



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



Análisis, descripción y adaptación de un puesto de trabajo en la Universitat Politècnica de València a una persona que presenta una discapacidad.

Autora: Marta Blasco Gea

Tutora: María Eugenia Babiloni Griñón

Facultad ADE – Grado GAP

Curso 2016/2017

Agradecimientos

*Este trabajo ha sido posible en primer lugar gracias a la ayuda de mi tutora **María Eugenia Babiloni Griñon**.*

*Además agradecer a mi amiga **Laura Díaz Manrique**, que ha sido en la cual me he inspirado para realizar dicho trabajo.*

*También agradecer a mi amiga **Mireya Ruiz**, que me ha dado ánimo en todo momento para seguir adelante.*

*Por último agradecerlo y dedicárselo a una persona especial para mí, **Héctor Hernández**, que ha estado apoyándome siempre, me ha animado en los días más complicados, me ha dado fuerzas para seguir adelante y conseguir lo que para mí es un logro propio.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
1.1 OBJETO DEL TRABAJO	10
1.2 ORDEN DOCUMENTAL	12
2. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1 PROBLEMÁTICA.....	18
2.2 LEGISLACIÓN	20
2.3 ADAPTACIÓN A UN PERFIL.....	23
3. METODOLOGÍA.....	26
3.1 METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DEL PUESTO.....	26
3.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	28
3.1.2 PERFIL COMPETENCIAL	33
3.2 METODOLOGÍA DEL PLAN DE MARKETING PÚBLICO Y SOCIAL.....	36
4. PROPUESTA.....	39
4.1 APT	39
4.1.1 DPT	40
4.1.2 COMPETENCIA Y COMPORTAMIENTO ASOCIADO.....	41
4.2 PLAN DE MARKETING PÚBLICO Y SOCIAL	45
5. DIFUSIÓN	53
6. CONCLUSIÓN	55
6.1 CONCLUSIÓN SOBRE EL ANÁLISIS DE PUESTOS.....	55
6.2 CONCLUSIÓN SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	56
6.3 CONCLUSIÓN SOBRE MODIFICACIONES Y MEJORAS.....	56
6.4 CONCLUSIÓN SOBRE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTO ASOCIADO.....	57
6.5 CONCLUSION SOBRE EL PLAN DE MARKETING.....	57

BILIOGRAFÍA	60
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Horario de trabajo.	18
Tabla2: Tareas básicas. Elaboración propia.....	29
Tabla 3: Tareas básicas del experto. Elaboración propia.	30
Tabla 4: Descripción de las funciones. Elaboración propia.	31
Tabla 5: Funciones básicas del experto. Elaboración propia.	32
Tabla 6: Perfil del conserje. Elaboración propia.....	33
Tabla 7: Competencias transversales de la UPV. Elaboración propia	34
Tabla 8: Competencias y comportamiento asociado. Elaboración propia.....	42
Tabla 9: Tabla resumen. Elaboración propia.	44
Tabla 10: Objetivos del Plan de Marketing. Elaboración propia	47
Tabla 11: Planificación temporal. Elaboración propia.....	49
Tabla 12: Control del Plan. Elaboración propia.	50

ÍNDICE DE FIGURAS E IMÁGENES

Imagen 1: Mapa del campus de Vera, UPV	15
Imagen 2: Edificio 7J. Facultat d'Administració i Direcció D'Empreses.....	17
Imagen 3: Red Orientación Laboral, UPV	24
Figura 1: Oferta de empleo. Elaboración propia.	48

1. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Fin de Grado consiste en la realización de una propuesta de análisis, diseño y adaptación de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad intelectual o también llamada discapacidad psíquica, como auxiliar de servicios (conocido comúnmente con el nombre de bedel) , dentro de la facultad de ADE en la Universitat Politècnica de València.

Este trabajo responde a la asignatura de Recursos Humanos, cursada en el segundo curso del grado de Gestión y Administración Pública, dependiente del departamento de Organización de Empresas.

Lo que se pretende con este estudio es conocer el grado en el cual este sector de la sociedad se ve implicado a ejercer tareas, dentro de las posibilidades que presentan. Por ello se estudiara tanto las capacidades humanas, como las responsabilidades que exija el puesto que se pretende crear.

A su vez, estudiaremos el impacto que refleja a la sociedad, mediante el marketing social, que será el encargado de dar a conocer esta iniciativa.

El concepto de integración sobre las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a un poder público el llevar a cabo una política que elimine la barrera que dificulta este paso. El incorporar en el mercado laboral este colectivo es un factor para conseguir su plena integración, ya que las personas con discapacidades tienen más posibilidades de estar desempleadas que las que no presentan una discapacidad.

Con la crisis actual que vive el país, así como los recortes en los diferentes sectores de la administración, encontramos la necesidad de informarnos sobre la cantidad de puestos de trabajo que se están ofreciendo y si están siendo repartidos de manera eficiente. El problema central es que según el partido que gobierne en cada legislatura, se conceden una cantidad de puestos u otra, ya que cada uno tiene unas preferencias.

La falta de oportunidades para el trabajo se da por las desigualdades sociales que tiene el país. Los efectos que provocan estas desigualdades son una cuestión importante. No se puede identificar una evolución clara del problema ya que, dependiendo del partido que esté gobernando en cada legislatura, se elaboran una políticas de ayudas al trabajo diferentes. Además los problemas en este aspecto son constantes y cambiantes, ya que cada caso es diferente.

Según los datos mundiales indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres y mujeres con discapacidad, siendo de un 53% y de un 20%, que para los que no presentan ninguna, siendo las mismas de un 65% y un 30%.

Con todo el estudio se conoce también como muchas empresas privadas ya han puesto en marcha este método, ya que es para estas personas, la inserción es su oportunidad de lograr el máximo desarrollo y mejorar la calidad de vida. Además mantienen contacto con el entorno y colaboran de acuerdo con las directrices que establece la propia empresa que los contrata.

Por ello se considera que las propias administraciones públicas deben de tener la obligación de destinar un porcentaje de los puestos de trabajo a ocupar, para aquellas personas que presenten una discapacidad.

Es por eso, que se pensó en la UPV como centro en el cual sería eficaz crear uno de ellos. Pensando que es importante la promoción de una vida autónoma e independiente al alcance de todo el mundo y así fomentar una sociedad igualitaria e inclusiva.

Como el acceso al mundo laboral es un derecho básico, se debe intervenir con un preparador laboral que, será el encargado de formar al trabajador con síndrome de Down y permanecerá en el mismo puesto de trabajo, eximiendo al empresario de esta labor.

Esto va a permitir a los jóvenes que presentan esta dolencia, formarse laboralmente y acceder cada vez de manera más fácil al competitivo mercado de trabajo.

A continuación vamos a citar algunas organizaciones que explican la normativa general de la cual hay que hacer uso:

La OIT que es la Organización Internacional del Trabajo estima que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo del trabajo conlleva un costo a los países entre el uno y el siete por ciento del PIB. Lo que esta organización pretende es promover la igualdad de oportunidades y de trato y la integración.

Para ello establecen programas o iniciativas para solucionar posibles desventajas y programas de formación profesional destinados a empresas o servicios que incluyan a personas con discapacidad.

Dentro de esta organización se han adoptado diferentes normas que pretenden la integración socio laboral de este colectivo de entre las que destacan:

- Convenio 102 relativo a las prestaciones en materia de Seguridad Social.
- Convenio 111 que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por razón de minusvalía. .
- Convenio 159 sobre readaptación profesional y empleo de personas invalidas.

En la actualidad lo que esta organización pretende una mayor participación de las organizaciones de trabajadores para promover oportunidades de empleo a personas con discapacidad.

Además de difundir ejemplo de buenas prácticas sobre formación profesional e inclusión de la discapacidad, alianzas internacionales, campañas de comunicación basadas en

alianzas con los medios y apoyo a la inclusión mediante incorporación de imitativas para el desarrollo del espíritu empresarial.

Otra de las organizaciones es la LISMI, que establece que las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. Fue en el año 2000 cuando se aprobó el RD 27/2000 con esta novedad para las empresas.

La Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hace que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para que estas sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

En relación con el III Plan de Acción para las personas con discapacidad 2009-2012, fue aprobado por el Consejo de Ministros el 10 de Julio del 2009. El objetivo de este plan de acción es la promoción de la autonomía, para que los discapacitados se beneficien de las políticas de igualdad de oportunidades.

Por último vamos a citar el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que son un conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, a mantener el empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas.

Los objetivos que se persiguen son elevar la participación en el mercado y reducir el desempleo, reducir la segmentación de mercado, reforzar el trabajo a tiempo parcial, mejorar las competencias profesionales a las necesidades del mercado, promover una adecuada inserción de las personas en el mercado de trabajo y por último promover la igualdad en el mercado laboral.

1.1 OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de evaluación que vamos a identificar es la posibilidad de creación de los diferentes tipos de puestos de trabajo para personas con discapacidad dentro de la Comunidad Valenciana, más concretamente en la provincia de Valencia.

Lo que vamos a identificar es el tipo de puesto de trabajo que se solicita, en este caso un puesto especial ya que la persona que va a ocuparlo presenta unas características distintas a las habituales.

Lo que se pretende con la creación de este puesto es ayudar tanto a los estudiantes como trabajadores del centro a fomentar la integración de todo tipo de personas y la adaptación de ellas a dicho puesto.

El órgano al cual se le efectúa el encargo para llevar a cabo esta nueva creación sería el Gobierno. Las competencias en materia de puestos de trabajo están delegadas en las Comunidades Autónomas, siendo éstas las que tienen la facultad de desarrollar la normativa en base a las directrices de la administración estatal.

El ámbito de intervención es a nivel de Comunidad Autónoma, en este caso la Comunidad Valenciana aunque, indirectamente, también lo es a nivel Estatal ya que es la Administración General del Estado la que tiene competencia en materia de creación de puestos de trabajo para personas que presentan características especiales (que a su vez está delegada en cada Comunidad Autónoma).

Existe una intervención simultánea de diferentes niveles de la Administración ya que al Estado le corresponde en exclusiva velar por la homogeneidad y unidad sustancial del sistema de trabajo, así como por garantizar las condiciones de igualdad básica de todos los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos fundamentales, establecidos por la Constitución.

La intervención que vamos a realizar pasará por todas las fases hasta concluir en la de evaluación ya que, con el seguimiento y estudio que vamos a realizar podremos obtener las conclusiones deseadas y podemos proponer diferentes soluciones y mejoras para el mismo.

--

En referencia a los **objetivos específicos** de este trabajo son los siguientes:

- Describir el puesto a crear adaptándolo a una persona con discapacidad.
- Analizar la situación actual.
- Analizar posibles modificaciones y mejoras.
- Crear un perfil competencial uniendo competencias y comportamientos asociados.
- Crear un Plan de Marketing sobre cómo adaptar y crear un nuevo puesto de trabajo en base a unas características específicas.

Con estos objetivos específicos conseguimos un **objetivo general** que es el de adaptar un puesto de trabajo a un perfil seleccionado, en este caso una persona que presenta una discapacidad psíquica y determinar el grado de implementación y eficiencia del mismo en materia social.

La utilidad que tiene este estudio sería, principalmente, hacer una mejora del servicio, proporcionando información y novedades dentro de la administración pública, así como conocer nuevos programas y estudios de trabajo, implantarlos y llevarlos a cabo.

Se van a aportar evidencias para reformular los aspectos que se consideren oportunos para que resulte lo más eficiente posible. Para evaluar este puesto de trabajo se llevara a cabo desde su impacto en el rendimiento de la persona que ocupe el puesto y de cómo contribuya a la equidad y cohesión social.

El espacio temporal en el que se va a realizar este estudio es un año, que correspondería a un curso académico. En relación con el alcance territorial es a nivel de la Provincia de Valencia.

Para que todo ello se lleve a cabo de manera eficiente, es necesario que la Administración Pública correspondiente informe a posibles destinatarios. Por eso se va a realizar una división diferenciada de la población según sus necesidades.

1.2 ORDEN DOCUMENTAL

En este punto se va a hacer un breve resumen de cómo se estructura todo el contenido del trabajo, cuales son los puntos que hemos definido, así como los sub- apartados de cada uno de ellos.

Este trabajo se divide en seis puntos principales además de la bibliografía y los anexos correspondientes.

El primer punto es la introducción, en la cual se hace un breve resumen sobre el tema que vamos a tratar y a quien va destinado principalmente nuestro trabajo. Dentro del mismo encontramos el objeto de trabajo y el orden documental.

El objeto de trabajo explica que tipo de puesto vamos a estudiar, lo que se pretende con la creación del mismo, cual es el órgano que va a efectúa el encargo, el ámbito de intervención y por último los objetivos tanto específicos como el objetivo general, siendo este el más importante.

Además nos explica la situación actual en la que nos encontramos y de qué manera afecta el gobierno para tomar decisiones así como para invertir en la creación y desarrollo de

nuevos puestos de trabajo específicos. Por último el orden documental hace un resumen sobre toda la estructura del trabajo realizado.

El punto dos, es decir, el marco de referencia del trabajo hace un resumen sobre la facultad de ADE de la UPV que es donde vamos a centrar el núcleo de trabajo. Se incluye en esa documentación cuando se formó, los departamentos que integra, su estructura, donde está situada, etc.

El subapartado del marco de referencia es la problemática que habla sobre el colectivo que determina nuestro trabajo. En este punto se define el concepto de discapacidad y sus tipos.

El segundo subapartado dentro de este punto es la legislación donde se habla del Real Decreto que hemos utilizado y por último hablamos del último su apartado que es la adaptación a un perfil donde se define las características de la persona que va a ocupar el puesto.

El punto tres hace referencia a la metodología. En este punto lo que se lleva a cabo es un análisis y descripción del puesto. Además se realiza el perfil competencial y se define que es una competencia transversal y los tipos.

El punto cuatro habla sobre la propuesta final. En este se define detalladamente toda la metodología (que habla de manera genérica) y el proceso de adaptación que se ha llevado a cabo, es decir, todo lo que hemos definido en el punto anterior, pero adaptándolo a nuestro perfil de trabajador que queremos analizar.

El penúltimo punto del trabajo, es decir, el punto cinco expone la difusión, que técnicas de marketing social se han utilizado para dar a conocer la oferta de empleo. Además se define el concepto de marketing social y la imagen de nuestro anuncio.

En este punto encontramos el subapartado de resultados e impactos donde hablamos de como las TIC ayudan a la integración de personas con discapacidad.

El último punto son las conclusiones y propuestas de mejora donde se exponen las conclusiones extraídas posteriores al estudio y que cosas podrían mejorarse como futura modificación.

Para finalizar este trabajo se ha realizado una bibliografía detallada de todos los documentos de los cuales hemos recogido información para redactar este documento y por último los anexos que se consideran necesarios como información adicional.

2. MARCO DE REFERENCIA

2. MARCO DE REFERENCIA

La **Universitat Politècnica de València** es una institución situada en la ciudad de Valencia. Cuenta con más de sesenta edificios que están situados al rededor del Ágora, que es el centro del campus universitario.

Posee grandes zonas verdes, zonas comunes, instalaciones deportivas, además de todas las dotaciones necesarias para impartir enseñanza. Tiene acceso al campus en diferentes medios de transporte. Los más comunes son el tranvía, autobús, metro, taxi y la bicicleta.

Este trabajo se centra en la **facultad de ADE**, que es la facultad de Administración y Dirección de Empresas de la UPV. Es conocida como el edificio 7J. A continuación se muestra un mapa del campus, especificando donde está situada la facultad en la cual vamos a realizar nuestro proyecto.



Imagen 1: Mapa del campus de Vera, UPV

En abril del año 2000 se aprobó la creación de la Facultad de Administración y Dirección de Empresas en la UPV a través del Decreto 56/2000, del 25 de Abril, del Gobierno Valenciano.

Esta facultad es el centro encargado de la organización de enseñanza y procesos académicos administrativos y de gestión para la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional según el artículo 13 de los Estatutos de la UPV.

En esta facultad se imparten dos titulaciones, Grado en Administración y Dirección de Empresas y el Grado en Gestión y Administración Pública. Además se imparten los estudios de Posgrado Máster en Dirección Financiera y Fiscal (MDFF) y Máster en Gestión de

Empresas, Productos y Servicios (MGEPS), pudiendo acceder también a su programa de Doctorado.

Los primeros cursos que se pusieron en marcha fueron gracias a todo el personal de administración y servicios, profesorado, equipo directivo y la delegación de alumnos. Toda esta labor se realizó para llevar a cabo la dificultosa tarea que suponía poner en práctica una nueva carrera.

Además de la reseña histórica, a continuación se va a citar los servicios que ofrece, citando así los más importantes.

-**Servicio de Recursos Humanos**, encargado de planificar y ejecutar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, gestionando el nombramiento y contratación de todo el personal y de los becarios de investigación, el pago de retribuciones y seguros sociales, así como todas las incidencias que afecten a la vida laboral del mismo.

También gestiona la formación del Personal de Administración y Servicios y las ayudas de Acción Social del personal. Y todo ello al objeto de dotar a la organización de los recursos humanos necesarios, a través de una actuación profesionalizada que redunde en una mayor eficiencia y eficacia en la gestión de la Universidad, posibilitando así mismo el desarrollo profesional y personal de los mismos.

- **Servicio de alumnado**, es un servicio administrativo de carácter central de la UPV, cuya función está dirigida fundamentalmente hacia los alumnos, tanto en lo que se refiere a los preuniversitarios como a los de primer, segundo y tercer ciclo (Doctorado). Como unidad central, coordina procedimientos y actuaciones relacionadas con los alumnos matriculados en títulos oficiales de la UPV, gestionando a través de las distintas unidades administrativas que conforman el Servicio de Alumnado los procesos relacionados con la gestión de alumnos: preinscripción y admisión, matrícula, reconocimiento de créditos, reconocimiento de actividades, evaluación por currículum, permanencia y progreso, becas y títulos.

Además de estos dos servicios que son considerados de los más importantes, la UPV ofrece una amplia lista, de los cuales podemos destacar la biblioteca, aluminio, casa del alumno, deportes y todo tipo de instalaciones que son consideradas de gran interés tanto por los trabajadores como por el alumnado.

En referencia a su estructura, la universidad se divide en **doce escuelas**, teniendo en cuenta que únicamente nombramos las del campus de Vera, que es donde vamos a realizar nuestro trabajo.

- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural
- Escuela Técnica Superior de Arquitectura
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales
- Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación
- Facultad de Administración y Dirección de Empresas
- Facultad de Bellas Artes
- Escuela de Doctorado

Todas ellas cuentan con todo tipo de servicios e instalaciones preparadas para todas las personas que acceden a cada escuela. Como este trabajo habla de la facultad de Administración y Dirección de Empresas, se va a mostrar una imagen tanto del edificio, como del logo distintivo de dicha facultad.

Edificio: 7J

Entidades en este edificio:

- Facultad de Administración y Dirección de Empresas
- Dpto. de Economía y Ciencias Sociales
- Centro de Investigación de Ingeniería Económica
- Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA)

Información edificio



7J



Imagen 2: Edificio 7J. Facultat d'Administració i Direcció D'Empreses

Concretamente, en la conserjería de esta facultad, será donde realicemos la ocupación del puesto de trabajo. Se encuentra en la planta baja del edificio y está compuesta por el personal de información y servicios. Existen varios coordinadores y auxiliares para ocupar dichos puestos de trabajo.

El horario de trabajo que tiene la conserjería es de Septiembre a Julio, de lunes a viernes de 8:00 a 20:30 horas. En Agosto este horario se modifica siendo el mismo de lunes a viernes de 8:00 a 14:30 horas.

HORARIO DE TRABAJO DE SEPTIEMBRE A JULIO		HORARIO DE TRABAJO EN EL MES DE AGOSTO	
Lunes a Viernes	8:00 -20:30 h	Lunes a Viernes	8:00 – 14:30 h

Tabla 1: Horario de trabajo.

****Nota:** La persona que ocupe el puesto cumplirá con el mismo horario de trabajo que el resto de trabajadores. Excepción: no va a trabajar el mes de Agosto, su contrato vencerá el 31 de Julio.

2.1 PROBLEMÁTICA

El colectivo que va a determinar nuestro trabajo son las personas que presentan una discapacidad psíquica. Es por eso que vamos a dedicar un punto de nuestro trabajo a definir la discapacidad y diferenciar la psíquica de la física. Además se tienen que explicar las características que presenta el individuo.

Para empezar la definición y explicación de persona con discapacidad psíquica, podíamos decir que existe una gran diferencia entre dos tipos de personas que componen la sociedad, las personas que poseen una discapacidad y las que no.

El concepto de discapacidad se define como **“Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.”** Julián Pérez Porto y María Merino. (2008).

La discapacidad física afecta normalmente a las extremidades o aparato locomotor. Son anomalías genéticas, algún fallo en el sistema nervioso o causado por algún accidente. En cambio, la discapacidad psíquica afecta al comportamiento adaptativo.

En este proyecto lo que se pretende estudiar es, de qué manera se va a **analizar y asignar un puesto de trabajo como auxiliar de servicios para una persona con una discapacidad psíquica, más concretamente que presente Síndrome de Down.**

Este tipo de personas presentan un trastorno genético. Esto conlleva a una discapacidad cognitiva psíquica congénita. Tienen unos rasgos físicos peculiares además de tener probabilidad de padecer otro tipo de enfermedades añadidas.

Dentro de este colectivo, cada una presenta un grado de discapacidad diferente, es por ello que las que tengan un porcentaje elevado, serán aquellas que no tendrán capacidad de realizar ningún tipo de actividad remunerada.

En nuestro caso, sí que tendrá la capacidad de realizar actividades, además de tener un alto grado de autonomía. El estudio de esta persona empieza desde su niñez, a una temprana edad que discurre desde los 0 a los 6 años. Es la llamada atención temprana, donde el objetivo es disminuir mediante técnicas y ejercicios, el retraso madurativo asociado a esta discapacidad. Por ello se pretende mejorar su desarrollo psicomotor, cognitivo, lingüístico y socio afectivo.

Cuando terminó sus estudios en educación infantil, así como la educación primaria y la educación obligatoria dentro de sus limitaciones, lo que se pretendía era proporcionarles un modelo de vida autónoma e independiente. Por eso se le preparó para tomar decisiones y elegir libremente.

Al tener clara la intención de acceder al mundo laboral, ya que es reconocido como un derecho básico, se pretende favorecer la inclusión socio laboral del individuo.

Para entender de manera más específica este derecho básico, vamos a profundizar en la legislación que engloba la normativa para la integración y los derechos básicos de un trabajador con discapacidad.

2.2 LEGISLACIÓN

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Dentro de esta ley encontramos puntos que son de especial referencia para situarnos en la clave de nuestro trabajo. Lo que hemos realizado para sintetizar este Real Decreto en lo que se consideran los puntos más importantes y de mayor transcendencia, ha sido seleccionar los artículos más interesantes en base a nuestro trabajo.

Uno de ellos sería el **artículo cuatro**, titulares de los derechos, del capítulo II, el punto uno y dos, donde define que es un apersona con discapacidad.

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Otro de ellos es el **artículo treinta y cinco**, garantías del derecho al trabajo, del capítulo VI, sección primera de las disposiciones generales, el punto uno, donde define el derecho al trabajo de una persona con discapacidad.

1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Además de estos artículos referentes, se muestran cuáles son los principios de esta ley, integrados en el **artículo 3**:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.

b) La vida independiente.

c) La no discriminación.

- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades.
- f) La igualdad entre mujeres y hombres.
- g) La normalización.
- h) La accesibilidad universal.
- i) Diseño universal o diseño para todas las personas.
- j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- k) El diálogo civil.
- l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

Otro de los aspectos que caben destacar dentro de la misma, en el apartado de derechos y obligaciones (título 1), es el **artículo 7**, derecho a la igualdad donde se define la igualdad dentro de una administración pública.

1. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

2. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad, las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida.

3. Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva, movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio así como de participación en los asuntos públicos, en los términos previstos en este Título y demás normativa que sea de aplicación.

4. Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con varias discapacidades u otras personas con discapacidad integrantes de minorías.

Por último se va a tener en cuenta el **artículo 60**, **artículo 61** y **artículo 62** del capítulo IX, obligaciones de los poderes públicos:

Sección 2.ª Del personal de los distintos servicios de atención a las personas con discapacidad

Artículo 60. Personal especializado.

1. La atención y prestación de los servicios que requieran las personas con discapacidad en su proceso de desarrollo personal e inclusión deberán estar orientadas, dirigidas y realizadas por personal especializado.

2. Este proceso, por la variedad, amplitud y complejidad de las funciones que abarca exige el concurso de especialistas de distintos ámbitos que deberán actuar conjuntamente como equipo multiprofesional.

Artículo 61. Formación del personal.

1. Las administraciones públicas promoverán la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad para atender adecuadamente los diversos servicios que las personas con discapacidad requieren, tanto en el nivel de detección, diagnóstico y valoración como educativo y de servicios sociales.

2. Las administraciones públicas establecerán programas permanentes de especialización y actualización, de carácter general y de aplicación especial para las diferentes discapacidades, así como sobre modos específicos de atención para conseguir el máximo desarrollo personal, según el ámbito de las diversas profesiones, de acuerdo con las distintas competencias profesionales.

Artículo 62. Voluntariado.

1. Las administraciones públicas promoverán y fomentarán la colaboración del voluntariado en la atención de las personas con discapacidad y de sus familias, promoviendo la constitución y funcionamiento de entidades sin ánimo de lucro, a fin de que puedan colaborar con los profesionales en dicha atención. Asimismo, promoverán y fomentarán el voluntariado entre personas con discapacidad, favoreciendo su plena inclusión y participación en la vida social.

2. El régimen del personal voluntario se regulará en su normativa específica.

Otro de los puntos que también se considera importante a tener en cuenta es el **artículo noventa y cinco y noventa y seis** donde se citan las sanciones e infracciones que se van a tener en cuenta cuando dicha persona ocupe el puesto.

2.3 ADAPTACIÓN A UN PERFIL

El último punto que se va a tratar dentro del marco de referencia es la adaptación a un perfil determinado. En este punto se pretende definir las características que presenta la persona que va a ocupar dicho puesto de trabajo y se intenta adaptar el mismo, para que cubra todas las necesidades que presenta el trabajador.

En este caso la persona presenta un **33% de discapacidad psíquica**, ya que según la selección que hemos realizado, el diagnóstico de la persona que va a ocupar el puesto, presenta este grado de deficiencia. Esto no significa que todas las personas a las cuales se les realiza la prueba de selección presenten el mismo. Todo dependerá de las capacidades físicas y psíquicas de cada uno.

El que presente este 33% de discapacidad intelectual conlleva las siguientes deficiencias a la hora de realizar un trabajo o cualquier otro tipo de actividad, como es por ejemplo:

- Un reducido uso de las posibilidades de actuar dentro de un entorno determinado. Es por ello que tiene una menor implicación en las actividades sociales.
- Tienen una falta de control sobre su conducta. En ocasiones deben recibir un control externo para ir generando de manera autónoma y en una progresión de tiempo, el debido autocontrol.
- Le cuesta hacer un cambio de actividad por su propia iniciativa o iniciar una nueva tarea de manera automática, sin haber recibido una orden previa. Necesita acostumbrarse a realizar cambios periódicos y adaptarse a la continua transformación que se lleva a cabo en las tareas que realizan.
- Responde con menos intensidad a acontecimientos externos y a esto se le suma la baja capacidad para interpretarlos y analizarlos.

A parte de citar las deficiencias que va a presentar el trabajador, también se va a definir uno de los puntos más favorables que presentan:

- Cabe destacar como positivo la puntualidad y la constancia que adopta a la hora de ocupar un puesto de trabajo y el deber de ejercer una actividad programada en el mismo. Además de la responsabilidad que se auto aplica.

Dentro de la UPV existe un plan ya creado donde oferta a estudiantes de la universidad que presentan una discapacidad y tienen que afrontar en un futuro, la búsqueda y ocupación de un puesto de trabajo.

Lo que se pretende con este plan llamado ROL (Red de Orientación Laboral) es mejorar la integración y adaptación para personas discapacitadas.

Para ello se les asesora desde el inicio, a su entrada a la universidad, o por otra parte se ofrece realizar un tipo de orientación de manera individual para informar sobre todo tipo de novedades cuando formas parte del mundo laboral, las cuales desconocen.

A continuación se muestra una imagen donde poder acceder a mejoras y facilidades laborales para este sector de la sociedad, dentro de la propia universidad. Esta imagen, que se encuentra dentro de la página oficial de la UPV (<http://www.upv.es/>) facilita tanto el sitio donde encontrar directamente la sede, como el número de teléfono.

ROL Red de Orientación Laboral

*Si eres estudiante de la UPV con discapacidad y tienes dudas sobre tu futuro laboral **Fundación Universia** te informa sobre nuestro proyecto Red de Orientación Laboral (ROL)*

Con **ROL** Fundación Universia en colaboración con el Servicio Integrado de Empleo (SIE-UPV) busca potenciar la Empleabilidad y el fomento del emprendimiento para universitarios con discapacidad.

PUEDES RECIBIR:

- Asesoramiento durante tu paso para la universidad
- Orientación Laboral Individual

DONDE ENCONTRARNOS:
SIE (UPV)
Edificio NEXUS (6G)
Camino de Vera, s/n 46022
Valencia
Telf.: 96 387 70 00 Ext. 78461

Pide cita previa y si no puedes acudir podemos entrevistarte por:

skype

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA uni>ersia FUNDACIÓN uni>ersia

Imagen 3: Red Orientación Laboral, UPV

Lo que se pretende es seguir con esta línea de acción y adaptación y por eso se toma la iniciativa de la creación de este puesto de trabajo, considerando el mismo como una nueva oportunidad para este sector de la sociedad.

3. METODOLOGÍA

3. METODOLOGÍA

3.1 METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DEL PUESTO

El análisis del puesto de trabajo es el proceso de estudio, investigación e identificación de todos los componentes del puesto de trabajo, desde las tareas, responsabilidades y funciones hasta el establecimiento de requisitos.

“Análisis del trabajo es la definición del estudio de una ocupación y de las condiciones bajo las cuales se realiza, con objeto de determinar sus requisitos desde el punto de vista de organización. No incluye solamente un estudio completo del mismo, sino también un análisis de las condiciones y del ambiente en que se realiza.” E. LANHANM. (1985).

La información que se necesita para llevar a cabo un análisis del puesto efectivo se divide en cuatro aspectos:

- Identificar la naturaleza del puesto.
- Descripción del puesto.
- Requerimientos de capacidad.
- Otros requerimientos.

El primer punto identifica el puesto y lo localiza (ubicación geográfica y departamental). Se define el tipo de trabajo.

La descripción del trabajo da información sobre el esfuerzo físico o mental que se aplique. Además se determina la ejecución del mismo.

El análisis del puesto valora las tareas de trabajo y determina su nivel de complejidad (competencias del puesto). Anuncia tareas, responsabilidades (competencias) y funciones. Para llevar a cabo un análisis eficiente se llevan a cabo una serie de técnicas como son la observación, entrevistas... para así poder hacer una mejor adaptación del puesto a la persona que va a ocuparlo.

El primer punto hace referencia a identificar la naturaleza del puesto de trabajo. En este punto se expone que el puesto de trabajo que se va a crear se ubica en la Universitat Politècnica de València. Dentro de la UPV se encuentra en la conserjería de la Facultad de Administración y Dirección de Empresas. En cuanto a la ubicación departamental depende del departamento de organización de empresas (recursos humanos).

El segundo punto que se va a llevar a cabo será la descripción del puesto de trabajo. En este punto se van a identificar las tareas que se tienen que cumplir así como la

responsabilidad que implica el mismo. También se tiene en cuenta si el trabajo realizado va a constar de esfuerzo físico o mental.

El último punto que encontramos en el análisis del puesto son los requerimientos de capacidad donde se expone si el trabajador se encuentra en plenas facultades para realizar las tareas que se indica en dicho puesto.

Las técnicas que vamos a llevar a cabo son dos, la observación y la entrevista. Para llevar a cabo la entrevista realizaremos un estudio previo.

Para definir con exactitud las necesidades y así hacer una buena propuesta del puesto que vamos a ofrecer al mercado de trabajo, se hará un cuestionario, previamente estudiado y planificado, para poder hacer mejoras o incluir aspectos que no se hubieran tenido en cuenta.

El cuestionario constara de diez preguntas. Las seis primeras preguntas deberán ser de contestadas con respuesta corta. Las otras cuatro preguntas adicionales, únicamente deberán ser contestadas con sí o no, dependiendo de la opinión del entrevistado.

El cuestionario será anónimo y únicamente se hará uso del mismo para conocer las necesidades de la persona que va a ocupar el puesto y sus pretensiones, y así poder diseñar un puesto de trabajo lo más acorde a la misma.

MODELO UTILIZADO DE CUESTIONARIO

Entrevistador: Marta Blasco Gea.

Entrevistado: Anónimo (muestra de cinco personas, cada una de las cuales presenta un tipo de discapacidad psíquica distinta).

-

Respuesta corta:

- 1. ¿Cómo te definirías como persona?**
- 2. ¿Has tenido antes otro tipo de trabajo? En caso afirmativo, cítamelos.**
- 3. ¿Por qué has decidido elegir este trabajo y no otro?**
- 4. ¿Sabes en qué consiste? Dime alguna tarea que conozcas del mismo.**

5. ¿Ves algún inconveniente que pueda afectar en tu nuevo puesto y que podría mejorarse?
6. ¿Piensas que va a costarte adaptarte tanto a la facultad como a tu puesto? ¿Por qué?

Respuesta sí o no:

7. ¿Crees que este trabajo te va a beneficiar en algún aspecto de tu vida?
8. ¿Piensas que va a mejorar tu autonomía?
9. ¿Te ves capacitado para este trabajo?
10. ¿Tienes ganas de empezar en un puesto de trabajo dónde no habías estado antes?

Se ha realizado un cuestionario breve porque se tiene en cuenta que este cuestionario también va a ser realizado por diferentes personas que presentan una discapacidad y se ha tenido en cuenta la limitación de sus capacidades cognitivas.

3.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

En la descripción del puesto de trabajo se va a definir cuáles son las tareas básicas que debe asumir la persona que va a ocupar el puesto de trabajo. A su vez se definirán las funciones y el perfil que debe tener tanto la persona que va a ocupar el puesto de trabajo como el experto que lo acompañara durante todo el proceso.

Las **tareas** que debe asumir la persona que ocupe el puesto de trabajo como auxiliar de servicios en la UPV, más concretamente en la facultad de Administración y Dirección de Empresas son las siguientes:

TAREAS BÁSICAS ENCOMENDADAS

Realizar los encargos que se le asignen, ya sea dentro o fuera del edificio, siempre que sean de carácter oficial.

Recoger, distribuir y entregar documentación, objetos o correspondencia que le sean encomendados.

Atender las demandas específicas de información.

Realizar la distribución de impresos que le sea encomendada.

Abrir y cerrar el edificio o dependencia donde este prestando el servicio, en este caso dicha facultad, y posteriormente depositar las llaves donde se le indique.

Controlar el orden y acceso de personas a las dependencias y direccionarlas en la medida de lo posible.

Controlar el estado de conservación, orden y limpieza de las instalaciones.

Realizar fotocopias o encuadernaciones sencillas, siempre que no suponga una tarea principal.

Realizar el traslado de equipos o material de trabajo, entre las dependencias del centro de destino o hasta el vehículo que deba transportarlo, en su caso, siguiendo unas indicaciones.

Controlar, revisar y reponer los tabloneros de anuncios de las dependencias.

Cualquier tarea afín a la categoría que le sea encomendada teniendo en cuenta las circunstancias personales de la persona que va a ocupar el puesto así como de sus limitaciones.

Tabla2: Tareas básicas. Elaboración propia.

Este conjunto de tareas que se le asignan tienen que ser primero estudiadas y testadas por un experto, que será el encargado de definir si es posible o no que las realice y el número que se les asignara.

Como se ha explicado con anterioridad todo el trabajo que realizará estará respaldado por un preparador laboral que, será el encargado de formarlo y acompañarlo en el transcurso de todas estas actividades y durante toda la jornada laboral que se le asigne al trabajador.

Como preparador laboral, también tendrá asignadas unas tareas que deberá de cumplir y que deberán a su vez de ser compatibles con las asignadas al trabajador.

TAREAS BÁSICAS DEL EXPERTO

Adaptar y aproximar la relación de los miembros del equipo con el trabajador que presenta la discapacidad.

Crear un vínculo de unión con el discapacitado, ya que debes guiar su trabajo y enseñar en la medida de lo posible.

Acompañar y también participar en todas las reuniones y actividades de información a las cuales acuda el trabajador.

Crear un organizador de todas las tareas y responsabilidades diarias para que le sea de gran utilidad tanto a él como a su acompañante.

Ayuda a desarrollar las tareas y responsabilidades del puesto siguiendo con el compromiso asumido en el plan de trabajo.

Tabla 3: Tareas básicas del experto. Elaboración propia.

Si el preparador observa que alguna de las tareas que se le asigna no puede realizarlas o se representan muchas dificultades, este, será el encargado de informar a la propia facultad para dar solución al problema o para eliminar esa responsabilidad de trabajo.

Para conseguir este objetivo, España es uno de los países que ofrecen refuerzos laborales necesarios a la persona a través de la metodología de Empleo con Apoyo, en la que un preparador laboral forma al trabajador con síndrome de Down en el mismo puesto de trabajo, liberando al empresario de esta labor.

Unido a las tareas, se definen a continuación las **funciones principales** a realizar una vez ocupas este puesto de trabajo.

La descripción de las funciones básicas del puesto de trabajo son aquellas que debe asumir desde el mismo momento en que el trabajador empieza en su puesto. En nuestro caso, el

trabajador emprendería su actividad el mes de Septiembre, con el inicio del curso escolar, más exactamente el día 11 de Septiembre del 2017.

De Septiembre a Diciembre estará en el período de prácticas o también llamado período de adaptación y será donde se le enseñe todo lo que el mismo deberá aprender y poner en práctica hasta la finalización del curso, en el mes de Julio.

FUNCIONES BÁSICAS DEL PUESTO

Establecer relación con los diferentes miembros del equipo.

Crear un vínculo de unión con el experto, que será el encargado de guiar el trabajo.

Participar en la medida de lo posible en reuniones y actividades de información.

Organizarse las tareas y responsabilidades diarias.

Desarrollar las tareas y responsabilidades de su puesto siguiendo con el compromiso asumido en el plan de trabajo.

Tabla 4: Descripción de las funciones. Elaboración propia.

A continuación vamos a mostrar cuales serían las funciones básicas que deberá asumir el experto, teniendo que tener un alto dominio de todas ellas y ser conocedor a la perfección de toda la responsabilidad que debe asumir.

No se van a citar todas, únicamente las más importantes, ya que se considera que todas aquellas que va a desempeñar la persona que ocupe el puesto y que presente la discapacidad, estarán al alcance del experto en su totalidad.

FUNCIONES BÁSICAS DEL EXPERTO

Capacidad de organización.

Definir todas las tareas a desempeñar.

Conocimiento sobre todo tipo de productos y equipamientos.

Habilidad para la observación.

Flexibilidad y disposición para ayudar en la ejecución de las tareas.

Alto grado de responsabilidad.

Habilidad para resolver problemas y para comunicarse tanto con superiores como con el trabajador al cual acompaña.

Asegurarse que todo funciona correctamente y guarda las medidas de limpieza y seguridad que se exigen.

Tabla 5: Funciones básicas del experto. Elaboración propia.

Por ultimo vamos se va a hablar sobre el perfil del trabajador. Se va a definir cuáles son las características básicas, que debe cumplir la persona que ocupa el puesto de trabajo. Con todo esto se da por entendido que es lo que la persona deberá hacer desde su inicio al iniciarse en su nuevo trabajo.

PERFIL DE CONSERJE:

Poseer buenas dotes de comunicación en la medida de lo posible.

Tener habilidad manual para realizar las tareas.

Ser una persona organizada.

Poseer aptitudes para resolver problemas

Sentirse cómodo trabajando tanto al aire libre como bajo techo.

Mantener una actitud responsable, honesta y de confianza.

Mostrar flexibilidad en su trabajo.

Tabla 6: Perfil del conserje. Elaboración propia.

3.1.2 PERFIL COMPETENCIAL

Las competencias son las capacidades, con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el entorno que se desenvuelve.

Es un saber hacer en una situación concreta que requiere una aplicación creativa y responsable de conocimientos y habilidades del individuo.

“El concepto de competencia se refiere a la manera que permite hacer frente regular y adecuadamente, a un conjunto de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los conocimientos, a las formaciones, a los procedimientos, las técnicas y también a las otras competencias específicas.” Perrenoud, P. (2008).

Una competencia transversal favorece en la inserción al mercado laboral. Son competencias genéricas comunes a la mayoría de las profesiones y se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. Además son evaluables.

Un personal se considerara competente cuando utiliza los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su periodo de formación. Además aplica esos conocimientos a diferentes situaciones profesionales y los adapta en función de su trabajo.

Además debe ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros de trabajo en las acciones de equipo necesarias para su tarea profesional. Por último debe de ser capaz de resolver problemas de forma autónoma y flexible.

Para este trabajo se va a generar un cuadro con las competencias transversales de la UPV que se va a mostrar a continuación, y en el mismo, se relacionará cada una con un comportamiento asociado a la misma, ya sea positivo o negativo, que será el encargado de definir si la persona es capaz de llevar a cabo esa competencia.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LA UPV

COMPETENCIA	NIVEL
Competencia para la comprensión e integración.	Asimilar nuevas ideas.
Competencia para la aplicación y pensamiento práctico.	Resolver utilizando conocimientos anteriores y adaptación a los mismos.
Competencia para el análisis y resolución de problemas.	Identificar las partes de un problema y dar una solución eficaz.
Competencia para la innovación, creatividad y emprendimiento.	Ver y pensar de un modo satisfactorio y original.
Competencia para diseños y proyectos.	Convertir una idea en un proyecto real.
Competencia para el trabajo en equipo y liderazgo.	Integración a ideas o grupos, tener una meta común, reparto de responsabilidades y desarrollo personal de los miembros.
Competencia para la responsabilidad ética, medioambiental y profesional	Medir el impacto de nuestras acciones con los demás y con el entorno.
Competencia para comunicación efectiva.	Habilidad de comunicarse, idiomas.
Competencia para pensamiento crítico.	Poner en cuestión las ideas con el afán de mejorar.
Competencia para planificar y gestionar el tiempo.	Establecer prioridades y ajustarse a un calendario.
Competencia para aprendizaje permanente.	Evolucionar y aprender los avances de tu campo.
Competencia para conocer problemas contemporáneos.	
Competencia instrumental específica.	Conocer las técnicas y procedimientos más avanzados.

Tabla 7: Competencias transversales de la UPV. Elaboración propia

Las Administraciones públicas miden el rendimiento laboral a través de la Ley 7/2007, del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), donde en el artículo 20 define que las mismas establecen unos sistemas que permiten evaluar el desempeño de sus empleados, es decir, miden y valoran la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuan a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

El objetivo de evaluar el rendimiento de trabajo es para permitir que la organización distribuya todo de manera equitativa y justa.

Además la evaluación del desempeño permite una óptima comunicación entre supervisores y supervisados, aumenta la confianza de los empleados, reduce la incertidumbre, mejora el desempeño y facilita la detección de necesidades de formación.

3.2 METODOLOGÍA DEL PLAN DE MARKETING PÚBLICO Y SOCIAL

El **marketing social**, será el encargado de difundir la propuesta de trabajo que se pretende lanzar al mercado. Iniciamos este punto del trabajo haciendo un breve resumen sobre que es el marketing social y el procedimiento seguido para hacer un buen marketing del producto que se va a ofrecer.

El marketing social es la manera en la cual se intenta influenciar al consumidor, en este caso a la sociedad en torno al puesto de trabajo que se pretende ofrecer así como las características que presenta el mismo. De esta manera se promoverá el servicio.

El **plan de marketing** se divide en seis etapas siendo la primera de ellas el resumen del plan. En este punto se explica que es lo que se pretende promocionar, cuánto va a ser la duración del proyecto y el lugar donde se va a realizar dicho servicio.

El punto dos de este plan hace referencia al análisis de la situación (análisis DAFO) y al público objetivo. En el análisis de la situación se exponen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, dividiéndose en análisis interno y análisis externo.

El público objetivo será el cual va a ir destinado nuestro proyecto. Los criterios en los cuales nos basamos a la hora de seleccionar a nuestro público serán cuatro: demográficos, geográficos, psicológicos y el estilo de vida.

La tercera etapa es la que concentra los objetivos y estrategias. Los objetivos se clasifican en cuantitativos y cualitativos y las estrategias llevadas a cabo se dividen en cuatro puntos.

La cuarta etapa son las acciones del marketing, que engloba el producto o servicio que se pretende ofrecer, la promoción del mismo y su distribución.

El punto más importante dentro del marketing social es el producto que se va a ofrecer. Las demandas de nuestro producto se centran en:

- **Demanda abstracta:** Hace referencia a una campaña de marketing donde lo que se pretende lograr es la adopción de una idea y así concienciar al público sobre un problema social.

En cuanto a la distribución expone donde se prestará el servicio. En nuestro proyecto hemos eliminado el apartado del precio, ya que no tiene valor en nuestro plan.

La quinta etapa es la planificación temporal, donde en un cuadro resumen se definen las cuatro etapas de este proyecto y el tiempo dedicado a cada una de ellas. Las etapas son: preparación del proyecto, ejecución del proyecto, control del proyecto y culminación del proyecto.

La última etapa es la de control. El control es el último requisito exigible a un Plan de Marketing. Permite asegurar que estamos alcanzando los objetivos previstos por el plan y que nuestras estrategias y tácticas son las más apropiadas.

A través de este control se pretende detectar los posibles fallos y desviaciones a tenor de las consecuencias que éstos vayan generando para poder aplicar soluciones y medidas correctoras con la máxima rapidez.

Para realizar un buen control del proyecto, haremos un control de eficiencia, de rentabilidad, control estratégico y del impacto que hemos provocado sobre la sociedad, cuando finalice la fecha del mismo para poder observar si se ha obtenido los objetivos esperados.

Las herramientas que vamos a utilizar para llevar a cabo el control de nuestro proyecto serán los análisis tanto del presupuesto en general, observando si hemos tenido pérdidas o ganancias.

También tendremos en cuenta si las campañas realizadas por internet han tenido un gran impacto social ya que nuestra propuesta se ha dado a conocer por redes sociales y por una noticia de prensa online.

Además se ha hecho un anuncio llamativo colgado en disjobs que es una empresa que lanza al mercado ofertas de trabajo para discapacitados (<https://www.disjob.com/home.php>).

Para finalizar añadiremos algunos indicadores que se tendrán en cuenta para obtener conclusiones tanto positivas como negativas en base al resultado obtenido.

La revisión y control de nuestro plan se realizará posterior a la implementación del mismo, es decir, en Septiembre del 2018.

4. PROPUESTA

4. PROPUESTA

4.1 APT

La propuesta final se lleva a cabo definiendo punto por punto toda la metodología, explicando de qué manera se ha adaptado.

Se empieza por ello analizando el **análisis del puesto** de trabajo que vamos a crear.

1. El puesto de trabajo que se crea se encuentra en la Facultad de ADE de la Universitat Politècnica de València. Depende del departamento de Recursos Humanos, más concretamente, Organización de Empresas. El tipo de trabajo que se crea es auxiliar de servicios (Bedel/conserje).
2. Este puesto de trabajo necesita un esfuerzo físico y mental por parte de la persona que lo ocupe, ya que además de realizar tareas de gestión y servicios, deberá de realizar actividades que necesiten actividad física (p.ej. transporte de material).
3. Además se han definido las tareas, responsabilidades y funciones que dicho trabajador tiene que llevar a cabo. Es por eso que anteriormente se muestran los cuadros que sintetizan las obligaciones de la persona que ocupe el puesto, así como del experto que lo acompañe, que deberán cumplir.
4. En este punto se ha de definir, que la persona que va a ocupar dicho puesto, presenta una discapacidad psíquica del 33% determinada a través de estudios.
5. Las técnicas de análisis que hemos llevado a cabo en nuestro estudio han sido la observación directa y por otro lado la entrevista.

En la entrevista se ha seleccionado una **muestra de cinco personas** y se les ha realizado un **cuestionario** simple donde han respondido de manera libre e individual. El cuestionario que se ha llevado a cabo es anónimo, teniendo todos los datos personales de cada persona.

En base a las respuestas cortas y haciendo un resumen general de la información recabada se puede decir que nuestro puesto es de gran interés para la mayoría de los futuros trabajadores, ya que lo consideran un trabajo fácil y accesible en la mayoría de sus tareas y responsabilidades que el mismo conlleva.

Además la mayoría de ellos conoce a la perfección en qué consisten y no muestran ningún inconveniente ni mejora. Por ello consideran que seguramente les será fácil adaptarse a la facultad y a su nuevo puesto (teniendo en cuenta la compañía del experto).

En referencia a las preguntas de respuesta si/no, hemos obtenido toda la información y en base a sus limitaciones, todos ellos, han contestado que este trabajo beneficiaría en su vida, mejoraría su autonomía y por eso se ven capacitados para ocuparlo y tienen ganas de emprender la actividad.

Todo esta información ha sido útil para describir las funciones básicas del puesto del trabajador y del experto que acompañara al mismo en un periodo de prueba inicial de cuatro meses, con posibilidad de aumento si fuese necesario.

El hecho de que el cuestionario sea anónimo ha sido para que, a la hora de elegir el cuestionario considerado como optimo, no influenciara la persona que lo ha respondido. Por tanto, una vez elegido el cuestionario, se ha preguntado a que persona de la muestra correspondía el mismo.

4.1.1 DPT

Dentro del análisis del puesto de trabajo definimos el siguiente punto a llevar a cabo en la propuesta, que es la **descripción del puesto de trabajo**.

Se empieza enumerando las **tareas** que debe asumir la persona que ocupe el puesto de trabajo como auxiliar de servicios en la UPV. Estas tareas se han definido en la metodología. Constan de once tareas que han sido estudiadas y testadas por un experto.

El experto es el encargado de definir si es posible o no que las realice y el número que se les asignara. Este preparador laboral, será el encargado de formarlo y acompañarlo en el transcurso de todas estas actividades y durante toda la jornada laboral que se le asigne al trabajador.

Como preparador laboral, también tendrá asignadas unas tareas que deberá de cumplir y que deberán a su vez de ser compatibles con las asignadas al trabajador, con un total de cinco tareas (también definidas en un cuadro en el punto 3).

Como se ha especificado, en el caso que el experto observe que en alguna de las tareas que debe realizar tanto el trabajador como el preparador presentan algún tipo de dificultad, deberá informar para solucionar este problema.

Siguiendo el orden, se mencionan las funciones básicas del trabajador así como las que debe cumplir el preparador, en el momento en que inicia el trabajo. Como se ha especificado en la metodología, el trabajador debe emprender su actividad en Septiembre, concretamente el día 11 de dicho mes, del año 2017.

De Septiembre a Diciembre se encuentra en un período de prácticas o también llamado período de adaptación. En este período se le enseña todo lo necesario para que emprenda en su nuevo puesto de manera fácil y rápida.

Si al finalizar este tiempo, se considera que puede prescindir de preparador laboral, iniciara su trabajo sin ningún tipo de ayuda adicional a la que se le presta al resto de trabajadores.

El contrato de trabajo será temporal y se marcará como referencia el año escolar, por ello el trabajador finalizará el mismo el día 31 de Julio del 2017, con un cese en el contrato de un mes (siendo este el mes de Agosto) y con posibilidad de renovar el mismo, iniciando otro curso escolar del año siguiente.

Por ultimo en este punto se habla sobre el perfil del trabajador. Define las características que ha cumplido la persona para poder ocupar dicho puesto.

4.1.2 COMPETENCIA Y COMPORTAMIENTO ASOCIADO

El **perfil competencial** es donde se han definido anteriormente las competencias transversales de la universidad y se ha creado un cuadro adicional donde se adapta a nuestro perfil de trabajador. En este se relaciona la competencia con un comportamiento asociado (ya sea positivo o negativo) y donde se observa si el trabajador es capaz de llevarla a cabo.

En este cuadro no se usan los niveles mostrados anteriormente porque únicamente sirven para personas con grado universitario o master. Por ello la adaptación de este cuadro para un nivel inferior, en el cual se mide el comportamiento.

Además se han eliminado diferentes competencias ya que no eran útiles con el puesto de trabajo en el cual estamos interesados.

COMPETENCIA	COMPORTAMIENTO ASOCIADO	
	POSITIVO	NEGATIVO
Competencia para la comprensión e integración.	Sabe a quién preguntar o solucionar por el mismo lo que se solicite.	Tiene dificultades para asimilar nuevas tareas en un período corto de tiempo.
Competencia para la aplicación y pensamiento práctico.	Sabe resolver un problema que se haya repetido varias veces de manera eficaz.	
Competencia para el análisis y resolución de problemas.	Tiene la capacidad de resolver problemas simples que se encuentren en su ámbito.	
Competencia instrumental específica.	Sabe usar ordenadores y programas informáticos con eficacia.	Le falta rapidez a la hora de utilizar programas informáticos.
Competencia para el trabajo en equipo y liderazgo.	Sabe trabajar en equipo y comunicarse con un diálogo fluido.	
Competencia para la responsabilidad ética, medioambiental y profesional.	-Respeto al resto de compañeros así como a su espacio de trabajo. -Cumple horarios.	Tiene mucho absentismo.
Competencia para comunicación efectiva.	-Sabe enviar e-mails sin errores o faltas ortográficas. -Se comunica favorablemente tanto en lenguaje verbal como no verbal.	
Competencia para planificar y gestionar el tiempo.	Sabe organizar sus tareas y su tiempo de trabajo diariamente.	
Competencia para aprendizaje permanente.	Tiene un aprendizaje continuado.	El aprendizaje es lento para la dificultad que presenta la tarea.

Tabla 8: Competencias y comportamiento asociado. Elaboración propia.

Una vez creado este cuadro de competencias, se puede observar que el trabajador seleccionado, cubre un 65% de las competencias que se han especificado. Al superar más de la mitad y cubrir por ello el mínimo que debe cumplir (siendo este del 45%), se prevé que se adaptara a su puesto de manera eficaz y que tiene muchas posibilidades para poder trabajar sin supervisión.

Después de mostrar esta tabla y para finalizar esta parte del trabajo vamos a mostrar la tabla resumen, que recoge toda la información y describe punto por punto, el puesto analizado, las tareas y actividades de dicho puesto, las competencias, los requisitos, la responsabilidad del puesto y las condiciones ambientales del mismo.

Fecha	21/06/2017
PUESTO ANALIZADO	
Denominación del puesto	Auxiliar de servicios (Conserje) para discapacitado.
Breve descripción del puesto	Persona que tiene a su cargo las llaves de la facultad, cuida de su mantenimiento, vigilancia y limpieza y realiza otros trabajos no especializados.
Departamento	Recursos Humanos y Organización de Empresas.
Recibe órdenes de	Preparador laboral.
Da órdenes a	No emite ninguna orden.
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO	
Misión o finalidad del puesto	Cumplir con todas las tareas, funciones y responsabilidades que el puesto exige.
Inputs	Entorno activo y eficiente, materiales y documentos óptimos.
Procesos (tareas)	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar encargos. • Recoger distribuir y entregar documentación. • Atender demandas. • Abrir y cerrar el edificio. • Controlar el orden. • Realizar fotocopias o encuadernaciones sencillas. • Traslado de equipos. • Actualizar los tableros de anuncios. • Cualquier tarea afín.
Output	Todas las tareas se llevan a cabo de manera correcta y se ofrece un buen servicio.
Nivel de rendimiento	Intermedio-alto teniendo en cuenta sus limitaciones.

COMPETENCIAS	Competencia para la responsabilidad ética, medioambiental y profesional.
	Competencia para comunicación efectiva.
	Competencia para la comprensión e integración.
	Competencia para la aplicación y pensamiento práctico.
	Competencia para el análisis y resolución de problemas.
	Competencia para el trabajo en equipo y liderazgo.
	Competencia para planificar y gestionar el tiempo.
	Competencia instrumental específica.
	Competencia para aprendizaje permanente.
REQUISITOS DEL PUESTO	
Formación	Título de la E.S.O
Requerimiento físicos	No se solicitan requerimientos físicos.
Experiencia	No necesita una experiencia profesional anterior.
CONDICIONES AMBIENTALES DEL PUESTO	
Esfuerzo físico y mental	Requiere esfuerzo físico y mental de bajo nivel.
Ambiente de trabajo	Entorno agradable y accesible para una persona con limitaciones.
Riesgo	Bajo.

Tabla 9: Tabla resumen. Elaboración propia.

4.2 PLAN DE MARKETING PÚBLICO Y SOCIAL

Etapa 1: Resumen del Plan.

La UPV quiere promocionar la adaptación de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad intelectual, como auxiliar de servicios dentro de la facultad de ADE.

La universidad ha visto una buena manera de promocionarse con este tipo de proyecto, así como una nueva oportunidad de negocio.

La duración de este proyecto será anual, es decir lo que dure un año académico. El servicio se va a realizar en la secretaría de la facultad de Administración y Dirección de Empresas, así como en las diferentes instalaciones que se precise dentro de dicha facultad.

Etapa 2: Análisis de la situación (DAFO) y público objetivo.

ANÁLISIS DAFO

ANÁLISIS INTERNO

DEBILIDADES

- Trato más complejo con el trabajador que ocupe dicho puesto que con el resto de trabajadores.
- Baja proyección de este tipo de oferta de puestos.
- Falta de experiencia y capacidades en algún tipo de actividad.

FORTALEZAS

- Plazas específicas que provocan exclusividad.
- Crecimiento del porcentaje de vacantes.
- Está situado en una zona accesible y fácil de llegar.
- Buena comunicación y relación con el resto de trabajadores.

ANÁLISIS EXTERNO

AMENAZAS

- Elevado número de personas que quieren acceder al puesto.
- Presencia de otras oportunidades de trabajo que puedan ser más llamativas.
- Pérdida del conocimiento de estas plazas causado por la creación de nuevas en diferentes instalaciones de la facultad.
- Dificultades para conseguir patrocinios.
- Dependencia de diferentes administraciones que pueden complicar el proceso de gestión.

OPORTUNIDADES

- Buena valoración frente a otras instituciones.
- Genera crecimiento de mercado.
- Consideración y valoración positiva de las personas que pertenecen al colectivo.
- Aprovechamiento de novedades que puedan aportar los trabajadores que ocupen los puestos.
- Importancia de las ayudas y programas de desarrollo para discapacitados.
- Generación de oportunidades de trabajo.
- Voluntad de colaboración para la gestión de este patrimonio.

En cuanto al **público objetivo** lo que se pretende es influenciar a todo tipo de públicos para dar a conocer esta iniciativa y para que en otros departamentos e instituciones se lleve a cabo, creando así más puestos y aumentando las posibilidades de inserción en el mundo laboral para este colectivo.

El público objetivo de nuestro trabajo es la Universitat Politècnica de València, más concretamente a las personas con una discapacidad del 33%, siendo mayor de 16 años, que quieran ocupar estas plazas.

Los **criterios** en los cuales nos basamos a la hora de seleccionar a nuestro público serán cuatro: demográficos, geográficos, psicológicos y el estilo de vida.

- **Demográficos:** La edad para ocupar el puesto es a partir de 16 años. El factor de renta va a ser igual, el tener menos edad no implica bajada del salario, ya que todos tienen los mismos derechos una vez accedan al puesto.

- **Geográficos:** Este servicio no va orientado a una zona geográfica específica ya que los usuarios podrán acceder desde cualquier parte del mundo. El único requisito será el tener acceso a internet.

- **Psicológicos:** Gente discapacitada interesada en acceder al mundo laboral, así como aquellos que se sientan atraídos por la oferta de trabajo que se ofrece.

- **Estilo de vida:** Gente discapacitada con un alto grado de autonomía y que sea dispuesto y emprendedor.

Etapa 3: Objetivos y estrategias

Los objetivos se clasifican en cuantitativos y cualitativos, mostrados a continuación en el siguiente cuadro resumen.

OBJETIVOS

CUANTITATIVOS	CUALITATIVOS
Incrementar el número de personas discapacitadas con ganas de emprender la actividad en un 80% anual.	Mejorar la imagen de la universidad.
Aumentar el número de plazas para lanzar al mercado en un 5% durante el próximo año.	Situar a la universidad dentro de las más solicitadas en el mercado laboral.
Captar un flujo de interesados superior al 75% en cada promoción de plazas.	Reforzar el crecimiento de los puestos con valoraciones positivas.
Fomentar el aumento del interés y la valoración de este tipo de ofertas de trabajo.	Incentivar el trabajo para discapacitados.
Facilitar el acceso de los ciudadanos a la información necesaria.	Mantener el servicio para años posteriores.

Tabla 10: Objetivos del Plan de Marketing. Elaboración propia.

ESTRATEGIAS

1. Establecimiento de las directrices necesarias para la catalogación y valoración de los puestos de trabajo ofertados.
2. Elaboración de un plan de difusión que tenga como objetivo la sensibilización de la sociedad respecto a la propuesta lanzada al mercado y la capacidad de contribuir a la igualdad y no discriminación.
3. Coordinación de las distintas iniciativas y propuestas relacionadas con el desarrollo de proyectos y actividades en la universidad.
4. Generación de cohesión social.

Etapa 4: Acciones de Marketing

La cuarta etapa son las acciones del marketing, que engloba el servicio que se pretende ofrecer, la promoción del mismo y su distribución.

El **servicio** que se va a ofrecer principalmente es una convocatoria de puesto de trabajo en la facultad de ADE dentro de la UPV como auxiliar de servicios (bedel) a una persona que presente una discapacidad intelectual del 33%.

Este servicio va a ser prestado durante un año, que equivaldrá a un año académico, empezando en el mes de Septiembre del 2017, con la apertura del nuevo curso escolar.

La **promoción** de este servicio se va a llevar a cabo a través de una herramienta indispensable que es la publicidad mediante internet. Para ello se ha creado una imagen para nuestro anuncio que se muestra a continuación:

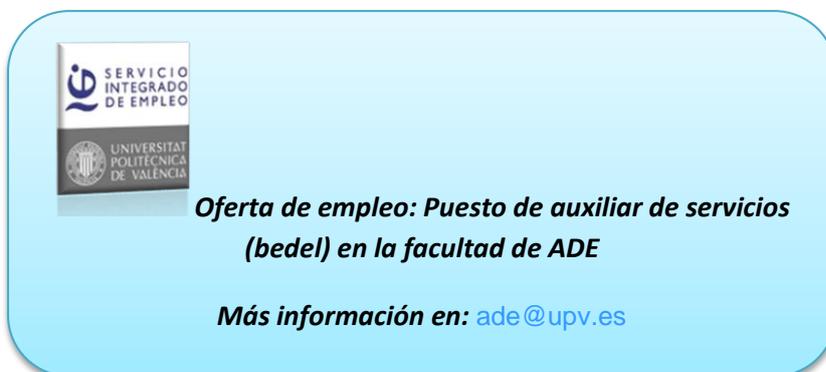


Figura 1: Oferta de empleo. Elaboración propia.

En cuanto a la distribución el servicio se prestara en su totalidad en la facultad de Administración y Dirección de Empresas de la UPV, en el campus de Valencia.

Etapa 5: Planificación temporal.

OBJETIVOS	PLANES DE ACCIÓN	RESPONSABLE	Duración
FASE 1. PREPARACIÓN DEL PROYECTO	1.1 Estudio de la viabilidad del proyecto.	Ayuntamiento de Valencia y Universitat Politècnica de València.	45 días.
	1.2 Estudio de los recursos disponibles para la realización del proyecto.		
	1.3 Búsqueda de financiación para la realización del proyecto.		
FASE 2. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	2.1 Destinar recursos para la realización del proyecto.	Universitat Politècnica de València.	5 días.
	2.2 Contratar al preparador experto.		
	2.3 Habilitar las zonas de trabajo.		
FASE 3. CONTROL DEL PROYECTO	3.1 Seguimiento de la actividad.	Universitat Politècnica de València.	70 días
	3.2 Informes sobre publicidad y promoción.		
FASE 4. CULMINACIÓN DEL PROYECTO	4.1 Realizar un balance y estudio del impacto en la sociedad.	Universitat Politècnica de València.	15 días

Tabla 11: Planificación temporal. Elaboración propia.

Etapa 6: Control.

La etapa de control es el último requisito para un correcto plan de marketing. Se estudia con ello que se han alcanzado los objetivos propuestos.

Para realizar un buen control se lleva a cabo la siguiente tabla que se va a mostrar y así se observa si se han obtenido los objetivos esperados.

TIPO DE CONTROL	RESPONSABLE PRINCIPAL	OBJETIVO CONTROL	DEL	MÉTODOS
CONTROL PLAN ANUAL	Alta dirección	Examinar si los resultados previstos en el plan se han alcanzado.	los	Análisis de plazas. Análisis de ocupación de puestos. Análisis satisfacción.
CONTROL EFICIENCIA	DE Área de gestión de actividades.	Valorar y mejorar la eficiencia e impacto.		de: Eficiencia de: publicidad, promociones, distribución.
CONTROL ESTRATÉGICO	Alta dirección.	Analizar si se están persiguiendo las mejores oportunidades de trabajo.	las	Instrumentos de la valoración de la eficacia de marketing. Revisión de la responsabilidad ética y social de la localidad.

Tabla 12: Control del Plan. Elaboración propia.

También tendremos en cuenta si las campañas realizadas por internet han tenido un gran impacto social ya que nuestra propuesta se ha dado a conocer por redes sociales y por una noticia de prensa online.

Para finalizar añadiremos algunos indicadores que se tendrán en cuenta para obtener conclusiones tanto positivas como negativas en base al resultado obtenido.

- Número de plazas ofertadas.
- Número de personas interesadas.
- Número de asistentes a la selección de personal.
- Número de instituciones interesadas.
- Número de logros obtenidos.
- Índice de satisfacción tanto del trabajador como de la facultad.

En cuanto a los efectos y beneficios del plan serán verificables cuando se lleve a cabo la puesta en marcha de la oferta de trabajo lanzada al mercado y cuando esta sirva a otras instituciones como ejemplo y guía para aumentar las posibilidades de las personas discapacitadas, ya que, provocará un aumento positivo de los indicadores señalados anteriormente.

5. DIFUSIÓN

5. DIFUSIÓN

El impacto que pretende provocar este trabajo ante la sociedad es positivo, sobre todo centrándonos en la importancia de nuestro público objetivo, que es el actor principal, en este caso la Universitat Politècnica de València, donde se verá reforzada ante la imagen que se va a mostrar al exterior.

Como se ha explicado con anterioridad, todo ello va a beneficiar en primer lugar a la universidad, ya que será la encargada de iniciar una propuesta de puestos de trabajo que ayudara a la integración de un nuevo colectivo.

Además favorecerá al resto de instituciones que sientan interés y quieran poner en práctica esta iniciativa, ya que les sirve como punto de partida y pueden tomar como referencia diferentes punto a la hora de llevar a cabo la creación del puesto de trabajo.

También va a ser algo beneficioso a la vez de novedoso para las personas que presentan esta deficiencia, es decir, personas que tengan una discapacidad intelectual y que todavía no hayan iniciado su vida laboral, ya que van a poder experimentar la ocupación en un puesto de trabajo adaptado totalmente a sus circunstancias.

En cuanto a las personas con discapacidades físicas u otro tipo de discapacidad no señalada en este trabajo, se pueden interesar en trabajar y por ello pueden sentir la necesidad de informarse y acudir a determinados centros o instituciones públicas para realizar consultas y conocer si existen plazas que puedan ser ocupadas por este porcentaje de la sociedad.

Para el resto de la sociedad será útil, ya que es una forma de fomentar la integración, el respeto y la no discriminación de todo tipo de colectivos. Al conocer que ese tipo de plazas están destinadas únicamente para a personas con discapacidad, deben de asumir que dentro de las plazas que soliciten no se encontraran las diseñadas.

Con este trabajo se tiene en cuenta que todo el mundo es capaz de asumir unas responsabilidades y directrices dentro de las circunstancias personas que presenta cada persona. No se debe por tanto refutar o prohibir a una persona desempeñar un trabajo solo porque a simple vista no se considere apta para realizarlo.

6. CONCLUSIÓN

6. CONCLUSIÓN

La Universitat Politècnica de València pretende fomentar y normalizar una situación que está siendo poco a poco puesta en práctica por gran número de instituciones públicas así como empresas privadas.

Es una forma de evolucionar como institución, de experimentar nuevas pruebas, creación de métodos y adaptación de puestos de trabajo así como estudiar la selección de cada uno de los nuevos integrantes dentro de la universidad.

Con todo ello se pretende mejorar la imagen hacia el futuro y que sirva de modelo como línea de trabajo. Es por ello que este trabajo da pie a que se consideren nuevas tareas, se modifiquen y especifiquen los índices de discapacidad y se enumeren las cualidades psíquicas y físicas que la persona debe tener para ocupar dichos puestos.

6.1 CONCLUSIÓN SOBRE EL ANÁLISIS DE PUESTOS.

Para obtener un buen análisis y saber qué tipo de puesto de trabajo se quería crear, en primer lugar se ha consultado con el departamento de Recursos Humanos de la UPV, para cerciorarnos sobre la posible existencia de un puesto como auxiliar de servicios (bedel) para una persona que presenta una discapacidad psíquica del 33%.

Al conocer que ya hay otras administraciones publicas que sí que tienen puestos de trabajo para este colectivo de personas, se ha reconsiderado nuestra propuesta y se ha pretendido trabajar para obtener el resultado esperado.

En la actualidad, no existe ningún puesto de trabajo para una persona que presenta esa discapacidad concreta en la Universitat Politècnica de València.

El problema central es, que con la promoción de oposiciones, sí existe un porcentaje de plazas reservadas a personas discapacitadas, pero no se determina el porcentaje de discapacidad que debe tener dicha persona para cubrir el puesto de trabajo solicitado, no habrá ninguna persona que se disponga a presentarse y por tanto no serán cubiertos.

Esto significa que hay una mala promoción y definición del servicio que se va a prestar y que requisitos son necesarios a cumplir para la persona que quiera ocupar el puesto de trabajo.

Lo que se pretende por tanto con la elaboración de este trabajo, es subsanar el problema que se presenta. Así es que cualquier persona podrá desempeñar el puesto de trabajo ya que el puesto está definido para que una persona con el 33% de discapacidad también pueda desempeñarlo.

6.2 CONCLUSIÓN SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

Las personas con discapacidad tienen todavía muchos obstáculos y barreras sociales que limitan su participación en la sociedad.

Por eso se pretende fomentar comportamientos y valores capaces de crear alternativas que permitan la promoción del desarrollo humano y la libertad de todas las personas. La integración de la discapacidad puede verse como un modelo a seguir para que todos los seres humanos se sientan reconocidos.

Lo que se pretende con este trabajo es subsanar el problema normalizando la situación y dando a conocer nuevas oportunidades que hasta ahora no han sido bien diseñadas ni definidas para que alguien pudiese llevarlas a cabo.

6.3 CONCLUSIÓN SOBRE MODIFICACIONES Y MEJORAS.

Las modificaciones y mejoras que se considera que se han creado, han sido en primer lugar un modelo de puesto de trabajo que evita la exclusión y que resalta el derecho a la dignidad personal y no discriminación, pudiendo participar en el mercado de trabajo ocupando un puesto de funcionario muy similar al de otros trabajadores.

Además una persona con discapacidad se va a considerar más independiente y va a llevar a cabo una vida normalizada si su entorno se encuentra adaptado.

La persona que ocupe el puesto tendrá adaptadas todas las tareas y funciones a desempeñar y además como novedad estará acompañada por el preparador laboral que será el encargado de guiarla y ayudarla en la manera de lo posible. Este planteamiento favorecerá al trabajador en todos los aspectos.

6.4 CONCLUSIÓN SOBRE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTO ASOCIADO.

El perfil competencial que se ha definido en el trabajo asume que el trabajador tendrá unas competencias asociadas al puesto que va a ocupar. Para mejorar este sistema, se han creado unos comportamientos asociados que observan si el trabajador es capaz de llevar a cabo las competencias propuestas.

En la adaptación realizada se pretende medir el comportamiento y así saber en qué porcentaje se cubren las competencias especificadas. Esto es una transformación al planteamiento oficial que se lleva a cabo con el resto de trabajadores que ocupan puestos de funcionarios en la universidad.

La diferencia con los mismos es que aquí, se ha tenido en cuenta la discapacidad que presenta el trabajador y por ello se valora de manera similar con pequeñas modificaciones.

6.5 CONCLUSION SOBRE EL PLAN DE MARKETING.

Se considera a partir del estudio del plan de marketing que la adaptación al puesto de trabajo será óptima y que se obtendrán a largo plazo buenos resultados, ya que pretende hacer una buena difusión de este proyecto.

Lo que se intenta es que cada vez abarque ámbitos más diferentes, que se generen puestos distintos y que dentro de unos límites, cuenten con unas oportunidades de trabajo similares al resto de personas que trabajan en la universidad.

El plan de marketing ha estudiado a fondo la situación actual y el público objetivo al cual pretendía influir. Recopilando toda la información necesaria, se observa que se han alcanzado los objetivos propuestos.

A todo esto se le suma la influencia de tener en cuenta los indicadores que nos facilitan la información sobre diferentes puntos que creemos son importantes para finalizar de manera correcta el estudio del trabajo.

Las campañas realizadas por internet así como la creación del anuncio, también han beneficiado a la hora de hacerse llegar a todo el mundo. Por tanto se considera que se ha tenido un gran impacto porque se ha dado a conocer a gran parte de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

BILIOGRAFÍA

Libros, Artículos, Trabajos

De la Fuentes Paredes, C. (2003) *La discapacidad y los poderes públicos*. Trabajo final de grado. Valladolid: Universidad de Valladolid.

Normativa

España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE, 3 de diciembre de 2013, modificación 25 de Julio de 2015, núm. 289, p. 2013-12632.

Web

Down España. *Empleo* <http://www.sindromedown.net/area/empleo/> [Consulta: 14 de abril de 2017].

Down Madrid ¿Te animas a contratar? En Youtube
<https://www.youtube.com/watch?v=ZcvhWRdNo3k> [Consulta: 10 de mayo de 2017].

E. LANHANM. (1985). análisis de puesto y selección del personal. 2015, de tesis, uson.mx
Sitio web: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7833/Antecedentes.pdf>.

Fundación española del Síndrome de Down. *Plan de acción para las personas con síndrome de Down en España* http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/31L_plandeaccion1.pdf [Consulta: 18 de abril de 2017].

Fundación CEDAT. *Servicio de Atención al Estudiante con Discapacidad*
<http://www.upv.es/entidades/CAD/> [Consulta: 25 de abril de 2017].

Julián Pérez Porto y María Merino. (2008). Definición de discapacidad. 2012, de Definición de Sitio web: <http://definicion.de/discapacidad/> [Consulta: 10 de Junio de 2017].

Perrenoud, P. (2008). Competencia (aprendizaje). 10 de Abril de 2017, de Wikipedia Sitio web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje)) [Consulta: 19 de Mayo de 2017].

Universitat Politècnica de València. *Modelo de declaración responsable del cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad*
<http://www.upv.es/entidades/CYO/info/anexodiscapacidad.pdf> [Consulta: 26 de abril de 2017].

Universitat Politècnica de València. *Plano Campus de Vera (Valencia)*
<http://www.upv.es/plano/plano-2d-es.html> [Consulta: 17 de abril de 2017].

Universitat Politècnica de València. *Red de Orientación Laboral (ROL)*
http://www.bing.com/images/search?view=detailV2&ccid=kb4%2bevEm&id=4E3E1AFFE3E2A6516B20312A22463F0A56E969AA&thid=OIP.kb4-evEmNhD_prtXawcOUAEsDh&q=facultad+ade+upv&simid=608048232563870465&selecte dIndex=3&ajaxhist=0 [Consulta: 9 de mayo de 2017].

E. LANHANM. (1985). análisis de puesto y selección del personal. 2015, de tesis, uson.mx
Sitio web: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7833/Antecedentes.pdf> [Consulta: 22 de Julio de 2017].

Julián Pérez Porto y María Merino. (2008). Definición de discapacidad. 2012, de Definición de Sitio web: <https://definicion.de/discapacidad/> [Consulta: 28 de Julio de 2017].

Perrenoud, P. (2008). Competencia (aprendizaje). 10 de Abril de 2017, de Wikipedia Sitio web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_\(aprendizaje\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje)) [Consulta: 28 de Julio de 2017].

ANEXOS

ANEXOS

Entrevistador: Marta Blasco Gea.

Día: 28/06/2017

Edad del entrevistado: 19

Respuesta corta:

- 1. ¿Cómo te definirías como persona?** Cercana y trabajadora.
- 2. ¿Has tenido antes otro tipo de trabajo? En caso afirmativo, cítamelos.** No, no he tenido más trabajos.
- 3. ¿Por qué has decidido elegir este trabajo y no otro?** Porque me gusta estar con gente joven.
- 4. ¿Sabes en qué consiste? Dime alguna tarea que conozcas del mismo.** Sí, Colgar anuncios en el tablón por ejemplo.
- 5. ¿Ves algún inconveniente que pueda afectar en tu nuevo puesto y que podría mejorarse?** No porque no he trabajado todavía. Si tuviera alguno con el paso del tiempo, lo diría.
- 6. ¿Piensas que va a costarte adaptarte tanto a la facultad como a tu puesto? ¿Por qué?** No, soy muy activa y me gusta trabajar mucho.

Respuesta sí o no:

- 7. ¿Crees que este trabajo te va a beneficiar en algún aspecto de tu vida?** Sí
- 8. ¿Piensas que va a mejorar tu autonomía?** Sí
- 9. ¿Te ves capacitado para este trabajo?** Sí
- 10. ¿Tienes ganas de empezar en un puesto de trabajo dónde no habías estado antes?** Sí

Entrevistador: Marta Blasco Gea.

Día: 21/06/2017

Edad del entrevistado: 18

Respuesta corta:

1. **¿Cómo te definirías como persona?** Emprendedor.
2. **¿Has tenido antes otro tipo de trabajo? En caso afirmativo, cítamelos.** Sí, he trabajado como reponedor en un supermercado.
3. **¿Por qué has decidido elegir este trabajo y no otro?** Prefiero hacer otro tipo de tareas.
4. **¿Sabes en qué consiste? Dime alguna tarea que conozcas del mismo.** Sí, controlar que todos los documentos estén entregados.
5. **¿Ves algún inconveniente que pueda afectar en tu nuevo puesto y que podría mejorarse?** No pienso que haya nada que pueda afectar.
6. **¿Piensas que va a costarte adaptarte tanto a la facultad como a tu puesto? ¿Por qué?** Al principio creo que sí, como me pasó en el anterior trabajo.

Respuesta sí o no:

7. **¿Crees que este trabajo te va a beneficiar en algún aspecto de tu vida?** Sí
8. **¿Piensas que va a mejorar tu autonomía?** Sí
9. **¿Te ves capacitado para este trabajo?** Sí
10. **¿Tienes ganas de empezar en un puesto de trabajo dónde no habías estado antes?** Sí

Entrevistador: Marta Blasco Gea.

Día: 13/06/2017

Edad del entrevistado: 20

Respuesta corta:

1. **¿Cómo te definirías como persona?** Trabajadora.
2. **¿Has tenido antes otro tipo de trabajo? En caso afirmativo, cítamelos.** No he trabajado antes.
3. **¿Por qué has decidido elegir este trabajo y no otro?** Para aprender a relacionarme.
4. **¿Sabes en qué consiste? Dime alguna tarea que conozcas del mismo.** Ser la encargada de abrir y cerrar la facultad.
5. **¿Ves algún inconveniente que pueda afectar en tu nuevo puesto y que podría mejorarse?** No porque no he trabajado todavía. Si tuviera alguno con el paso del tiempo, lo diría.
6. **¿Piensas que va a costarte adaptarte tanto a la facultad como a tu puesto? ¿Por qué?** No, soy muy activa y me gusta trabajar mucho.

Respuesta sí o no:

7. **¿Crees que este trabajo te va a beneficiar en algún aspecto de tu vida?** Sí
8. **¿Piensas que va a mejorar tu autonomía?** Sí
9. **¿Te ves capacitado para este trabajo?** Sí
10. **¿Tienes ganas de empezar en un puesto de trabajo dónde no habías estado antes?** Sí

Entrevistador: Marta Blasco Gea.

Día: 13/06/2017

Edad del entrevistado: 22

Respuesta corta:

1. **¿Cómo te definirías como persona?** Respetuoso y amable.
2. **¿Has tenido antes otro tipo de trabajo? En caso afirmativo, cítamelos.** Sí he trabajado como becario en una empresa.
3. **¿Por qué has decidido elegir este trabajo y no otro?** Porque tengo experiencia.
4. **¿Sabes en qué consiste? Dime alguna tarea que conozcas del mismo.** Sí, hacer fotocopias.
5. **¿Ves algún inconveniente que pueda afectar en tu nuevo puesto y que podría mejorarse?** No pienso que haya nada, solo que al principio puede ser complicado acostumbrarse a hacer todo.
6. **¿Piensas que va a costarte adaptarte tanto a la facultad como a tu puesto? ¿Por qué?** No porque me relaciono y adapto muy fácilmente.

Respuesta sí o no:

7. **¿Crees que este trabajo te va a beneficiar en algún aspecto de tu vida?** Sí
8. **¿Piensas que va a mejorar tu autonomía?** Sí
9. **¿Te ves capacitado para este trabajo?** Sí
10. **¿Tienes ganas de empezar en un puesto de trabajo dónde no habías estado antes?** Sí

Entrevistador: Marta Blasco Gea.

Día: 18/06/2017

Edad del entrevistado: 22

Respuesta corta:

1. **¿Cómo te definirías como persona?** Responsable.
2. **¿Has tenido antes otro tipo de trabajo? En caso afirmativo, cítamelos.** No he trabajado en ningún lugar antes.
3. **¿Por qué has decidido elegir este trabajo y no otro?** Quiero saber que es tener un trabajo y obligaciones.
4. **¿Sabes en qué consiste? Dime alguna tarea que conozcas del mismo.** No conozco ninguna tarea sobre este trabajo.
5. **¿Ves algún inconveniente que pueda afectar en tu nuevo puesto y que podría mejorarse?** No porque no tengo muy claro en que consiste, necesito que alguien me lo explique.
6. **¿Piensas que va a costarte adaptarte tanto a la facultad como a tu puesto? ¿Por qué?** Seguramente me cueste adaptarme un poco de tiempo. Es todo nuevo para mí.

Respuesta sí o no:

7. **¿Crees que este trabajo te va a beneficiar en algún aspecto de tu vida?** Sí
8. **¿Piensas que va a mejorar tu autonomía?** Sí
9. **¿Te ves capacitado para este trabajo?** Sí
10. **¿Tienes ganas de empezar en un puesto de trabajo dónde no habías estado antes?** Sí



ANEXO XIV. MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

D/Dña., provisto del *D.N.I* (o documento que reglamentariamente haga sus veces) número....., actuando en su propio nombre y derecho o en representación de (identificación de la persona que representa)....., con C.I.F. (o documento que reglamentariamente haga sus veces) número..... y domicilio en calle/plaza/avenida....., código postal....., localidad....., por su calidad de (apoderado, administrador, etc.).....,

DECLARA bajo su responsabilidad:

Que el número de trabajadores en plantilla de la empresa a la que represento es de.....y que (marcar lo que proceda),

La empresa a la que represento cumple con la obligación impuesta por el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de tener empleados trabajadores discapacitados en un porcentaje superior al 2 por 100 de la plantilla de la empresa.

La empresa a la que represento se encuentra exenta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de tener empleados trabajadores discapacitados en un porcentaje superior al 2 por 100 de la plantilla de la empresa, cumpliendo con la obligación de adoptar las medidas alternativas procedentes de conformidad con lo establecido en el RD 364/2005, de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

La empresa a la que represento no está obligada por lo establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, por tener empleados a menos de 50 trabajadores.

Asimismo me comprometo expresamente a seguir cumpliendo con obligaciones establecidas por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el RD 364/2005, de 8 de abril y demás normativa relativa a la integración social de personas con discapacidad mientras permanezca la relación contractual con la Universitat Politècnica de València, lo que acreditaré ante el órgano de contratación de la Universitat cuando sea requerido para ello en cualquier momento durante la vigencia del contrato.

En.....a.....de.....de 20.....

Fdo.....

D.N.I.:.....

Este pliego de Cláusulas Administrativas Particulares se ajusta a la legislación vigente en materia de contratos del Sector Público y, en concreto, a las condiciones jurídicas del contrato de suministros por procedimiento abierto.

Valencia, 15 de diciembre de 2015.
Fdo.: Y. Almudena Maestro Cano

56