500 €
	(* En todos ellos, prorrata de la dedicación a tiempo parcial (4 meses).	
Locales y espacios para el desarrollo de las actividades formativas	Alquiler de locales en instalaciones externas (4 talleres).	1.000 €
Material didáctico 1: Equipos informáticos y recursos audiovisuales	Alquileres y amortizaciones de equipos:	
	Portátiles móviles (2 unidades)	4.000 €
	Telefonía móvil (2 unidades)	500 €
	Proyector	250 €
	Otros (accesorios)	200 €
	Material fungible y consumibles	300 €
	Licencias de Software (6 meses)	1.200 €
Material didáctico 2: Documentación.	Edición de guías y material de trabajo	500 €
	Edición de cuestionarios	200 €
	Edición de memorias e informes	500 €
	Ediciones de publicaciones	2.000 €

Desplazamientos de docentes y expertos.	Desplazamientos y estancias de docentes y formadores (2 personas).	2.600 €
Otros	Asistencia a jornadas y encuentros para la difusión del proyecto y resultados.	800 €
Total, gastos específicos		30.050 €

Nota: Elaboración propia

6. Conclusiones finales

6.1. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

A continuación, se realiza una valoración de las competencias adquiridas en el máster.

COMPETENCIAS DEL MÁSTER	COMPETENCIAS ADQUIRIDAS
CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 2 ya que a pesar de poseer habilidades y competencias básicas precisaba de una guía o supervisión, actualmente interpreto las teorías y procesos de manera autónoma, nivel 4.
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 2 ya que a pesar de poseer habilidades y competencias básicas precisaba de una guía o supervisión para realizar una investigación básica, actualmente he podido desarrollar una investigación en psicología ocupacional de las organizaciones de los recursos humanos de manera autónoma, nivel 4.
CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 1 ya que, aunque disponía de conocimientos no eran suficientes para establecer un adecuado desempeño, actualmente he podido desarrollar un proceso de comparación de perspectivas y teorías que me permite un desempeño autónomo, nivel 4.
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 1 ya que, aunque disponía de conocimientos y habilidades básicas, estas no eran suficientes para un adecuado desempeño en la aplicación de teorías y procesos básicos sobre psicología Organizacional positiva, actualmente, poseo competencia y desempeño básico para su implementación, es decir, me sitúo en un nivel 3.
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 1 ya que, aunque disponía de conocimientos y habilidades básicas, estas no eran suficientes para un adecuado desempeño en la valoración de las características, cambio y desarrollo empresarial,

	actualmente mi desempeño es autónomo, es decir, me sitúo en un nivel 4.
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 1 ya que, aunque disponía de conocimientos y habilidades básicas, estas no eran suficientes para una adecuada implementación de técnicas de gestión y su relación con la salud psicosocial y desarrollo a nivel individual y organizacional, actualmente, poseo competencia y desempeño básico para su implementación, es decir, me sitúo en un nivel 3.
CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 2 ya que, aunque disponía de competencia precisaba de una guía o supervisión, actualmente dispongo de la competencia que me permite un desempeño autónomo para la implementación de prácticas de prevención y promoción de la salud, es decir, nivel 4.
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 2 para la aplicación de técnicas de intervención y/o optimización de la salud ocupacional ya que, aunque disponía de competencia básica precisaba de una guía o supervisión, actualmente dispongo de la competencia que me permite un desempeño autónomo para la implementación de prácticas de prevención y promoción de la salud, es decir, nivel 4.
CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	Al inicio del máster disponía de competencia de desempeño de nivel 2 ya que precisaba de una guía o supervisión, de la capacidad de juzgar las competencias que adquiero de manera autónoma, nivel 4.

6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

A continuación, se realiza una valoración de las transferencias de los conocimientos al ámbito profesional, de manera general en el área de consultoría de las organizaciones y específicamente en los centros especiales de empleo, mi área de trabajo actual.

TRANSFERENCIAS DEL MÁSTER	AMBITO PROFESIONAL
Conocimientos teóricos en relación con la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, Psicología de las Organizaciones y Psicología de Recursos Humanos	El presente máster me ha aportado una perspectiva de la salud ocupacional como eje fundamental en las organizaciones y su gestión a través del conocimiento de las diferentes teorías, aportando una visión más completa, holística e integral y, por tanto, una nueva visión en los procesos de evaluación y establecimiento de planes de acción. El proceso de investigación llevado a cabo ha implicado, además de recogida de información, incorporar la capacidad para establecer procesos de análisis y selección de perspectivas y teorías para integrar un paradigma ajustado a las características de la cada organización. La visión inclusiva que me ha aportado el máster pone de relieve la necesidad de una cultura organización inclusiva donde la estrategia empresarial se desarrolle ineludiblemente desde dicha misión y visión.
Aplicar los conocimientos teóricos en relación con la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, Psicología	He integrado herramientas que favorecen la implementación de recursos técnicos y psicosociales de intervención para la mejora de la salud psicosocial además he incorporado la capacidad de desarrollo de

de las Organizaciones y Psicología de Recursos Humanos: saber hacer	<p>herramientas útiles y ajustadas a las características de la plantilla para la mejora de la salud ocupacional, el desarrollo de los recursos humanos y las organizaciones integrando diversas perspectivas enfatizando la visión activa del individuo como agente de cambio en cooperación con la organización.</p> <p>A través del máster he incorporado de manera significativa las técnicas de gestión de recursos humanos ya que se reinterpreta los procedimientos de incorporación al puesto como un proceso continuo de onboarding que se inicia con la valoración del puesto de trabajo con relación a las características de la posible persona trabajadora y finaliza con la adecuada inserción sociolaboral incorporando técnicas recogidas en el máster.</p> <p>El máster ha supuesto un proceso continuo de análisis e implementación de acciones de mejora a través de la implementación de las competencias adquiridas de mejora profesional.</p>
Valorar los procesos implementados y establecer mejoras	He incorporado una perspectiva evaluativa más profesionalizada a través de herramientas de evaluación para aplicar en cualquier momento de proceso de intervención con objeto de mejora constante de los procesos de intervención.

7. Referencias y webgrafía. Se seguirá las normas APA (American Psychological Association, última edición).

Antezana P. y Linkimer M, (2015). El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Caja de Herramientas Empresas Inclusivas. Asociación Empresarial para el Desarrollo. (PDF) http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf

Art. 1. Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad (2006)

Bastias, L. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo LXIX, Número 273, Enero -Abril 2019. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68632>

Bodenhansen, Galen V.; Peery, Destiny (2009). *Social Categorization and Stereotyping In vivo: The VUCA Challenge*. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1751-9004.2009.00167.x>

Brandon Hall Group. (2015). *The True Cost of a Bad Hire*. Recuperado de https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf?_ga=1.197966311.937901208.1441835515

Capdevila, R. (2011) *La incorporación al puesto: acogida y adaptación. IV Jornada sobre empleo y discapacidad*, celebrado en Madrid el 13/04/2011. Fundación Universia. Campus de Getafe de la Universidad Carlos III de Madrid. Madrid. Recuperado de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/11463/incorporacion_capdevila_JED_2011.pdf

Morcuende, A. (2019). *No hay segundas oportunidades para una segunda opinión*. Recuperado de <https://joanaherrerogarcia.wordpress.com/2019/04/22/onboarding-no-hay-segundas-oportunidades-para-una-buena-primera-impression/>

Ley General 13/1982, de 7 de abril, Ley de Integración Social de los Minusválidos. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>

Ley Orgánica 31/95, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 25. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Lorenzo, M.L (2021). *Memoria Social 2020 Grupo Integra CEE Galicia*.

Orden Reguladora 279/1998. *Bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo*. Recuperado de [https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/(1))

Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

Real Decreto 27/ 2000, de 14 de enero, medidas alternativas de carácter excepcional a la LISMI. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2000/01/14/27>

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/04/21/469>

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). *Centros Especiales de Empleo*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>

Villar M. *Análisis del trabajo y de las demandas de la tarea ¿Qué debe hacerse?* Ministerio de trabajo e inmigración.

8. Anexos

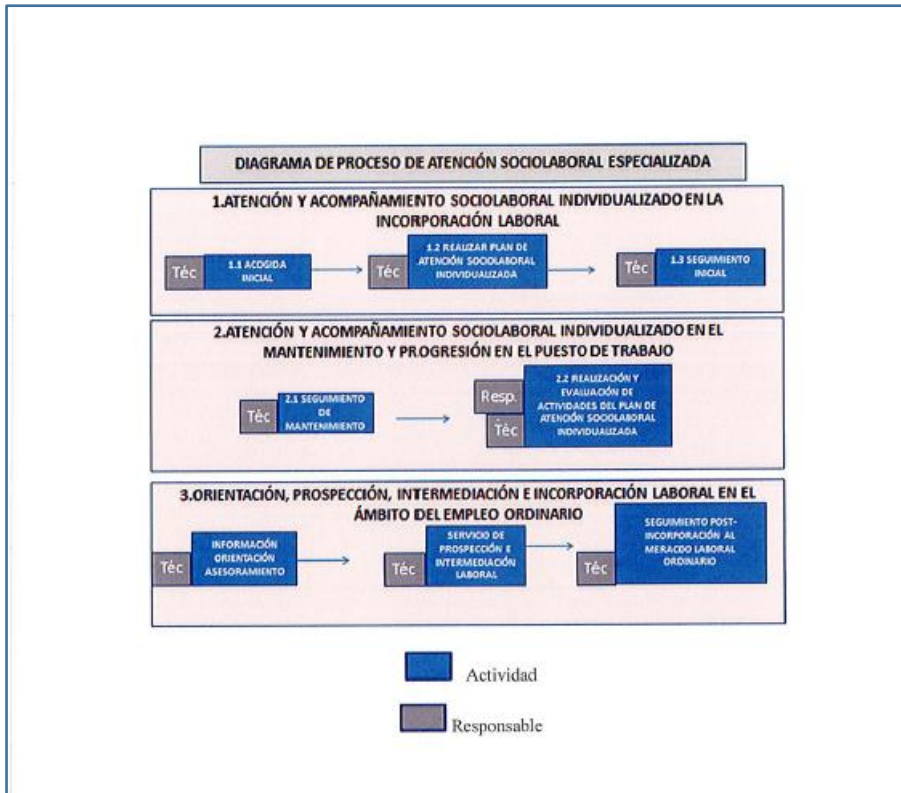
Anexo 1

Procedimiento de atención sociolaboral especializada

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SOCIOLABORAL ESPECIALIZADO	
Gestor del proceso	
Es responsabilidad de la persona Responsable de la Unidad de Apoyo en colaboración con el personal técnico del equipo de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (UAAP).	
Límites del proceso	
Entradas: <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la persona al centro de trabajo • Solicitudes de la plantilla • Necesidades detectadas equipo unidad de apoyo. 	Salidas: <ul style="list-style-type: none"> • Plan de atención sociolaboral Individualizado (PASI) • Expedientes personales • Informes de mantenimiento progresión Laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Informes seguimiento UAAP (SIGAS) ○ Informes seguimiento UAAP inserción empresa ordinaria (SIGAS) • Informes tutorías (SIGAS) • Informes de asesoramiento, prospección, intermediación e incorporación en el ámbito del empleo ordinario (SIGAS)
Objeto y alcance del proceso	
Alcance: Es de aplicación al equipo técnico de la UAAP y las acciones llevadas a cabo por éste.	
Objeto: Establecer la sistemática a seguir por la UAAP para el apoyo a la inclusión sociolaboral de personas.	
DEFINICIONES	
<p>SIGAS: Sistema Informático de Gestión de la Acción Social, creado e implantado en 2015 por nuestra entidad como un desarrollo de I+D+i en el ámbito de intervención sociolaboral, nos permite garantizar la confidencialidad de los aspectos personales, sociales y laborales de la persona contratada con los máximos niveles seguridad de la información. Así mismo, nos permite la sistematización, planificación, gestión, seguimiento y evaluación continua de los objetivos, acciones y acuerdos llevados a cabo con la persona.</p> <p>PASI: Plan de Atención Sociolaboral Individualizado, planificación y ajustes de acciones a desarrollar en función de las necesidades detectadas en cada momento.</p> <p>UAAP: Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional</p> <p>INCLUSIÓN SOCIOLABORAL: Apoyo a personas en posible situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión, mediante el trabajo conjunto para la mejora del desarrollo personal, social y profesional de las mismas.</p> <p>PRIORIDAD ALTA: Atención desarrollada por la UAAP con personas cuya diversidad funcional es de tipo física y/o sensorial con un grado igual o superior al 65% y personas con diversidad funcional psíquica cualquiera que sea su grado.</p> <p>PRIORIDAD MEDIA DE ATENCIÓN: Atención desarrollada por la UAAP con personas cuya diversidad funcional es de tipo física y/o sensorial con un grado inferior al 65%.</p> <p>PRIORIDAD BAJA DE ATENCIÓN: Atención desarrollada por la UAAP con personas sin diversidad funcional.</p>	
SEGUIMIENTO Y/O MEDICIÓN	
1. Nº de personas incorporadas a la empresa ordinaria 2. Intervenciones sociolaborales realizadas	
Revisión	Fecha y motivos
6	10/05/2017 Intervenciones en función del grado de prioridad

Anexo 2.

Procedimiento de atención sociolaboral especializada: diagrama



Anexo 3

Procedimiento de atención sociolaboral especializada: método operativo

MÉTODO OPERATIVO

1. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADO EN LA INCORPORACIÓN LABORAL

1.1 ACOGIDA INICIAL

Para la plantilla de prioridad alta y media, tras la entrevista de selección, la persona es derivada al personal técnico de la UAAP para realizar la presentación al resto del equipo de trabajo.

1.2 REALIZAR PLAN DE ATENCIÓN SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADA

Durante el primer mes se elaborará el **Plan de Atención Sociolaboral Individualizado (PASI)**, para la plantilla de prioridad alta y media. La metodología empleada en la elaboración del plan se lleva a cabo en SIGAS iniciándose con el alta del expediente. Tras el alta, se realiza un análisis sociolaboral del contexto e intereses de la persona determinado por las diferentes áreas vitales que confluyen en el desarrollo de la misma (red social formal e informal, empleo, economía, vivienda, formación, ocio y salud). Una vez realizado dicho análisis se lleva a cabo la valoración técnica sociolaboral y junto con la persona, se establece un plan de mejora de las áreas que la persona esté dispuesta a trabajar. Una vez planteados los objetivos, se acuerdan y calendarizan las actuaciones para su cumplimiento, efectuándose un seguimiento y evaluación continua para su consecución (SIGAS).

1.3 SEGUIMIENTO INICIAL

Tras esta acogida inicial por el personal técnico, se coordina con las personas encargadas de UAAP una etapa inicial de acompañamiento, basada en la formación relacionada con las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo, evaluando las posibles incidencias que puedan surgir en la sinergia de adaptación.

En esta fase, se realizará una intervención presencial a las personas consideradas de prioridad alta dentro de la organización en el primer mes desde su incorporación laboral.

Así mismo, dentro del primer mes desde la incorporación laboral, se llevará a cabo una intervención ya sea o no presencial con las personas consideradas de prioridad media.

2. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADO EN EL MANTENIMIENTO Y PROGRESIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

2.1 SEGUIMIENTO DE MANTENIMIENTO

En esta fase de acompañamiento, el equipo de la UAAP realiza visitas de seguimiento continuo con el objetivo de analizar la adecuación óptima entre el puesto de trabajo y la persona contratada, favoreciendo el mantenimiento en el mismo a la vez de fomentar el bienestar sociolaboral de la persona contratada.

Durante este periodo, se establece un mínimo de cuatro intervenciones presenciales anuales en el caso de la plantilla de prioridad alta por parte del personal de la UAAP, registrándose ésta en SIGAS. En el caso de la plantilla de prioridad media, se realizarán dos intervenciones presenciales anuales.

2.2 REALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE ATENCIÓN SOCIOLABORAL INDIVIDUALIZADA (SIGAS)

Dentro de las acciones desarrolladas en el área del mantenimiento y progresión laboral desarrollamos un sistema de evaluación continua mediante el seguimiento del Plan de Atención Sociolaboral Individualizado a través de SIGAS, el cual nos permite evaluar las acciones desarrolladas, además de planificar y ajustar las acciones a desarrollar en función de las necesidades detectadas en cada momento. Entre las acciones más características de esta fase destacamos: entrenamiento en tareas, desarrollo de competencias personales, profesionales y sociales, creación de un ambiente laboral positivo, acciones de detección acompañamiento y apoyo en las situaciones de deterioro de la salud, etc.

En todas las fases del proceso de inclusión sociolaboral, se trabaja junto con la persona, así como, con su red social de apoyo formal (Servicios Sociales, Salud Mental, Asociaciones, Fundaciones, etc.) e informal (familia y amistades). El sistema de coordinación entre la red social formal e informal sigue un procedimiento riguroso basado en la autorización de la persona implicada en la posibilidad de llevar a cabo la coordinación del caso con los diferentes agentes sociales. Una vez autorizado, se inicia tanto el contacto como el trabajo en red con las diferentes partes implicadas, siendo la persona el agente activo de la acción a desarrollar. En los casos en los cuales la persona no pueda ofrecer una respuesta adecuada a las necesidades productivas desarrolladas en el CEE, se evalúa junto con la persona las diferentes alternativas existentes