



MARIHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso 2022-2023

Convocatoria Septiembre

Orientación: Trabajo Técnico de Carácter Intelectual

Título: Adaptación de puestos de trabajo del sector retail a personas con discapacidad

Nombre: Miguel Cortés Quiles

Tutor: José Rafael Lobato Cañón

OIR: TFM.MGR.JRLC.MCQ.230517.

Elche, Septiembre de 2023

Índice

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Objetivo.....	6
Metodología.....	6
Conclusiones.....	11
Discusión.....	11
Anexos.....	13
Referencias Bibliográficas.....	20



Resumen

En el presente trabajo se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo de una tienda del sector retail siguiendo la metodología ERTOMIS, que ha proporcionado los perfiles de requerimiento para los diferentes puestos dentro de la tienda según sus funciones. Una vez obtenidos los perfiles se ha analizado la adaptabilidad de cada puesto a los diferentes tipos de capacidad llegando a la conclusión de que el puesto de encargado/a de probadores es el más apto para ser adaptado, en especial a personas con discapacidad intelectual entre leve y moderada.

Palabras clave: ERTOMIS, discapacidad, retail, adaptabilidad

Abstract

In this work, an analysis of the positions at a retail store has been carried out following the ERTOMIS methodology, which has provided the profiles of requirements for the different positions in the store according to their functions. Once obtained, the profiles have been analysed based on the adaptability of each position to the different types of capacities, leading to the conclusion that the position of responsibility over the changing rooms is the fittest to be adapted, especially for people with light to moderate intellectual disability.

Key words: ERTOMIS, disability, retail, adaptability

Introducción

Este trabajo busca y estudia la integración de perfiles con discapacidad en el mundo laboral, concretamente en el sector retail, un sector al alza con un crecimiento interanual de un 0,7% según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, por lo tanto, puede ofrecer una entrada al mercado laboral para personas con discapacidad. Las personas con discapacidad a nivel social sufren dificultades con el entorno a la hora de alcanzar objetivos como la inserción laboral ya sea por barreras físicas, económicas, prejuicios sociales o que las empresas no están preparadas para recibir personas con discapacidad (Hernández, J. & Millán, J. M., 2015). Así mismo, el hecho de obtener un trabajo proporciona a la persona un entorno de socialización e independencia económica, además de la mejora de autonomía y bienestar (Hernández, J. & Millán, J. M., 2015). Cabe recordar el acuerdo firmado en la convención internacional de naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en 2013 donde los países firmantes, entre ellos, España, se comprometieron a promover la participación de las personas con discapacidad en la vida civil, política, económica, social y cultural. Otro de los puntos importantes que también comentaban Hernandez y Millán es la dificultad que tienen para participar en la sociedad como los demás y que se ha de promover la igualdad de oportunidades y accesibilidad, pero antes de seguir avanzando en este trabajo, es necesario definir brevemente el significado de discapacidad y las repercusiones que esto tiene.

La OMS define la discapacidad como aquellas deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, provocan que esas personas con discapacidad encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002). La OMS calcula que un 16% de la población sufre de alguna discapacidad importante, cifra que va en aumento debido a la mayor longevidad de las personas y el crecimiento de enfermedades no transmisibles (2023)

Pero, ¿cómo se valora la discapacidad? La OMS ha desarrollado una herramienta para ello: la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Esta herramienta proporciona una perspectiva múltiple a la hora de clasificar la discapacidad, viéndola como un proceso interactivo y evolutivo. Se basa en la interacción de diversos factores como los personales, ambientales, la condición de salud, actividades o participación, y cómo todos ellos interactúan dando diferentes resultados. Por ejemplo, la desfiguración a causa de la lepra puede tener o no efectos en la capacidad de una persona, una persona con limitaciones de movilidad puede sufrir menores efectos en su capacidad si en su medio hay ayudas que faciliten su desplazamiento. Por lo tanto se habla de discapacidad como un proceso dinámico ofreciendo

definiciones operacionales de salud, lo cual resulta muy útil a la hora de trasladar los datos a cuestionarios o viceversa.

Según el Servicio Público de Empleo Estatal, un 6,12% de las personas en edad laboral presentaba algún tipo de discapacidad, de los cuales más de la mitad se encuentran inactivos/as a pesar de las ayudas y beneficios que se ofrecen a las empresas al contratar personas con discapacidad. Aunque la tendencia es al alza, en 2017 el número de contratos contabilizados por el SEPE de personas con discapacidad apenas llegaba al 1,43% del total y en 2021 sólo un 26,9% de las personas con discapacidad tenían algún tipo de empleo. Estas cifras son paradójicas cuando se observa que existen una serie de bonificaciones y reducciones a la hora de contratar personas con discapacidad que favorecen en gran medida su contratación. Estas cifras varían según el tipo de contrato, sexo, edad y el tipo de discapacidad entre otros. Pero pueden llegar a la cuantía de 6300 euros anuales en el caso de un contrato indefinido de una persona con discapacidad grave o una reducción de cuotas del 100% en el caso de cualquier tipo de contratación (SEPE, 2023). Además, según la guía de integración laboral de personas con discapacidad (2022), por la adaptación de puestos de trabajo, el empleador/a recibe una subvención de hasta 902 euros y las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a tener por lo menos un 2% de trabajadores con discapacidad. La fundación ADECCO afirma que la mayor barrera frente a la contratación de personas con discapacidad son los prejuicios, tales como la dificultad de estas personas para integrarse con el resto de compañeros, tener un menor rendimiento, que las adaptaciones al puesto son muy costosas o problemas legales. Una encuesta que la propia fundación realizó dió como resultado que en 7 de cada 10 casos la persona no necesitaba ningún tipo de adaptación en su puesto de trabajo para llevar a cabo las tareas. Por otro lado, para que la persona pueda tener un buen rendimiento en el puesto de trabajo es fundamental que el proceso de selección haya sido adecuado, exactamente igual que con el resto de procesos o trabajadores. Tampoco olvidemos que el trabajo proporciona a la persona con discapacidad la sensación de sentirse autónoma, algo que le proporciona bienestar y esa actitud puede trasladarse a sus compañeros/as a la hora de integrarse porque sobre todo, son personas. Por último, a nivel legal, siempre es importante que quede bien documentado el seguimiento y apoyo al empleado para solucionar y evitar cualquier tipo de conflicto, pero de nuevo, igual que con cualquier otro empleado/a sin discapacidad (Gil, I.,s.f.).

En este trabajo se ha realizado un estudio que busca facilitar la adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad contando con la colaboración de una empresa del sector retail que ha aportado los datos necesarios para analizar los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo. Tal y como se ha comentado previamente, el sector retail es un sector al alza y como tal, puede ofrecer muchas oportunidades a las personas con discapacidad para su inserción en el mundo laboral y lo que busca este trabajo es la facilitación de esta tarea aportando los

conocimientos y las herramientas necesarias para la inserción laboral de personas con discapacidad. Además de esto, puede convertirse en una ventaja competitiva por parte de la organización, tal y como comenta el portal de empleo Port talento, por lo que al final se ofrecen ventajas para ambas partes.

Objetivo

El objetivo del presente trabajo consiste en realizar una evaluación de los requerimientos de puestos de trabajo de tiendas del sector retail para favorecer la integración en el mundo laboral de personas con discapacidad.

Metodología

Este trabajo estudia y describe los puestos de trabajo dentro de una tienda del sector retail y sus diferentes funciones, genera el perfil de requerimientos de los puestos seleccionados según la metodología ERTOMIS, y analiza la adaptabilidad de dichos puestos de trabajo a los diferentes perfiles de discapacidad.

La metodología llevada a cabo en el siguiente trabajo ha consistido en contactar con diferentes empresas del sector retail para proceder al análisis de los puestos de trabajo una vez obtenida la autorización. Finalmente una de las tiendas que accedió a colaborar, proporcionó toda la información sobre los diferentes puestos de trabajo en la tienda. Para analizar la adaptabilidad de los diferentes puestos, se usó la herramienta ERTOMIS Assessment Method EAM (2011), que utiliza dos formularios como sistema de análisis del puesto y compatibilidad con una adaptación. La metodología del ERTOMIS Assessment Method EAM (2011) consiste en analizar un perfil de requerimientos (pR) del puesto y otro perfil con las capacidades de la persona trabajadora (pC), que a nivel comparativo tienen el mismo perfil de análisis. Estos formularios contienen una serie de requerimientos (pR) y habilidades (pC) que se han de puntuar desde 0 a 3 siendo 0 una requerimiento o habilidad completa para ejecutar el trabajo; y 3, un requerimiento nulo o no se precisa de esa habilidad para ejecutar el trabajo. Una vez obtenidos los diferentes perfiles, se procede a evaluarlos comparando ambos y su compatibilidad, viendo dónde son necesarias las adaptaciones al puesto de trabajo.

A continuación se describen y analizan los diferentes puestos de trabajo en la tienda en base la aplicación de la valoración de sus requerimientos mediante la metodología ERTOMIS cuyas tablas de resultados se recogen en el Anexo I. A partir de estos resultados se valora también para cada puesto la facilidad de inclusión de personas con limitaciones y de adaptación de estos puestos.

Puestos

- Cajero/a

Descripción: el puesto de cajero/a requiere precisión y tranquilidad debido a la importancia que tiene el proceso de cobro y las consecuencias de cometer un error en este puesto como evitar fraudes y robos, o simplemente evitar recibir o dar mal el cambio. A nivel físico no es un puesto muy demandante ya que se dispone de asientos si fuera necesario por la fatiga, pero a nivel cognitivo es un puesto que requiere de mucha atención ya que se trabaja con dinero en efectivo y hay una enorme cantidad de procesos durante el cobro que se han de controlar, desde un simple cobro o devolución, hasta cheques regalo. En los momentos donde no haya clientes en caja, se deberá hacer cargo del cuidado de la zona de caja y los productos alrededor.

Funciones:

- Atención al cliente
- Reposición de producto
- Cobro en caja
- Informar a vigilante en puerta de personas que salgan con producto pagado en mano
- Alarmado y desalarmado de producto
- Revisión de etiquetas (etiquetas perdidas o cambios de precio)
- Perfilado del producto (la presentación del producto al público)
- Recepción y almacenamiento de mercancía
- Movimiento e implantación del producto en el escaparate de tienda
- Mantenerse actualizado según mande el informe semanal
- Informar a compañeros y responsables de las tareas realizadas y pendientes

Este puesto es difícilmente adaptable a una persona con discapacidad ya que tiene requerimientos a nivel visual, auditivo e intelectual importante para poder desarrollar el trabajo. Por otro lado, a nivel físico hay un fuerte requerimiento de movilidad de torso y movimientos de brazos, manos y dedos, por lo que una persona que tuviera una discapacidad física leve o del tren inferior podría desempeñar el trabajo.

- Vendedor/a Calzado

Descripción: el puesto de vendedor/a de la sección de calzado es muy demandante a nivel físico ya que se requiere de un constante movimiento entre la tienda y el almacén, dentro del cual tendrá que poder subir y bajar escaleras con el producto demandado por clientes y hacerlo con rapidez. Además de ello, también es una sección con muchas atenciones, ya que constantemente los clientes están cogiendo y moviendo producto de la sección colocándolo en el lugar incorrecto, además de los cambios de precio semanales, la implantación de nuevo producto y los cuidados

básicos de la sección. A nivel cognitivo es un trabajo al principio muy exigente pero rutinario, por lo que se vuelven tareas muy automatizadas.

Funciones:

- Atención al cliente
- Reposición de producto
- Alarmado de zapatillas, suelas y otros productos relacionados con el calzado
- Revisión de etiquetas (etiquetas perdidas o cambios de precio)
- Traspasos entre tiendas de la misma cadena
- Perfilado del producto (la presentación del producto al público)
- Organización del almacén
- Recepción y almacenamiento de mercancía
- Movimiento e implantación del producto en el escaparate de tienda
- Mantenerse actualizado según mande el informe semanal
- Informar a compañeros y responsables de las tareas realizadas y pendientes

El puesto de vendedor de calzado es el más exigente a nivel atencional, visual, auditivo, intelectual y físico, por lo que únicamente estaría adaptado este puesto a una persona con una discapacidad física leve que le permita levantar algo de peso (5-10kg), subir y bajar escaleras y agacharse. Es necesario poder escuchar y entender correctamente, tanto por el trato con clientes como por las tareas que hay que realizar en el puesto, visualmente requiere poder diferenciar modelos muy similares, códigos de barras que en ocasiones son muy pequeños, combinado con rapidez y demandas físicas en el transporte de cajas de zapatillas.

- Vendedor/a Textil

Descripción: el puesto de vendedor/a de textil requiere de atención y memoria, ya que suele haber movimientos del producto en el escaparate de tienda y también muchos modelos similares, por lo que es la parte de la tienda que más ocupa y por lo tanto, la que más producto tiene para memorizar. Respecto a las demandas físicas, a la hora de colocar producto a ciertas alturas se dispone de escaleras y los hierros o estanterías sí que demandan algo de fuerza para moverse, pero lo verdaderamente importante en este puesto es la atención al cliente y conocer la ubicación del producto en tienda.

Funciones:

- Atención al cliente
- Perchado y reposición de producto
- Alarmado de producto
- Revisión de etiquetas (etiquetas perdidas o cambios de precio)

- Traspasos entre tiendas de la misma cadena
- Perfilado del producto (la presentación del producto al público)
- Organización del almacén
- Recepción y almacenamiento de mercancía
- Movimiento e implantación del producto en el escaparate de tienda
- Mantenerse actualizado según mande el informe semanal
- Informar a compañeros y responsables de las tareas realizadas y pendientes

A nivel físico el puesto de vendedor podría ser adaptado con algunas dificultades a una persona con capacidad de movimiento y movilidad tanto en tronco como en extremidades para poder manejar prendas de las diferentes estanterías y manipularlas correctamente, ya sea doblando la ropa o colocando el material, y además capacidad para poder estar de pie varias horas seguidas. A nivel auditivo y visual se requieren capacidades a un nivel intermedio-alto, por lo que tampoco sería posible la adaptación por las demandas del puesto pero por el contrario, para una discapacidad intelectual leve que no dificulte la comunicación sí se le podría adaptar el puesto sin dificultades.

- Encargado/a probadores

Descripción: este puesto es sencillo tanto a nivel físico como cognitivo ya que únicamente requiere de dar acceso a clientes a los probadores, la comprobación del producto alarmado antes de entrar a probador, estar atento/a de lo que ocurra en la zona de probadores como por ejemplo, que alguien desalarme la ropa dentro de los probadores, y la posterior comprobación del número de prendas y alarmas. Por otro lado, mientras todo esto ocurre o cuando no hay clientes en probadores, se tendrá que perfilar el producto de escaparate cercano a la zona de probadores y también perchar el producto que se han probado los clientes para su posterior reposición en tienda.

Funciones:

- Atención al cliente
- Perchado y reposición de producto
- Alarmado de textil, y complementos
- Proporcionar acceso a probadores
- Estar pendiente de las necesidades de clientes en probadores
- Revisión del producto que se van a probar clientes y posterior comprobación (número de prendas, si están alarmadas, etc.)
- Perfilado del producto cerca de probadores (la presentación del producto al público)
- Recepción y almacenamiento de mercancía
- Mantenerse actualizado según mande el informe semanal

- Informar a compañeros y responsables de las tareas realizadas y pendientes

Este puesto podría ser fácilmente adaptado a una persona con discapacidad física ya que no requiere de mucho esfuerzo físico ni tiempos prolongados de pie o en posturas forzadas. Únicamente requeriría capacidad bilateral de movimientos de brazos y manos para poder doblar la ropa, abrir las puertas y coger las prendas de los clientes/as, así como una capacidad de movimiento bilateral mínima que permita realizar las tareas. Sí sería necesario tener una capacidad auditiva y visual completa o casi completa para poder diferenciar sonidos dentro del probador y controlar las prendas que llevan. A nivel intelectual también se podría adaptar fácilmente el puesto ya que tan sólo requiere una capacidad comprensiva intermedia que sea suficiente como para controlar el número de prendas y personas que hay en probadores además de ayudar a los clientes/as en lo que puedan necesitar.

- Vigilante puerta

Descripción: este puesto requiere de agudeza visual a la hora de vigilar la clientela en tienda y sobre todo, la clientela que recién entre o salga. Físicamente no es muy demandante puesto que en ocasiones hasta es un trabajo estático pero cognitivamente puede ser muy exigente por la necesidad constante de prestar atención. Cuando no hay clientela se ha de perfilar producto o comprobar y alarmar producto que llegue de camión.

Funciones:

- Atención al cliente
- Vigilar la entrada y comunicar robos o posibles sospechosos/as que entren
- Comprobación de tickets y compras cuando pita la alarma
- Reposición de producto
- Alarmado de producto
- Revisión de etiquetas y pegatinas (etiquetas perdidas o cambios de precio)
- Perfilado del producto (la presentación del producto al público)
- Recepción de mercancía
- Mantenerse actualizado según mande el informe semanal
- Informar a compañeros y responsables de las tareas realizadas y pendientes

Por la capacidad de atención y el requerimiento físico de este puesto, es difícilmente adaptable tanto para discapacidades auditivas o visuales por la necesidad completa de éstas, como por las demandas de tiempo de pie o posible reacción a un incidente. Además de ello, también requiere intelectualmente una capacidad demandante no sólo por la atención, sino por el lenguaje en clave que pueda usarse y el ser capaz de discernir entre posibles sospechosos/as de hurto.

Conclusiones

El puesto que podría ser adaptado con mayor facilidad es el de encargado de probadores por sus características y demandas a candidatos/as con discapacidad intelectual tanto leve como moderada. y podría adaptarse a candidatos/as con una discapacidad física leve.

El puesto de vendedor de textil podría ser ocupado por personas con discapacidad física, con las adaptaciones descritas en la discusión.

Los puestos de vendedor/a de calzado y cajero/a, no pueden ser ocupados por personas con discapacidad por la difícil adaptación de sus tareas a las diferentes discapacidades y los altos requerimientos de los puestos.

Discusión

Dadas las resultados y la facilidad de adaptar el puesto de encargado/a de probadores y vendedor/a de textil para que una persona con discapacidad pueda llevar a cabo la diferentes tareas del puesto, no es complicado pensar que esta operación sería fácilmente extrapolable a otro tipo de negocio siguiendo la misma metodología que se ha seguido en el trabajo actual. Esta sencilla tarea significaría en gran medida un acercamiento por parte de empresas de diferentes sectores al reclutamiento e inclusión de personas con discapacidad, lo cual es una ventaja para ambas partes, tanto para las empresas por las ayudas y compensaciones recibidas, como para las personas con discapacidad por las consecuencias de su inclusión, como la sensación de autonomía y bienestar.

Por otro lado, una inversión por parte del departamento encargado de la ergonomía de los puestos de trabajo de cara a plantear facilidades para que las tareas puedan ser desarrolladas por personas con discapacidad es también uno de los caminos que podrían plantearse en el futuro (Castañeda Zapata, D. Y., et al, 2021). También sería necesario preparar al equipo de recursos humanos de cara al reclutamiento de perfiles con discapacidad con búsquedas activas y ayudas de otros portales como la fundación ADECCO y con la formación adecuada.

Tras analizar el perfil de requerimientos de los diferentes puestos de trabajo siguiendo la metodología ERTOMIS (Anexo) y su adaptabilidad a los diferentes tipos de discapacidades, se concluye que el puesto que podría ser adaptado con mayor facilidad es el de encargado de probadores por sus características y demandas. Concretamente candidatos/as con discapacidad intelectual tanto leve como moderada podrían llevar a cabo las tareas del puesto de manera independiente. Además de ello, candidatos/as con una discapacidad física leve también podrían llevar a cabo este puesto pero requerirían de unos descansos previamente acordados siempre y cuando el resto de tareas anteriormente descritas puedan ser llevadas a cabo.

Por otro lado, el puesto de vendedor de textil podría ser ocupado por personas con discapacidad física, como se ha comentado anteriormente, con descansos previamente acordados y proporcionando los medios adecuados para el trabajo como el uso de escaletas para actuar a cierta altura. Las personas con discapacidad intelectual leve también podrían ocupar el puesto pero requerirían de supervisión ya que se requiere de iniciativa y atención a la hora de colocar y ordenar las prendas en tienda o atender al público.

En cuanto a los puestos de vendedor/a de calzado y cajero/a, no pueden ser ocupados por personas con discapacidad por la difícil adaptación de sus tareas a las diferentes discapacidades y los altos requerimientos del puesto.

En el momento de trabajar con los candidatos, el médico realizará el perfil de capacidades con el comparar y ver la compatibilidad de cada individuo con el puesto.

Anexos

Perfil de Requerimientos			
Puesto de Trabajo: Encargado/a probadores			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente Reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente Reducidos 3 = No Requerimientos			
Criterio	Valoración	Criterio	Valoración
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	0
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	0
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	1.5
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	1
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	0
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	2
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	2

Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	2
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EESS Extremidades superiores	0	Responsabilidad	1.5
Coordinación movimientos EEII Extremidades inferiores	0	Estrés	1.5
		Rendimiento	1.5
Sedestación	2	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1.5
Agachado/Arrodillado	1.5		
Posición forzada	3	Lenguaje	1.5
Deambulación	1	Escritura	2
Subida	3		
Elevación de pesos	3	Luz/Iluminación	1
Transporte de pesos	3	Clima	1
Sobrecarga duradera	3	Ruido	1
Agudeza visual	1	Gases/Vapores/Polvo	3
Visión espacial	0	Humedad/Líquidos	3
Distribución colores	1.5	Vibraciones	3
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	3
Audición	0		
Procedencia de ruidos	0	Dirección () Sí (X) NO	
Olfato	3		

Perfil de Requerimientos

Puesto de Trabajo: Cajero/a

Valoración: 0 = Completos

1 = Ligeramente Reducidos

1.5 = Moderadamente reducidos

2 = Severamente Reducidos

3 = No Requerimientos

Criterio	Valoración	Criterio	Valoración
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	0
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	0
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	1.5
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	0
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	0
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	1
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	2
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	1
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EESS Extremidades superiores	0	Responsabilidad	0
Coordinación movimientos EEII Extremidades inferiores	0	Estrés	1
		Rendimiento	1
Sedestación	2	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1
Agachado/Arrodillado	1.5		
Posición forzada	3	Lenguaje	1
Deambulación	1	Escritura	2
Subida	3		
Elevación de pesos	3	Luz/Iluminación	1
Transporte de pesos	3	Clima	1
Sobrecarga duradera	3	Ruido	1
Agudeza visual	0	Gases/Vapores/Polvo	3

Visión espacial	0	Humedad/Líquidos	3
Distribución colores	0	Vibraciones	3
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	3
Audición	0		
Procedencia de ruidos	0	Dirección () Sí (X) NO	
Olfato	3		

Perfil de Requerimientos			
Puesto de Trabajo: Vendedor/a Calzado			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente Reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente Reducidos 3 = No Requerimientos			
Apellido	Valoración	Apellido	Valoración
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	2
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	2
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	1
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	1
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	0
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	1
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	2
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	0
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EESS	0	Responsabilidad	1

Extremidades superiores			
Coordinación movimientos EEII Extremidades inferiores	0	Estrés	1
		Rendimiento	1
Sedestación	3	Velocidad de reacción	1
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1
Agachado/Arrodillado	0		
Posición forzada	1	Lenguaje	1.5
Deambulación	0	Escritura	2
Subida	0		
Elevación de pesos	1	Luz/Iluminación	1
Transporte de pesos	1	Clima	1
Sobrecarga duradera	2	Ruido	1
Agudeza visual	0	Gases/Vapores/Polvo	3
Visión espacial	0	Humedad/Líquidos	3
Distribución colores	0	Vibraciones	3
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	3
Audición	0		
Procedencia de ruidos	0	Dirección () Sí (X) NO	
Olfato	3		

Perfil de Requerimientos			
Puesto de Trabajo: Vendedor/a Textil			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente Reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente Reducidos 3 = No Requerimientos			
Criterio	Valoración	Criterio	Valoración
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	0
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	0

Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	1
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	1
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	1
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	0
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	1
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	1.5
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	2
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	1
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	1.5
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	1
Movimientos tronco	0	Control crítico	2
Coordinación movimientos EESS Extremidades superiores	0	Responsabilidad	1.5
Coordinación movimientos EEII Extremidades inferiores	0	Estrés	1.5
		Rendimiento	1.5
Sedestación	3	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1
Agachado/Arrodillado	1		
Posición forzada	1	Lenguaje	1
Deambulación	0	Escritura	2
Subida	1.5		
Elevación de pesos	2	Luz/Iluminación	1
Transporte de pesos	1.5	Clima	1
Sobrecarga duradera	3	Ruido	1
Agudeza visual	1	Gases/Vapores/Polvo	3
Visión espacial	0	Humedad/Líquidos	3
Distribución colores	0	Vibraciones	3
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	3
Audición	0		

Procedencia de ruidos	0	Dirección () Sí (X) NO
Olfato	3	

Perfil de Requerimientos			
Puesto de Trabajo: Vigilante de puerta			
Valoración: 0 = Completos 1 = Ligeramente Reducidos 1.5 = Moderadamente reducidos 2 = Severamente Reducidos 3 = No Requerimientos			
Criterio	Valoración	Criterio	Valoración
Movimientos dedos unilateral	0	Gustar	3
Movimientos dedos bilateral	0	Palpar unilateral	0
Movimientos mano unilateral	0	Palpar bilateral	0
Movimientos mano bilateral	0	Sentido del equilibrio	1
Movimientos antebrazo unilateral	0		
Movimientos antebrazo bilateral	0	Iniciativa	0
Movimientos brazo unilateral	0	Disposición de rendimiento	0
Movimientos brazo bilateral	0	Atención	0
Movimientos pie unilateral	0	Comprensión	1.5
Movimientos pie bilateral	0	Concentración	0
Movimientos pierna unilateral	0	Aprender/Notar	2
Movimientos pierna bilateral	0	Representación	2
Movimientos muslos unilateral	0	Independencia	0
Movimientos muslos bilateral	0	Ideación/Resolución	1
Movimientos cabeza	0	Trabajo en equipo	0
Movimientos tronco	0	Control crítico	0
Coordinación movimientos EESS Extremidades superiores	0	Responsabilidad	1
Coordinación movimientos EEII Extremidades inferiores	0	Estrés	2
		Rendimiento	1.5

Sedestación	2	Velocidad de reacción	0
Bipedestación	0	Ritmo de trabajo	1.5
Agachado/Arrodillado	1.5		
Posición forzada	3	Lenguaje	1.5
Deambulación	1	Escritura	2
Subida	2		
Elevación de pesos	2	Luz/Iluminación	1
Transporte de pesos	2	Clima	1
Sobrecarga duradera	3	Ruido	1
Agudeza visual	0	Gases/Vapores/Polvo	3
Visión espacial	0	Humedad/Líquidos	3
Distribución colores	0	Vibraciones	3
Campo visual	0	Alteraciones presión atmosférica	3
Audición	0		
Procedencia de ruidos	0	Dirección () SÍ (X) NO	
Olfato	3		

Referencias Bibliográficas

- Castañeda Zapata, D. Y., Carvajal Pardo, J. M., Leal Aranguren, A. A., Martínez Álvarez, L. A., y Ordóñez Hernández, C. A. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Febrero de 2019 . *Revista Sapientía*, 13(25).
<https://doi.org/10.54278/sapientia.v13i25.85>
- Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2013).
- Gil, I. (s.f.). Falsos prejuicios sobre los trabajadores con discapacidad. Fundación ADECCO.
<https://fundacionadecco.org/azimut/falsos-prejuicios-trabajador-discapacidad/>
- Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad (2022)
- Hernández, J. y Millán, J. M. (2015): “Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica”, *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1): 29-56.

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

Servicio Público de Empleo Estatal, 2023.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-personas-discapacidad.html>

