



Guía de CATALOGACIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN de los puestos de trabajo de las áreas funcionales 3ª, 5ª y 6ª en el SECTOR DE HOSTELERÍA



Equipo de Redacción:

Coordinadores del proyecto

Guillermo Soriano Tarín

María José Ruiz Tovar

Con la participación de:

Ana María Camps

Eriz Ruiz Zárraga

Miguel Ángel Rodríguez Gómez

Alberto Sánchez Hernández

Depósito legal V-4006-2011
Código acción: IS- 077/2010

**PROYECTO PREVINEM 2:
Seguridad Y Salud, Integración y Empleo de Personas
con Discapacidad como Indicador de Calidad y
Responsabilidad Social en la Hosteleria**

1.- Introducción	7
1.1.- Características generales del Sector de la Hostelería	8
1.2.- Situación actual, integración y empleo de las Personas con Diversidad Funcional. Principales resultados del proyecto PREVINEM 1ª Parte	11
2.- Objetivos del estudio PREVINEM 2ª Parte	17
3.- Metodología	21
3.1.- Búsqueda bibliográfica	22
3.2.- Recopilación de buenas prácticas de integración y empleo de personas con discapacidad en el sector de la hostelería y elaboración de una base de datos	22
3.3.- El grupo de trabajo PREVINEM 2.RSE. Diseño y elaboración del cuestionario de autoevaluación	23
3.4.- Adaptación de los puestos de trabajo a las personas: CATALOGO de puestos de trabajo correspondientes a las áreas funcionales tercera, quinta y sexta	24
4.- Resultados del estudio	27
4.1.- Buenas prácticas de integración y empleo de Personas con Diversidad Funcional en el sector	28
4.2.- Herramienta para el diagnóstico y autoevaluación de la Responsabilidad Social Empresarial en materia seguridad y salud en el trabajo, accesibilidad, empleo e integración de personas con discapacidad en el sector de la hostelería	28
5.- Catálogo de puestos de trabajo para las áreas funcionales 3ª, 5ª y 6ª ocupados por trabajadores o trabajadoras con diversidad funcional	35
6.- Conclusiones	99
7.- Anexos	
Anexo I.- Bibliografía	103
Anexo II.- Glosario de términos	107
8.- Agradecimientos	111



1.- Introducción.

1.- Introducción.

1.1.- Características generales del Sector de la Hostelería.

El sector de la hostelería, que engloba a los subsectores de la hospedería y la restauración, es uno de los sectores de mayor crecimiento en Europa, tanto en el número de trabajadores como a nivel económico. Contribuye a más del 7,1% del Producto Interior Bruto, y en nuestro país, da empleo directo a casi 1,5 millones de trabajadores y trabajadoras en 280.000 empresas que aproximadamente integran el sector.

La gran mayoría de las empresas que lo constituyen son pequeñas, con plantillas menores de 10 empleados y con una proporción de mujeres que supera el 54%. Existe una elevada proporción de jóvenes (más del 48% tiene una edad inferior a los 35 años), con una elevada tasa de empleos temporales y en ocasiones, con horarios irregulares, baja remuneración y pocas perspectivas profesionales.

Estas características, tal como señala la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo¹, pueden repercutir negativamente en la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras del sector, que se pueden ver expuestos, entre otros factores, a cargas de trabajo elevadas, posturas forzadas de pie o posturas estáticas durante muchas horas, relación directa con clientes, situaciones de estrés, niveles elevados de trabajo nocturno y en fines de semana o estacional que pueden perturbar el equilibrio entre la vida laboral y personal, si bien es cierto de que desde las asociaciones empresariales y los agentes sociales, se han llevado a cabo numerosas iniciativas para minimizar el impacto de dichas situaciones de riesgo y mejorar las condiciones de trabajo en el sector.

Prueba de ello, es que en el año 2004 la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) y la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Cafeterías (Hotrec), firmaron un documento conjunto titulado "Una iniciativa para mejorar la responsabilidad social de las empresas en el sector de la hostelería", que bajo el concepto de sostenibilidad, trata de integrar los aspectos económicos, sociales y medioambientales.

Entre los principales aspectos contemplados en el mencionado documento, destaca el de la **igualdad de oportunidades y no discriminación**, instando a las empresas a desarrollar políticas relativas a la contratación, el salario, la promoción o la formación. También la promoción de prácticas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo y la organización del mismo, encaminadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, y la puesta en marcha de actuaciones en materia de seguridad y salud, con la participación de las trabajadoras y los trabajadores para desarrollar programas dirigidos a abordar los problemas que afecten específicamente al sector.

Más recientemente, desde la OIT se ha llevado a cabo una revisión sobre las políticas de Responsabilidad Social Empresarial y relaciones laborales en diferentes cadenas hoteleras de ámbito internacional².

Es en este marco, en el que se justifica el presente proyecto de investigación **PREVINEM 2 (Seguridad y Salud, Integración y Empleo de Personas con Discapacidad como indicador de Calidad y Responsabilidad Social en la Hostelería)**, como continuación del proyecto **PREVINEM 1** (Prevención, Integración y Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector de la Hostelería), incorporando en este caso, la dimensión de la discapacidad dentro de estas políticas y estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras del sector, como parte consustancial de la **Responsabilidad Social de las Empresas** hacia sus trabajadores y hacia la sociedad, ya que sin duda, uno de los aspectos básicos e integrantes de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, RSE) es la política de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, seguridad y salud que, a su vez, constituyen parámetros que utilizan las empresas para medir su progreso en esta materia, junto a los otros pilares del desarrollo sostenible como son aparte del desarrollo social, la protección del medioambiente y el desarrollo económico³⁻⁸.

Dentro de los aspectos que integran la dimensión social de la RSE, destacarían los denominados **aspectos internos**, referentes a la gestión del capital humano, la seguridad y la salud en el trabajo, la ética empresarial, la adaptación al cambio y aprendizaje de las empresas y aquellos elementos que requieren la participación de los trabajadores o de sus representantes^{2,9,10}, siendo uno de los principios esenciales de lo que se denomina en términos empresariales, "la **nueva cultura de empresa**"³.

En el campo de la **prevención de riesgos laborales**, las empresas “socialmente responsables” son las que asumen en su organización una auténtica cultura preventiva, que abarca a todos los niveles jerárquicos de la organización y asumen las consideraciones de todos sus interlocutores o grupos de interés (stakeholders), no sólo desde un modo puramente formal, cumpliendo al pie de la letra la normativa de prevención, sino yendo más allá de la misma, hacia una **política social integrada en el trabajo**, de forma que se transforme en un elemento clave de su gestión⁸.

Sin lugar a dudas, la garantía de unas condiciones de trabajo seguras y saludables, junto a la buena salud de las trabajadoras y los trabajadores, son parte de la responsabilidad social de las empresas, y bajo este planteamiento, las personas con discapacidad no pueden quedar excluidas de esta política o forma de actuar^{4,11}.

En el año 2001, se publica el **libro verde**¹², que bajo el título “fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas”, ha sido sin duda, un motor sobre el papel de las empresas hacia la sociedad.

El mencionado documento, define la Responsabilidad Social de las Empresas, como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales de las organizaciones en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores, y es precisamente ahí, en la dimensión interna de la RSE, en donde las políticas para garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores y trabajadoras, constituyen uno de los campos en los que las empresas pueden y deben manifestar su conducta socialmente responsable.



1.2.- Situación actual, integración y empleo de las Personas con Diversidad Funcional. Principales resultados del proyecto PREVINEM 1ª Parte.

En nuestro país, según los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 (EDDES)¹³, se estima en 1,3 millones el número de Personas con Discapacidad o Diversidad Funcional (en adelante, PCD) en edad de trabajar equivalente a un 5% de la población total en dicho rango de edad. Sin embargo, sólo un 32% de las PCD se encuentran en situación activa, y las tasas de desempleo en este colectivo, superan con creces al de la población general. En nuestro país, sólo tres de cada 10 personas con discapacidad tienen un empleo remunerado y estable.

Está claro que, desde las diferentes instancias, la legislación y con la participación de la sociedad civil, se debe actuar sobre los múltiples factores que influyen en esta problemática, con el objetivo común de garantizar la igualdad y la no discriminación, en este caso, debido a una discapacidad, y de ahí la sensibilización del sector de la hostelería en esta materia, consciente de su importancia como fuente de riqueza y de empleo, uno de los elementos centrales de la vida, ya que es fuente de autonomía, independencia económica, estabilidad personal y normalización social.

Por otro lado, el sector de la hostelería está comprometido con la mejora de la accesibilidad de sus establecimientos, orientado hacia sus potenciales clientes externos (600 millones de personas con discapacidad), pero que puede servir de punto de apoyo multiplicador, para incorporar estas políticas de Accesibilidad Universal a los lugares de trabajo, a los puestos de trabajo, y a sus clientes internos (las personas que trabajan o pueden trabajar en el sector), facilitando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y por consiguiente, la integración y el empleo de personas con discapacidad como una dimensión más en la política de responsabilidad social corporativa que las empresas líderes ya han empezado a poner en marcha².

Entre las **principales conclusiones del proyecto PREVINEM 1** destacan los siguientes:

- ▶ Un 33,9% de las empresas que participaron en el estudio, tenían algún trabajador o trabajadora con discapacidad contratados en su plantilla.
- ▶ En las empresas de más de 50 trabajadores dicho porcentaje se situó en el 83,3%, si bien en un 32,3% de estas empresas, el porcentaje de Personas con Discapacidad, no alcanzó la cifra prevista por la normativa del 2% del total de la plantilla.
- ▶ Así mismo, un 17,1% de las empresas participantes con una plantilla inferior a 50 trabajadores, tenían contratadas a personas con diversidad funcional, sin estar obligadas a ello.
- ▶ Entre las principales barreras para el empleo e integración de este colectivo en el sector, se hace referencia a las dificultades de accesibilidad universal en el transporte, acceso al establecimiento o al propio puesto de trabajo.
- ▶ El 87,6% de las PCD contratadas actualmente en el sector, ocupan puestos de trabajo correspondientes a las áreas funcionales 1ª, 2ª y 4ª del IV ALEH (Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería).
- ▶ Entre los principales beneficios, aspectos positivos o de motivación para la integración y el empleo de PCD en el sector, se hace referencia mayoritariamente, a la percepción de Empresa Socialmente Responsable y a buenas experiencias anteriores.

Pero ¿qué es la Responsabilidad Social Empresarial y cuál es su relación con la Seguridad y la Salud en el Trabajo?

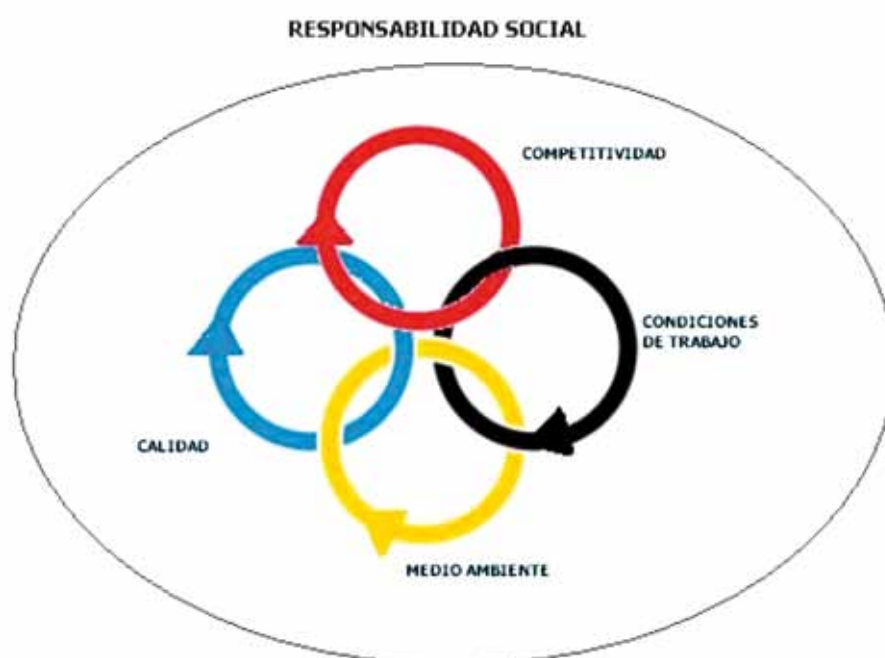
La RSE puede entenderse como el conjunto de expectativas económicas, legales, éticas y sociales que, en un momento dado, tiene la sociedad sobre las empresas o las organizaciones, esto es, lo que la sociedad espera de las empresas.

La RSE no es un simple gesto de marketing social que cambie la imagen de la empresa como meros generadores de beneficios¹⁴, sino una implicación voluntaria de las empresas en la solución de las

preocupaciones sociales y medioambientales de su entorno, que abarca como vertientes, la ética en las relaciones internas de la empresa, la apuesta por la sostenibilidad y el medio ambiente y finalmente, la acción social.

En definitiva, una empresa socialmente responsable ha de dar respuesta satisfactoria a los siguientes requisitos³:

- ▶ Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios (incluyendo a los trabajadores y trabajadoras), contribuyendo al bienestar.
- ▶ Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.
- ▶ La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.
- ▶ Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- ▶ Ha de respetar con esmero el medio ambiente.
- ▶ Ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas.



Por ello, de una forma cada vez más creciente, las empresas han venido incorporando elementos de RSE en sus políticas, desarrollando cotidianamente estas políticas e incluyendo en sus informes anuales, declaraciones más o menos formales sobre dichas actuaciones, si bien es cierto que plantea dificultades específicas cuando se incorpora a la gestión de las pequeñas y medianas empresas, por lo que **se hace necesario un enfoque específico para estimular la RSE entre las PYMES**¹⁵⁻¹⁷.

Aplicar criterios de Responsabilidad Social Empresarial significa que la empresa tiene que conciliar la generación de beneficios con el bienestar de la sociedad de forma voluntaria y a largo plazo. Además la empresa tendrá que controlar el impacto que genera su actividad en su **triple balance social, medioambiental y económico**.

De ahí que, igual que ha ocurrido con los sistemas de gestión de la calidad, medioambiente o prevención, surgen diferentes directrices, pautas de actuación, sistemas de evaluación o modelos para medir los resultados empresariales en esta materia¹⁸⁻²⁴, lo que garantizaría el **cumplimiento de una serie de normas fundamentales de buenas condiciones de trabajo** por parte de las empresas y sus proveedores.

Sin embargo, estos instrumentos de medida adolecen en que ponen como punto de énfasis y valoración los aspectos esenciales de respeto a los derechos humanos, dejando a un lado, o analizando de forma muy superficial, los aspectos de la responsabilidad relativos a garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables y de forma especial, teniendo en cuenta las características de las condiciones de trabajo de los países de nuestro entorno, y que no se centre en los derechos básicos en esta materia, sino **más allá de las obligaciones reglamentarias** o de cumplimiento de requisitos elementales de la gestión.

Evidentemente, entre los aspectos relacionados con la RSE, se encuentran los relativos a los Recursos Humanos y dentro de los mismos, los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, que abarcan desde el sistema de gestión de la prevención, indicadores básicos y mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

Bajo este prisma, las inversiones para mejorar la accesibilidad de sus instalaciones o de sus procesos, el desarrollo de programas dirigidos a promover la incorporación de personas con discapacidad o al mantenimiento del empleo de trabajadores y trabajadoras que quedan discapacitados de forma sobrevenida o facilitar la reinserción laboral de personas que han perdido su empleo debido a una discapacidad^{25,26}, beneficia globalmente a toda la empresa con el enriquecimiento de su capital humano que supone.

Desde este enfoque, podemos decir que el proyecto de investigación **PREVINEM 2**, constituye una actuación que se enmarca dentro de los programas de promoción de la salud en el trabajo, entendida, tal como se define en la declaración de Luxemburgo²⁷, como la combinación de esfuerzos de las empresas, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo.

La RSE ofrece la posibilidad de ir más allá del pleno cumplimiento de las obligaciones jurídicas en materia de prevención de riesgos laborales, desplazando el centro de gravedad del mero cumplimiento de la normativa hacia la búsqueda de nuevas oportunidades para las empresas, de nuevos valores y cultura empresarial.

En resumen, podemos afirmar que **la Responsabilidad Social Corporativa y la Prevención de Riesgos Laborales constituyen dos caras de una misma moneda**, y en el ámbito de la dimensión interna de la RSE, en el apartado sobre la gestión de los recursos humanos¹⁹, aparece explícitamente citada la Seguridad y la Salud en el Lugar de Trabajo como uno de los campos en los que la empresa puede manifestar su conducta socialmente responsable.





2.- Objetivos del estudio PREVINEM 2ª Parte.

2.- Objetivos del estudio

PREVINEM 2ª Parte.

Generales:

- ▶ Mejorar, con carácter general, la seguridad y la salud y la prevención de los riesgos laborales en el sector de la hostelería y de forma específica, para los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, facilitando la integración social y laboral de dicho colectivo para todos los puestos de trabajo y áreas funcionales, con especial atención a las **áreas 3ª, 5ª y 6ª**.
- ▶ Que las empresas del sector cumplan no sólo con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo a los trabajadores con discapacidad, evitando la discriminación para alcanzar mayor seguridad para todos, sino que incorporen, como indicador de Calidad y Responsabilidad Social empresarial, este aspecto dentro de sus políticas.
- ▶ Posibilitar a los empresarios y trabajadores del sector, una herramienta sencilla para que puedan llevar a cabo una autoevaluación o autodiagnóstico que incluya los aspectos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo, empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, responsabilidad social empresarial interna y accesibilidad universal del entorno, de las áreas de trabajo y de los puestos de trabajo.
- ▶ Conseguir visualizar los beneficios que aporta a empresarios y trabajadores del sector la incorporación en las empresas de personas con diversidad funcional. Entre éstos, se puede citar la mejora del clima laboral, una mayor percepción exterior del compromiso social de la empresa, o las ayudas disponibles para el fomento del empleo de este colectivo.

Específicos

- ▶ Elaborar un Guía catálogo de puestos de trabajo correspondientes a las **áreas funcionales 3ª, 5ª y 6ª** dentro del sector de la Hostelería, que permitirá la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y en especial de aquellos que tienen una determinada discapacidad, cumpliendo las directrices que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: las condiciones de trabajo y las barreras de exclusión no están exclusivamente en las normas sino en el incumplimiento de las mismas, en el caso de las personas con discapacidad “adaptar el trabajo a la persona, es una clave para su integración”.
- ▶ Facilitar a los técnicos de las empresas una herramienta sencilla para autoevaluar la calidad y excelencia relativa al empleo, integración, seguridad y salud, responsabilidad social empresarial y accesibilidad universal de trabajadores con Diversidad Funcional.
- ▶ Difundir buenas prácticas reales sobre Responsabilidad Social Empresarial y empleo e integración de personas con discapacidad al conjunto de empresas del sector.





3.- Metodología.

3.- Metodología.

3.1.- Búsqueda bibliográfica.

Se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica y documental utilizando como descriptores, los aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial, el empleo y la integración de personas con discapacidad o diversidad funcional, Seguridad y Salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, adaptación de los puestos de trabajo a las personas, la accesibilidad universal, el diseño para todos y los ajustes razonables, todo ello, en relación con la hostelería en general, y para los puestos de trabajo seleccionados correspondientes a las **áreas funcionales 3ª, 5ª Y 6ª**, completando así el catálogo de puestos más representativos del sector.

En el **Anexo III**, se recogen las principales referencias por si el lector quiere profundizar en alguno de los aspectos analizados a lo largo del proyecto.

3.2.- Recopilación de buenas prácticas de integración y empleo de personas con discapacidad en el sector de la hostelería y elaboración de una base de datos

Tal como se ha indicado, uno de los motivos por el que las empresas han contratado Personas con Diversidad Funcional, ha sido el haber tenido o conocido buenas experiencias anteriores en el sector.

Es por ello que, dentro de la metodología del proyecto **PREVINEM 2**, se ha incorporado la elaboración de una **ficha** para poder recopilar **buenas prácticas** reales de integración y empleo de Personas con Discapacidad en los diferentes puestos de trabajo del sector de la hostelería.

Así mismo, se han visitado diferentes establecimientos para recopilar buenas prácticas reales, y se ha elaborado una **aplicación informática (CD)** para facilitar su búsqueda y difusión entre las empresas del sector.

Para ello hemos seguido recomendaciones del INSHT sobre buenas prácticas profesionales en prevención de riesgos laborales²⁸⁻³⁰ y otras

iniciativas como el programa Inserta³¹ o el Charter de la diversidad, proyecto europeo que conlleva el compromiso voluntario para apoyar y promulgar los principios de inclusión de la diversidad y no discriminación en el entorno laboral³².

3.3.- El grupo de trabajo PREVINEM 2.RSE. Diseño y elaboración del cuestionario de autoevaluación

Dentro de la metodología del estudio, se configuró un **grupo de trabajo** con diferentes informantes clave, expertos en el sector de la hostelería, de la prevención de riesgos laborales y de responsabilidad social empresarial, con el objetivo de diseñar un cuestionario, que denominamos **CUESTIONARIO PREVINEM 2.RSE**, como instrumento de autoevaluación o autodiagnóstico que ayude a las empresas (empresarios, técnicos y trabajadores) a medir y evaluar la situación en que se encuentran en materia de responsabilidad social empresarial, en su vertiente interna, analizando los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, la accesibilidad de los establecimientos y los puestos de trabajo, con especial atención a las personas con diversidad funcional, lo que permitirá adoptar estrategias de mejora, y poder analizar en el futuro la evolución de la aplicación de dichas políticas, de la misma forma que se realiza en otras áreas de la gestión como la calidad, el medioambiente, etc.

Con el cuestionario de autoevaluación **PREVINEM 2.RSE** se persiguen los siguientes **objetivos**:

- ▶ Hacer un diagnóstico global de la empresa y de cada uno de los elementos que integran la RSE relativos a la mejora de la seguridad y la salud de las organizaciones.
- ▶ Facilitar la definición, planificación de políticas y acciones como plan estratégico de la empresa.
- ▶ Definir objetivos sociales de mejora y plazos de ejecución.
- ▶ Asignar funciones y responsabilidades para alcanzar dichos objetivos.

- ▶ Informar, formar y sensibilizar al conjunto de interlocutores internos y externos, facilitando la consulta y la participación activa.
- ▶ Medir el resultado de las actuaciones en el tiempo su eficacia y eficiencia.

Ya que los diferentes sistemas de evaluación de la calidad, prevención o del medio ambiente existentes, ponen mayor énfasis en los aspectos relacionados con los productos y servicios y los procesos, en el cuestionario **PREVINEM 2.RSE**, se ha puesto el acento en las personas, y de forma especial, en aquellos trabajadores o trabajadoras con diversidad funcional, en busca del camino hacia la excelencia empresarial y de mejora continua, cuya meta en este caso, es la **empresa saludable**. El grupo de trabajo ha definido, en base a su experiencia y la bibliografía consultada, los diferentes bloques temáticos, las diferentes preguntas para cada bloque, y las posibles opciones de respuesta para cada pregunta. Así mismo, ha definido cuantitativamente, los criterios de puntuación y el peso específico asignado a cada bloque.

Finalmente se ha elaborado una **aplicación informática**, que será accesible desde la página web de las entidades promotoras del proyecto, para que se pueda llevar a cabo el autodiagnóstico de los diferentes establecimientos que así lo deseen.

3.4.- Adaptación de los puestos de trabajo a las personas: Catálogo de puestos de trabajo correspondientes a las áreas funcionales tercera, quinta y sexta.

Siguiendo la misma metodología y sistemática que en el proyecto **PREVINEM 1ª parte**, se ha llevado a cabo una clasificación y selección de los puestos de trabajo a estudiar y la elaboración de las fichas de las siguientes áreas funcionales:

Área 3ª Restaurante, Sala, Bar y similares

Ficha 1.- Jefe/a de restaurante o sala.

Ficha 2.- Camarero/a

Ficha 3.- Barman/Barwoman

Ficha 4.- Supervisor/a de colectividades.

Ficha 5.- Preparador/a o montador/a de catering

Área 5ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Ficha 1.- Jefe/a de servicios de catering

Ficha 2.- Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares

Ficha 3.- Auxiliar de mantenimiento

Área 6ª Servicios complementarios

Ficha 1.- Fisioterapeuta

Ficha 2.- Socorrista

Ficha 3.- Animador/a turístico/a de tiempo libre

Ficha 4.- Masajista

Ficha 5.- Auxiliar de servicios

En el **capítulo 5**, se presenta el catálogo de fichas.



4.- Resultados del estudio

4.- Resultados del estudio

4.1.- Buenas prácticas de integración y empleo de personas con diversidad funcional en el sector

Finalmente, se han revisado casos de buenas prácticas reales de empleo e integración de personas con discapacidad en los puestos de trabajo de diferentes establecimientos de hostelería, correspondientes a las áreas funcionales que conforman el ALEH IV (Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería).

En este sentido, entendemos como buena práctica^{29,33}, la revisión de buenos ejemplos de experiencias de intervención exitosas en el sector, consensuando con criterio experto propuestas o estrategias coherentes para su difusión entre las empresas a través de los CDs que se han editado.

Uno de los objetivos es que la base de datos sea viva, y se pueda seguir ampliando con nueva casuística para mejorar la adaptación de los puestos de trabajo a las personas, de forma segura y facilitando el empleo y la integración de nuevos trabajadores y trabajadoras con discapacidad en el sector a modo de observatorio de ocupación o **banco de intercambio de buenas prácticas** en la hostelería.

4.2.- Herramienta para el autodiagnóstico y autoevaluación de la responsabilidad social empresarial en materia seguridad y salud en el trabajo, accesibilidad, empleo e integración de personas con discapacidad en el sector de la hostelería

Para poder hacer un primer diagnóstico o autoevaluación del punto de partida en que se encuentran las empresas o establecimientos, las organizaciones mayoritarias representantes de los empresarios y de los trabajadores del sector, Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), la Federación Española de Hostelería (FEHR), la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO, con la asistencia técnica del personal del departamento de desarrollo de proyectos e innovación de SGS TECNOS SA , junto a un grupo de trabajo de expertos en seguridad y salud laboral y

responsabilidad social empresarial, se ha elaborado un instrumento de medida que hemos denominado **Cuestionario PREVINEM 2.RSE**, que pretende valorar el balance económico, social y medioambiental de las empresas o establecimientos del Sector de la Hostelería, en relación con la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras y de forma específica, respecto a las medidas necesarias para la adaptación de los lugares de trabajo a las personas con una determinada Diversidad Funcional o Discapacidad.

El **objetivo general** del **cuestionario PREVINEM 2.RSE** ha sido desarrollar una herramienta que permite a las empresas del Sector de la Hostelería realizar una autoevaluación o diagnóstico inicial en aquellos aspectos que supongan mejoras y buenas prácticas en materia de responsabilidad social empresarial en su dimensión interna, relativas tanto a la Seguridad y la Salud en el Trabajo como a la adaptación de las condiciones y puestos de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos con alguna diversidad funcional.

Asimismo, son **objetivos específicos** de la aplicación entre otros:

- ▶ Fomentar las buenas prácticas entre los establecimientos del Sector de la Hostelería, relativas a las políticas de seguridad y salud en el trabajo, que pongan en valor la promoción de la salud, el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y el cuidado medioambiental.
- ▶ Implicar a las organizaciones y fomentar la consulta y participación de trabajadores y trabajadoras, empresarios y empresarias hacia este objetivo común.
- ▶ Fijar criterios cualitativos y cuantitativos para poder evaluar y reconocer los esfuerzos de las organizaciones en pro del cuidado de la salud organizacional más allá de sus obligaciones legales.
- ▶ Sensibilizar y difundir entre las personas de las organizaciones, la importancia real de su participación y responsabilidad individual y colectiva para lograr empresas saludables o generadoras de salud.
- ▶ Fomentar la vertiente interna de la responsabilidad social empresarial, frente a las numerosas iniciativas existentes en materia de responsabilidad social externa.
- ▶ Mostrar la rentabilidad de la implantación de las políticas voluntarias de responsabilidad y diversidad respecto al balance social de las empresas.
- ▶ Fomentar los comportamientos éticos en las organizaciones.

El **cuestionario PREVINEM 2.RSE** abarca diversas áreas de la gestión empresarial relacionadas directamente con la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Integración y el Empleo de Personas con Discapacidad como Indicadores de Calidad y Responsabilidad Social en la Hostelería.

Es un cuestionario abierto, que puede ser utilizado por la dirección de la empresa, por el departamento de Recursos Humanos, de calidad, prevención o medio ambiente, por parte de responsables de sección o departamento, por los técnicos de prevención y profesionales sanitarios de los servicios de prevención de las empresas, por los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

Además, dicho cuestionario, puede ser cumplimentado de forma individual, o de forma simultánea a través de un equipo de trabajo, siendo esta última la opción más recomendable. Así mismo, puede ser evaluado por personal interno de la empresa, externo o de forma combinada.

Para la cumplimentación del **cuestionario PREVINEM 2.RSE**, no es imprescindible tener conocimientos profundos sobre responsabilidad social empresarial ni sobre prevención de riesgos laborales, pero sí que es un requisito imprescindible, que la persona o grupo de personas que hagan la evaluación, conozcan el funcionamiento de la organización y tengan acceso a toda la información sobre la misma.

No obstante lo anterior, se recomienda seguir las siguientes directrices:

- ▶ El diagnóstico y el criterio de evaluación deben estar basados en hechos constatados, y nunca en opiniones o percepciones personales, por lo que se deberá disponer de toda la información que se precise en cada caso.
- ▶ El objetivo final es la mejora continua, por lo que los pasos a seguir o acciones a realizar que se deriven de dicha valoración han de ser coherentes y basados en el consenso.
- ▶ Se debe tener en cuenta los valores y prioridades de cada organización según su idiosincrasia.
- ▶ El cuestionario y el resultado del mismo han de considerarse como un elemento de base, por tanto, complementario a otros espacios de debate e intercambio de ideas y conocimientos.
- ▶ Resultará imprescindible comunicar de una forma eficaz los resultados del diagnóstico a todos los integrantes de la empresa.

El **cuestionario PREVINEM 2.RSE** consta de un total de **53 preguntas** sobre el nivel de implantación y desarrollo de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial interna en materia de Prevención de Riesgos Laborales en diferentes áreas relacionadas, como los aspectos sociales, de accesibilidad universal, de igualdad y no discriminación, de salud medioambiental o de recursos económicos específicos relacionados con estas materias, y todo ello dentro de un objetivo global para la mejora de la calidad y bienestar de los trabajadores y trabajadoras en general, y específicamente de las personas con una determinada discapacidad en particular.

Las diferentes preguntas que conforman los diferentes bloques temáticos o áreas de autoevaluación, se componen de 3 o 4 posibles respuestas según cada caso.

La primera respuesta de cada pregunta (opción "a") se correspondería con aquellos establecimientos del sector que se ajustan a las mínimas normativas legales, pero que no disponen de una política, estrategia o actuaciones de mejora en ese aspecto.

Las respuestas intermedias (opción "b") para las pregunta con 3 posibles respuestas, o las opciones "b" y "c" en aquellas de 4 posibles respuestas, corresponderían a situaciones de integración incompleta a nivel de compromiso o del alcance de la implantación efectiva de ese requisito.

La última respuesta (opciones "c" o "d", según número de repuestas de cada pregunta), correspondería a aquellas organizaciones con un alto nivel de responsabilidad y que han integrado dicho aspecto o requisito de forma completa, tanto a nivel de compromiso como de ejecución.

Las **cuatro áreas de autoevaluación** del cuestionario son:

AREA 1.- Balance social (Incluye las preguntas 1 a 29) y que incluye a su vez las siguientes subáreas:

- ▶ 1.1.- Responsabilidad Social Empresarial Interna.
- ▶ 1.2.- Igualdad de oportunidades, no discriminación de las personas en el trabajo.
- ▶ 1.3.- Conciliación de la vida laboral, familiar y social.
- ▶ 1.4.- Accesibilidad universal y diseño para todos.

AREA 2.- Seguridad y Salud en el Trabajo (Incluye las preguntas 30 a 41)

AREA 3.- Balance de la salud medioambiental (Incluye las preguntas 42 a 47)

AREA 4.- Balance económico (Incluye las preguntas 48 a 53)

Finalmente, se realiza un índice de evaluación global o índice PREVINEM 2.RSE que integra esos 4 elementos. Para poder realizar el cálculo de la puntuación en cada área y el índice global, es necesario contestar a todas las preguntas del cuestionario.

En la tabla siguiente, vemos el peso relativo de cada área del diagnóstico:

Tabla 1.1.- Áreas de evaluación y criterios de evaluación		
Área de evaluación	Puntuación máxima posible	Porcentaje sobre el total
AREA 1.- Balance Social	30,00	30,0%
<i>1.1.- Responsabilidad Social Empresarial Interna</i>	<i>9,31</i>	
<i>1.2.- Igualdad de oportunidades, no discriminación de las personas en el trabajo</i>	<i>4,14</i>	
<i>1.3.- Conciliación de la vida laboral, familiar y social</i>	<i>3,10</i>	
<i>1.4.- Accesibilidad universal y diseño para todos</i>	<i>13,45</i>	
AREA 2.- Seguridad y Salud en el trabajo	50,00	50,0%
AREA 3.- Balance Salud Medio Ambiental	8,00	8,0%
AREA 4.- Balance Económico	12,00	12,0%
Índice Global PREVINEM 2.RSE	100%	100%

Para obtener la puntuación de cada Área del diagnóstico, se seguirán los siguientes criterios:

- Puntuación para los bloques con preguntas con 4 posibles opciones de respuesta: Para cada bloque/área, se cuenta el número total de respuestas para las opciones a), b), c) y d). Se multiplica ese número por el factor de corrección: 0, 33, 67 o 100 respectivamente. El valor del área analizada será igual a la suma de los resultados de cada categoría, y el % de éxito, se obtiene dividiendo el valor total por el número de preguntas del área.

Ejemplo cálculo puntuación de cada bloque o área temática para preguntas con 4 opciones de respuesta: a), b), c) o d)					
Área/Bloque temático	Respuestas				
Área I Balance Social	a)	b)	c)	d)	
Número de respuestas (n)	10	10	5	4	
Factor de corrección o puntuación según respuesta(f)	0	33	66	100	Total puntuación área
Valor del área o bloque ($v=nxf$)	0	330	330	400	1.060
Total preguntas bloque I (p)					29
Puntuación máxima posible ($m=100xp$)					2.900
Total puntuación obtenida en % ($t=m/v$)%					36,55%
Equivalencia sobre puntuación máxima posible del área ($y=(30xt)/100$)					10,96 puntos (36,55%)

- Puntuación para los bloques con preguntas con 3 posibles opciones de respuesta: Para cada bloque/área, se cuenta el número total de respuestas para las opciones a), b) o c). Se multiplica ese número por el factor de corrección: 0, 50 o 100 respectivamente. El valor del área analizada será igual a la suma de los resultados de cada categoría, y el % de éxito, se obtiene dividiendo el valor total por el número de preguntas del área.

Ejemplo cálculo puntuación de cada bloque o área temática para preguntas con 3 opciones de respuesta: a), b) o c)					
Área/Bloque temático	Respuestas				
Área II Seguridad y Salud en el Trabajo	a)	b)	c)		
Número de respuestas (n)	5	4	3		
Factor de corrección o puntuación según respuesta(f)	0	50	100	Total puntuación área	
Valor del área o bloque ($v=nxf$)	0	200	300	500	
Total preguntas bloque II (p)					12
Puntuación máxima posible ($m=100xp$)					1.200
Total puntuación obtenida en % ($t=m/v$)%					24,00%
Equivalencia sobre puntuación máxima posible del área ($y=(50xt)/100$)					12,00 puntos (24,00%)

En función de las respuestas otorgadas a cada una de las preguntas del cuestionario, la aplicación realiza el cálculo de la puntuación obtenida en cada área y globalmente, con la siguiente escala de colores, según el porcentaje que se obtenga respecto a la puntuación máxima posible:

GESTION DEFICIENTE	GESTION INSUFICIENTE	GESTION ACEPTABLE
Puntuación inferior al 50% de la puntuación máxima	Puntuación comprendida entre un 50 y un 75% de la puntuación máxima	Puntuación superior al 75% de la puntuación máxima

Una vez cumplimentadas todas las preguntas de los cuatro bloques, la aplicación realiza la evaluación correspondiente, y genera un informe con las recomendaciones oportunas según el resultado obtenido, que pueden orientar a identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora con las orientaciones o recomendaciones oportunas en cada caso.



5.- Catálogo de puestos de trabajo para las áreas funcionales 3^a, 5^a y 6^a ocupados por trabajadores o trabajadoras con diversidad funcional.

5.- Catálogo de puestos de trabajo para las áreas funcionales 3ª, 5ª y 6ª ocupados por trabajadores o trabajadoras con diversidad funcional.

El objetivo de la elaboración de las fichas de prevención de riesgos laborales es la adaptación del trabajo a la persona tal y como se establece en los principios de la actividad preventiva de la Ley de PRL^{34,35}. Para ello se identifican los posibles desajustes entre las habilidades de la persona y los requisitos para realizar la tarea. Una vez éstas quedan definidas se debe establecer el mecanismo necesario para complementar el trabajo a la persona, debemos tener en cuenta que las intervenciones en este campo deben realizarse, en mayor medida, de forma individualizada y analizando las relaciones persona-tarea-puesto.

Todo esto sería aún más fácil si se cumplieran las condiciones de "accesibilidad universal" y "diseño para todos", cuyos conceptos tratan de conseguir la mejor adaptación posible, de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción a todos los potenciales trabajadores, con independencia de su diversidad funcional³⁶. También sería mucho más sencillo implementar cualquier adaptación individual que precisara una persona con una limitación concreta, son los llamados productos de apoyo o ayudas técnicas, definidas como cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Siguiendo las pautas establecidas en la primera parte del proyecto PREVINEM 1, se han identificado desde el punto de vista preventivo, los riesgos inherentes a puestos de trabajo representativos de las **Áreas funcionales Tercera, Quinta y Sexta** complementando así el catálogo de puestos de trabajo, de la misma manera se introducen ejemplos de ayudas técnicas siguiendo los códigos establecidos en el Proyecto Previnem 1, cuya información se encuentra disponible desde la web de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales³⁷, complementarias con las indicadas en este manual correspondiente a Previnem 2.

ACTIVIDADES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA: BAR/CAFETERIA

SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE PARA EL CONSUMO DE COMIDA Y BEBIDA, ALMACENAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DE EQUIPAMIENTO Y MERCANCÍAS, PREPARACIÓN DE SERVICIOS Y ZONAS DE TRABAJO.

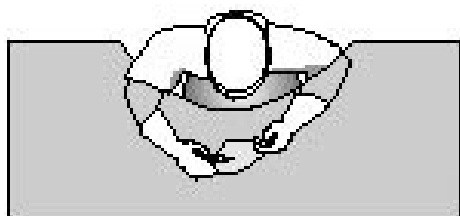
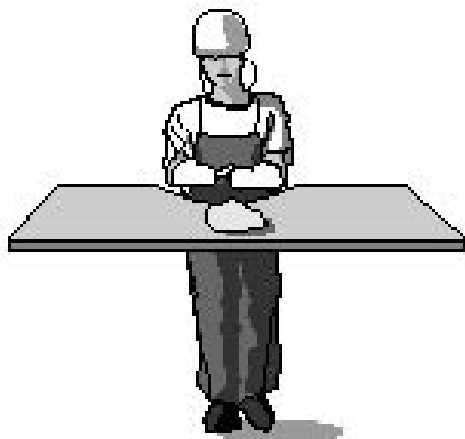
BAR/CAFETERIA. RECOMENDACIONES GENERALES

- **T01.** Se debe garantizar que los recorridos sean accesibles, el itinerario debe tener 100 cm. de ancho y una altura libre de paso de al menos 210 cm respecto al suelo.
- **T02.** El pavimento no debe ser resbaladizo pero tampoco tan antideslizante que impida la deambulación eficaz a personas que arrastren los pies. Hay que poner especial atención a los pulimentos y demás tratamientos del suelo con el fin de evitar que deslicen y deslumbren.
- **T03.** Las llaves de paso de agua y gas, así como los interruptores y bases de enchufe, deberán estar también dentro del alcance cómodo de los trabajadores y libres de obstáculos que impidan su rápido y correcto uso. El color debe contrastar con el de la superficie de fondo o pared.



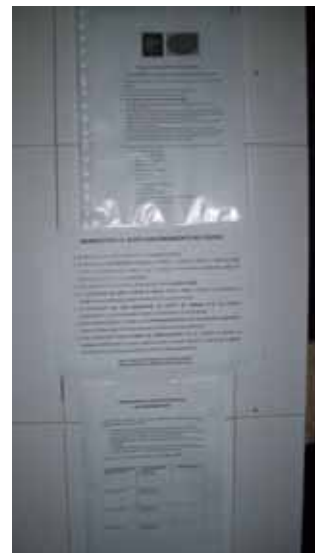
BAR/CAFETERIA. ZONA DE BARRA

- **T04.** Es recomendable que el servir no suponga una flexión de tronco para llegar con el brazo a toda la profundidad de la barra, en esto influyen la posibilidad de acercamiento total a la barra y los obstáculos a superar de encima de la misma.
- **T05.** Se debe procurar elegir colores del menaje que proporcionen contraste con el color de la barra.



BAR/CAFETERIA. ZONA DE RESTAURACIÓN

- **T06.** El mobiliario en la zona de restauración se debe disponer de tal forma que los itinerarios tengan al menos 90 cm de ancho y espacios que permitan la inscripción de una circunferencia de al menos 150 cm de diámetro.
- **T07.** El pavimento no debe ser resbaladizo pero tampoco tan antideslizante que impida la deambulación eficaz a personas que arrastren los pies. Hay que poner especial atención a los pulimentos y demás tratamientos del suelo con el fin de evitar que deslicen y deslumbren.
- **T08.** Los elementos informativos sobre el menú, horarios, etc. se deben encontrar a una altura máxima de 120 cm. Y ser fáciles de manipular para su cambio.
- **T09.** Es interesante utilizar luz dirigida y cuidar el equilibrio de la iluminación evitando desconciertos por cambios bruscos en intensidad lumínica.
- **T10.** La entrada de luz natural supone un valor en sí mismo, siempre cuidando la entrada excesiva que provoque deslumbramientos y brillos, será necesario tamizarla con cristales especiales, persianas regulables, etc.
- **T11.** Si existe algún desnivel, por ejemplo porque cuenta con una terraza, la pendiente máxima de la rampa que salva el desnivel debe ser como mucho del 10%.
- **T12.** Al elegir los colores y motivos de los elementos a colocar sobre las mesas (manteles, servilletas, platos cubiertos, etc.) es recomendable cuidar los contrastes para facilitar su visualización.
- **T13.** Realización de instrucciones y carteles informativos a los trabajadores.
- **T14.** Fundamental el orden y limpieza en la zona de restauración y almacén, cada objeto debe guardarse en su sitio e informar a los trabajadores de los cambios.



BAR/CAFETERIA. APARATOS ELECTRÓNICOS

- **T15.** Los **aparatos electrónicos** que pueden utilizar los camareros y camareras para recoger las comandas rebajan las demandas cognitivas puesto que su software permite elegir el producto a servir. Cuanto más basado en iconos y pictogramas sea, más fácil será su uso para todos los potenciales trabajadores. También facilitan la facturación. En este sentido pueden ayudar todos los sistemas descritos para el área primera.³⁸
- **T16.** También son útiles los **avisadores** para camareros, que alerten por vibración cuando se requiere su presencia o la cuenta, etc. puesto que facilitan la comunicación entre el cliente y el camarero.



BAR/CAFETERIA. AYUDAS PARA COMER Y BEBER

- **T17.** Ayudas para **servir y presentar** alimentos y bebidas





- **T18.** Ayudas para **Transportar** alimentos y bebidas



- **T19.** Ayudas para **limpiar menaje** alimentos y bebidas



ACTIVIDADES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA: MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

SERVICIOS DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA E INSTALACIONES, TRABAJOS ADICIONALES DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL, REPARACIONES DE ÚTILES Y ELEMENTOS DE TRABAJO, CONSERVACIÓN DE ZONAS E INMUEBLES.

RECOMENDACIONES GENERALES

Para las Áreas funcionales quinta y sexta se dan una serie de recomendaciones generales. No obstante, debido al gran número de tareas a realizar, se recomienda la búsqueda de ayudas técnicas específicas al trabajador y al trabajo a desarrollar. En la bibliografía de los manuales Previnem se encuentran anotadas direcciones para la información sobre ayudas técnicas.

- **Q01.** Se realizarán instrucciones simples, comprensibles y esquematizadas con las funciones del trabajador, el lugar donde las realiza y el contacto de la persona de apoyo para las operaciones a realizar.
- **Q02.** En caso de utilizar herramientas, se debe instruir al trabajador en el uso de las mismas, se le dotará de Equipos de protección Individual adaptados en caso necesario y se tendrá en cuenta las características del individuo para su adaptación.

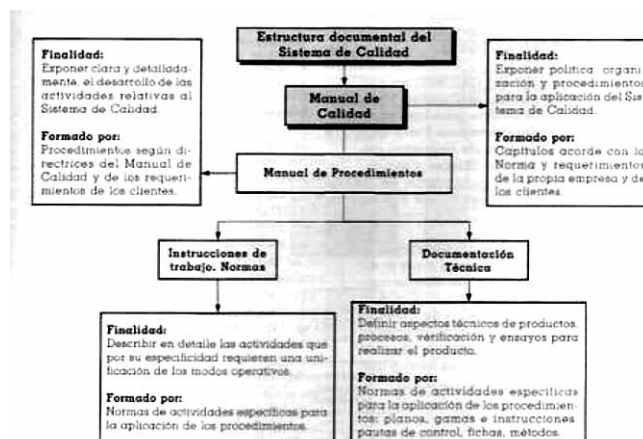


Fig. 11 - Estructura documental del Sistema de Calidad.



ACTIVIDADES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

SERVICIOS DE OCIO, DEPORTE, ANIMACIÓN, ESPARCIMIENTO Y RELAX, ASÍ COMO SERVICIOS TERMALES, BELLEZA, SALUD Y SIMILARES, PRESTADOS DIRECTAMENTE POR LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA CON CARÁCTER COMPLEMENTARIO A LA ACTIVIDAD PRINCIPAL HOSTELERA.

RECOMENDACIONES GENERALES

Para las Áreas funcionales quinta y sexta se dan una serie de recomendaciones generales. No obstante, debido al gran número de tareas a realizar, se recomienda la búsqueda de ayudas técnicas específicas al trabajador y al trabajo a desarrollar. En la bibliografía de los manuales Previnem se encuentran anotadas direcciones para la información sobre ayudas técnicas.

- **SX01.** Se realizarán instrucciones simples, comprensibles y esquematizadas con las funciones del trabajador, el lugar donde las realiza y el contacto de la persona de apoyo para las operaciones a realizar.
- **SX02.** En caso de utilizar herramientas, y materiales auxiliares se debe instruir al trabajador en el uso de las mismas, se le dotará de Equipos de protección Individual adaptados en caso necesario y se tendrá en cuenta las características del individuo para su adaptación.

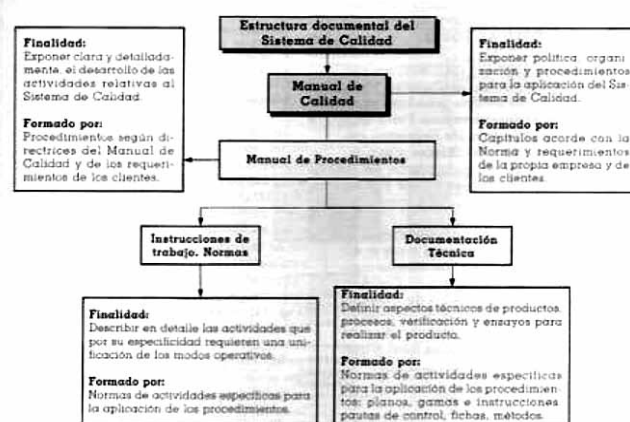


Fig. 11 - Estructura documental del Sistema de Calidad.



Las ayudas técnicas deben ser específicas para cada trabajador y trabajos a desarrollar, se puede obtener más información de las mismas en la página web: www.catalogo-ceapat.org/



Área Funcional Tercera



Fichas de evaluación

- ▶ Jefe/a de restaurante o sala
- ▶ Camarero/a
- ▶ Barman/Barwoman
- ▶ Supervisor/a de colectividades
- ▶ Preparador/a o montador/a de catering

ASPECTOS GENERALES

EMPRESA:
DIRECCIÓN:

PUESTO DE TRABAJO: JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL TERCERA
Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organización, dirección y coordinación del trabajo del personal a su cargo, así como del conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Inventario y control de materiales, mercancías de su Departamento. Propuestas de pedidos y realización de los mismos. Tareas de atención a cliente. Formación del personal a su cargo.

TRABAJO/TAREAS

A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:

- 1.- **Resumen de tareas:** Designar un nombre a la tarea.
- 2.- **Elementos:** Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.
- 3.- **Equipos:** indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.
- 4.- **Tiempo (T):** Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)
- 5.- Determinar si la tarea es **fundamental (F)** para el puesto de trabajo.

TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Atención al cliente. Caja de cobro, documentación en papel y material de escritura.	15%	F
- Control, formación y gestión personal, etc. (ordenadores y material de oficina)	30%	F
- Confección de pedidos, control, etc. (ordenadores y material de oficina)	15%	F
- Supervisión y control de restaurante, bar, cafetería. Menaje de sala.	40%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS												
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3			0	1	2	3	
1.1. Estar de pie					X					X		
1.2. Estar sentado			X					X				
1.3. Estar agachado/arrodillado		X						X				
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)												
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X							X			
1.6. Preparar (con brazos y piernas)		X							X			
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una			X		3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado	Una	X				
	Ambas	X					Ambas	X				
3.2. Destreza de dedos	Uno				X	3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie	Una	X				
	Varios	X										
3.3. Fuerza de la mano	Una		X									
	Ambas	X					Ambas	X				

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN					0	1	2	3
4.1. Ver de cerca			X				X	
4.2. Ver de lejos			X					
4.3. Ver colores		X						X
4.4. Oír			X					X
4.5. Localizar la dirección del sonido			X					X
4.6. Sensibilidad táctil		X					X	
4.7. Oler/saborear			X					X
4.8. Leer							X	
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS					0	1	2	3
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas								X
5.2. Responsabilidad			X					X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X					X
5.4. Atención/concentración							X	
5.5. Iniciativa/autonomía			X					X
5.6. Operaciones con dinero							X	

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
T01, T02, T03, T04, T05, T06, T07, T08, T09, T11, T14, T17, T18, T19, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P37	T01, T02, T03, T04, T05, T07, T08, T09, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18	T01, T02, T03, T04, T05, T07, T08, T09, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18, P06, P09, P10, P11	Procedimientos e instrucciones de trabajo.

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y material de oficina, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)		X		Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)	X			
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Deberán respetarse dimensiones para espacios de trabajo practicables, evitando choques contra mobiliario, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.		X		P12, P13, P14, P15, P16, P17
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a , etc.		X		
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido		X		
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas.

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: CAMARERO/A SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL TERCERA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Ejecutar el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Trabajos a la vista del cliente como flambeo, cortar, trincar, desespinar, etc. Facturación y cobro al cliente.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
– Recibir y dar bienvenida al cliente. Atención al cliente, coger comanda (papel y material escritura)	15%	
– Transporte de bandejas y platos, servir al cliente etc.	45%	F
– Utilizar herramientas de corte para elaboración y consumos sencillos, cuchillos, etc.	5%	F
– Equipos eléctricos, cafetera, molinillo de café, etc.	10%	F
– Preparación de mesas, montaje de comedor, limpieza de mesas...(carros manuales, medios auxiliares, escalera de mano, etc.) Transporte de objetos y útiles.	15%	F
– Cobro al cliente (caja de cobro)	15%	

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS									
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3				
		0	1	2	3	0	1	2	3
1.1. Estar de pie					X				X
1.2. Estar sentado		X						X	
1.3. Estar agachado/arrodillado			X					X	
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO			
1.5. Subir (peldaños/pendientes)				X			X		
1.6. Preparar (con brazos y piernas)		X						X	
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X	Una			
	Ambas		X			Ambas			
3.2. Destreza de dedos	Uno			X		Una			
	Varios	X					X		
3.3. Fuerza de la mano	Una				X				
	Ambas	X				Ambas			

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN					0	1	2	3
4.1. Ver de cerca								
4.2. Ver de lejos				X				
4.3. Ver colores					X			
4.4. Oír						X		
4.5. Localizar la dirección del sonido						X		
4.6. Sensibilidad táctil							X	
4.7. Oler/saborear								X
4.8. Leer								X
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS					0	1	2	3
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas						X		
5.2. Responsabilidad							X	
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos								X
5.4. Atención/concentración								X
5.5. Iniciativa/autonomía								X
5.6. Operaciones con dinero								X

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
T01, T02, T03, T04, T05, T06, T07, T08, T09, T11, T14, T17, T18, T19	T01, T02, T03, T04, T05, T07, T08, T09, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18	T01, T02, T03, T04, T05, T07, T08, T09, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18,	Procedimientos e instrucciones de trabajo.

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y material de trabajo, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)			X	Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos, menaje, etc.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)			X	Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		Por movimientos inesperados de clientes y mobiliario.
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)			X	Adaptación de elementos de corte.
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, menaje. Alfombras ergonómicas para puestos de larga bipedestación.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Adaptación de condiciones climáticas en las diferentes estancias según posibilidades.
Contactos térmicos		X		Formación e información. EPIs
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Formación e información, manuales de instrucciones de equipos de trabajo.
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.		X		Información, fichas con información en la manipulación de productos
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos o golpes con vehículos.	X			
Ruido		X		Formación e información. Importante en locales de ocio (discotecas, etc.)
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas.

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: BARMAN/BARWOMAN SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL TERCERA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Venta, distribución y servicio de bebidas en el bar, así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a clientes. Preparar todo tipo de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea. 2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea. 3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea. 4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral) 5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo. 		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
<ul style="list-style-type: none"> - Atención al cliente. - Preparación de bebidas, cócteles, etc. (Vasos, alimentación, material de corte, etc.) - Preparación material con medios auxiliares. Limpieza de barra, etc. gavetas, rejillas, jarras, etc. - Utilización de equipos eléctricos como licuadora, etc. - Facturación y cobro al cliente (caja de cobro) 	15% 50% 15% 10% 10%	F F F F

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN					0	1	2	3
		0	1	2	3			
4.1. Ver de cerca				X		4.9. Escribir	X	
4.2. Ver de lejos				X		4.10. Hablar		X
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS								
4.3. Ver colores					X	5.1. Razonar/tomar decisiones complejas	X	
4.4. Oír					X	5.2. Responsabilidad		X
4.5. Localizar la dirección del sonido				X		5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos	X	
4.6. Sensibilidad táctil			X			5.4. Atención/concentración		X
4.7. Oler/saborear				X		5.5. Iniciativa/autonomía	X	
4.8. Leer				X		5.6. Operaciones con dinero		X

0: no se precisa /1: se precisa poco/2: Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
T01, T02, T03, T04, T05, T06, T07, T08, T09, T11, T14, T17, T18, T19	T01, T02, T03, T04, T05, T07, T08, T09, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18	T01, T02, T03, T04, T05, T07, T08, T09, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18,	Procedimientos e instrucciones de trabajo.

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y material de trabajo, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)			X	Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos, menaje, etc.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)			X	Adaptación de elementos de corte.
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, menaje. Alfombras ergonómicas para puestos de larga bipedestación.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Adaptación de condiciones climáticas en las diferentes estancias según posibilidades.
Contactos térmicos		X		Formación e información. EPIs
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Formación e información, manuales de instrucciones de equipos de trabajo.
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.		X		Información, fichas con información en la manipulación de productos
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido			X	Formación e información.
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)			X	Adaptación de condiciones de iluminación T09, T10
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas.

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL TERCERA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Organización, verificación y control de las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona de emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:		
1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea.		
2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.		
3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.		
4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)		
5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
– Control, organización y gestión de personal. (Ordenadores y documentación en papel)	20%	F
– Supervisión de personal y actividades realizadas (Vehículos para desplazamiento) Comunicación con clientes, gestión de servicio.	50%	F
– Organización y distribución de personal, control de autoservicio, cocina y zona de emplatado, lavado y comedor.	30%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS												
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3				0	1	2	3
1.1. Estar de pie				X		1.7. Coordinar movimientos					X	
1.2. Estar sentado				X		1.8. Fuerza estando quieto (levantar/empujar/estirar)			X			
1.3. Estar agachado/arrodillado		X				1.9. Fuerza desplazándose (transportar/empujar/tirar)			X			
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)				X		2. CUELLO Y TRONCO						
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X				2.1. Movilidad del cuello				X		
1.6. Preparar (con brazos y piernas)		X				2.2. Movilidad del tronco				X		
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES			0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una			X		3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado			Una	X		
	Ambas	X							Ambas	X		
3.2. Destreza de dedos	Uno		X						Una		X	
	Varios	X										
3.3. Fuerza de la mano	Una		X						Ambas	X		
	Ambas	X										

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS			
		0	1	2	3
4.1. Ver de cerca					X
4.2. Ver de lejos			X		
4.3. Ver colores		X			X
4.4. Oír			X		X
4.5. Localizar la dirección del sonido	X				X
4.6. Sensibilidad táctil	X				X
4.7. Oler/saborear			X		
4.8. Leer			X		
		4.9. Escribir			
		4.10. Hablar			X
		5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X
		5.2. Responsabilidad			X
		5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X
		5.4. Atención/concentración			X
		5.5. Iniciativa/autonomía			X
		5.6. Operaciones con dinero			X

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
T01, T02, T06, T07, T09, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P37	Instrucciones, procedimientos de trabajo.	P06, P09, P10, P11	Procedimientos e instrucciones de trabajo.

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)	X			
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)		X		Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)	X			
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Orden y limpieza en las zonas de trabajo.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.		X		Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, menaje. Recomendaciones para trabajos en oficina.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H^{dad} , t^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.			X	Como accidentes de tráfico por desplazamientos de un centro a otro.
Ruido	X			
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)	X			
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas

ASPECTOS GENERALES

EMPRESA:
DIRECCIÓN:

PUESTO DE TRABAJO: PREPARADOR/A O MONTADOR/A DE CATERING
SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL TERCERA
Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Ejecutar procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

TRABAJO/TAREAS

A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:

- 1.- **Resumen de tareas:** Designar un nombre a la tarea.
- 2.- **Elementos:** Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.
- 3.- **Equipos:** indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.
- 4.- **Tiempo (T):** Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)
- 5.- Determinar si la tarea es **fundamental (F)** para el puesto de trabajo.

TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Manipulación, montaje, y preparación de comidas. (Medios auxiliares de manipulación y montaje, carros manuales, materiales de montaje, etc.) Medios/herramientas para la preparación de comidas, etc.	40%	F
- Distribución de comidas y productos relacionados (vehículos de distribución y medios auxiliares de transporte)	40%	F
- Montaje y distribución de cubiertos (medios/herramientas de montaje y distribución).	20%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS											
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3			0	1	2	3
1.1. Estar de pie					X	1.7. Coordinar movimientos					X
1.2. Estar sentado			X			1.8. Fuerza estando quieto (levantar/empujar/estirar)					X
1.3. Estar agachado/arrodoillado			X			1.9. Fuerza desplazándose (transportar/empujar/tirar)					X
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO					
1.5. Subir (peldaños/pendientes)			X			2.1. Movilidad del cuello			X		
1.6. Trepar (con brazos y piernas)		X				2.2. Movilidad del tronco			X		
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES		0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)		Una			X	3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado		X			
		Ambas	X						X		
3.2. Destreza de dedos		Uno		X		3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie		X			
		Varios	X						X		
3.3. Fuerza de la mano		Una			X	Ambas		X			
		Ambas	X						X		

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN					0	1	2	3
4.1. Ver de cerca		X						X
4.2. Ver de lejos			X					
4.3. Ver colores			X					X
4.4. Oír			X					
4.5. Localizar la dirección del sonido		X						X
4.6. Sensibilidad táctil		X						
4.7. Oler/saborear			X					X
4.8. Leer		X						
								X
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS								
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X					X
5.2. Responsabilidad			X					X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos		X						X
5.4. Atención/concentración		X						X
5.5. Iniciativa/autonomía			X					X
5.6. Operaciones con dinero		X						X

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
T01, T02, T03, T05, T06, T07, T09, T11, T14, T17, T18, T19	T01, T02, T03, T05, T07, T09, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18 Carteles informativos sobre orden y tareas a realizar Instrucciones de montaje	T01, T02, T03, T05, T07, T09, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T16, T18, Carteles informativos sobre orden y tareas a realizar Instrucciones de montaje	Procedimientos e instrucciones de trabajo.

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y material de trabajo, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)			X	Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos, menaje, etc.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		Durante montaje y desmontaje de mobiliario
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)			X	Adaptación de elementos de corte.
Atrapamiento por o entre objetos		X		Formación e información de equipos de trabajo
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, menaje. Alfombras ergonómicas para puestos de larga bipedestación.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Adaptación de condiciones climáticas en las diferentes estancias según posibilidades.
Contactos térmicos		X		Formación e información. EPIs
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Formación e información, manuales de instrucciones de equipos de trabajo.
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.		X		Información, fichas con información en la manipulación de productos
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.		X		Formación e información. Seguridad Vial.
Ruido		X		Formación e información.
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación T09, T10
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo.

Área Funcional Quinta



Fichas de evaluación

- ▶ Jefe/a de servicios de catering
- ▶ Auxiliar de mantenimiento

ASPECTOS GENERALES

EMPRESA:	
DIRECCIÓN:	

PUESTO DE TRABAJO: JEFE/A DE SERVICIOS DE CATERING
SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL QUINTA
Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores en su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

TRABAJO/TAREAS

A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:

- 1.- **Resumen de tareas:** Designar un nombre a la tarea.
- 2.- **Elementos:** Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.
- 3.- **Equipos:** indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.
- 4.- **Tiempo (T):** Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)
- 5.- Determinar si la tarea es **fundamental (F)** para el puesto de trabajo.

TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
<ul style="list-style-type: none"> - Gestión, control, y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento. Dirección y planificación. Cálculo de reparaciones, modificaciones y mantenimiento de instalaciones. (Uso de ordenador y programas informáticos, vehículo para control y supervisión) 	80%	F
<ul style="list-style-type: none"> - Formación de los trabajadores en su área. 	20%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS											
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3	0		1	2	3	
1.1. Estar de pie				X		1.7. Coordinar movimientos			X		
1.2. Estar sentado			X			1.8. Fuerza estando quieto (levantar/empujar/estirar)		X			
1.3. Estar agachado/arrodillado		X				1.9. Fuerza desplazándose (transportar/empujar/tirar)		X			
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO					
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X				2.1. Movilidad del cuello			X		
1.6. Trepas (con brazos y piernas)		X				2.2. Movilidad del tronco			X		
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES		0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)		Una		X		3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado			X		
		Ambas	X						X		
3.2. Destreza de dedos		Uno			X						
		Varios	X			3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie			X		
3.3. Fuerza de la mano		Una			X						
		Ambas	X					X			

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN			
		0	1	2	3
4.1. Ver de cerca					
4.2. Ver de lejos			X		
4.3. Ver colores		X			
4.4. Oír			X		
4.5. Localizar la dirección del sonido	X				
4.6. Sensibilidad táctil		X			
4.7. Oler/saborear	X				
4.8. Leer				X	
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS					
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas					X
5.2. Responsabilidad					X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos				X	
5.4. Atención/concentración				X	
5.5. Iniciativa/autonomía				X	
5.6. Operaciones con dinero				X	

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
Q01, Q02 P05, P09, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P37	Q01, Q02 P18, P19, P20, P21, P22, P24, P25 Procedimientos, instrucciones de trabajo.	Q01, Q02 P06, P 09, P10, P18, P19, P20, P22, P23, P24, P25, P31, P32, P33, P34, P35, P36, P37. Procedimientos, instrucciones de trabajo.	Q01, Q02 Instrucciones/Procedimientos de trabajo

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)	X			
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)		X		Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)	X			
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Orden y limpieza en las zonas de trabajo.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.		X		Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, herramientas adaptadas Recomendaciones para trabajos en oficina.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos o golpes con vehículos.		X		Como accidentes de tráfico por desplazamientos de un centro a otro.
Ruido	X			
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		Eventos al aire libre
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL QUINTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:		
1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea.		
2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.		
3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.		
4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)		
5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones Utilización de medios auxiliares (escaleras de mano, etc.), pequeña herramienta como equipos eléctricos (taladro, atornillador, etc.)	75%	F
- Reparto de comidas, bebidas etc. (Vehículo de transporte, carros manuales, útiles de transporte, etc.)	25%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS													
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3								
1.1. Estar de pie					X								
1.2. Estar sentado		X											
1.3. Estar agachado/arrodillado				X									
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO							
1.5. Subir (peldaños/pendientes)				X						X			
1.6. Preparar (con brazos y piernas)		X								X			
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES				0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X	3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado	Una						
	Ambas		X				Ambas						
3.2. Destreza de dedos	Uno			X		3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie	Una						
	Varios		X				Ambas						
3.3. Fuerza de la mano	Una				X								
	Ambas			X									

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		0				1				2				3			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
4.1. Ver de cerca				X													
4.2. Ver de lejos																	
4.3. Ver colores																	
4.4. Oír																	
4.5. Localizar la dirección del sonido																	
4.6. Sensibilidad táctil																	
4.7. Oler/saborear																	
4.8. Leer																	
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS																	
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas																	
5.2. Responsabilidad																	
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos																	
5.4. Atención/concentración																	
5.5. Iniciativa/autonomía																	
5.6. Operaciones con dinero																	

0: no se precisa /1: se precisa poco/2: Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
Q01, Q02 Instrucciones/Procedimientos de trabajo	Q01, Q02 Instrucciones/Procedimientos de trabajo	Q01, Q02 Instrucciones/Procedimientos de trabajo	Q01, Q02 Instrucciones/Procedimientos de trabajo

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y medios auxiliares de trabajo como escaleras, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)			X	Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos, y manipulación de herramientas, etc.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)			X	Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		Formación e información de las tareas a realizar, señalización de trabajos.
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		Adaptación de elementos de corte.
Atrapamiento por o entre objetos			X	Formación e información de equipos de trabajo
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, herramientas. Adaptaciones ergonómicas de los equipos de trabajo.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Adaptación de condiciones climáticas en las diferentes estancias según posibilidades.
Contactos térmicos		X		Formación e información. EPIs
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		Formación e información, manuales de instrucciones de equipos de trabajo.
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)		X		Instrucciones de manipulación de productos químicos. Formación e información.
Contacto con sustancias cáusticas.		X		Información, fichas con información en la manipulación de productos
Explosiones/Incendio		X		Instrucciones de trabajo, formación en actuaciones ante emergencias
Atropellos a golpes con vehículos.		X		Formación e información. Seguridad Vial.
Ruido		X		Formación e información.
Vibraciones		X		Formación e información.
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas

Área funcional Sexta



Fichas de evaluación

- ▶ Fisioterapeuta
- ▶ Socorrista
- ▶ Animador/a turístico/a o de tiempo libre
- ▶ Masajista
- ▶ Auxiliar de servicio

ASPECTOS GENERALES

EMPRESA:
DIRECCIÓN:

PUESTO DE TRABAJO: FISIOTERAPEUTA
SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEXTA
Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realización de las tareas con las actividades correspondientes a Fisioterapeuta. Atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

TRABAJO/TAREAS

A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:

- 1.- **Resumen de tareas:** Designar un nombre a la tarea.
- 2.- **Elementos:** Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.
- 3.- **Equipos:** indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.
- 4.- **Tiempo (T):** Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)
- 5.- Determinar si la tarea es **fundamental (F)** para el puesto de trabajo.

TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Recibir y dar la bienvenida a los clientes.	15%	F
- Aplicar las técnicas de masajes según los protocolos específicos. Aplicación de tratamientos de estética.	50%	F
- Participar en la formación.	10%	F
- Responsabilidades: Obtener la satisfacción del Cliente. Brindar calidad de tratamientos y masajes. Orden y limpieza de la cabina que se le asigne para aplicar los tratamientos.	10%	F
- Comunicar al director/a del departamento, cualquier incidencia en los tratamientos.	5%	F
- Inventario y reposición de materiales para el desarrollo de los servicios.	10%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS											
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3	0		1	2	3	
1.1. Estar de pie					X					X	
1.2. Estar sentado				X						X	
1.3. Estar agachado/arrodillado			X					X			
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)				X		2. CUELLO Y TRONCO					
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X							X		
1.6. Trepas (con brazos y piernas)		X								X	
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES		0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X	3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado	Una			X	
	Ambas				X		Ambas		X		
3.2. Destreza de dedos	Uno				X	3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie	Una			X	
	Varios				X		Ambas				
3.3. Fuerza de la mano	Una				X				X		
	Ambas			X							

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)	X			
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)		X		Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		Adaptación de medios auxiliares para transporte de materiales de trabajo.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc. ubicación de camillas en zonas destinadas para ello.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		Adaptación de elementos de corte.
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de trabajo como camillas, trabajo a la zona óptima del cuerpo (cintura hasta altura de codos) Alfombra ergonómica para largas estancias en bipedestación.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		
Contactos térmicos		X		
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)		X		Información, fichas con información en la manipulación de productos
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			
Vibraciones		X		
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad	X			
Variedad de tareas/rotación de puestos	X			

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: SOCORRISTA SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEXTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realización de las tareas con las actividades correspondientes a Socorrista. Atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.		
TRABAJO/TAREAS		
A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:		
1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea.		
2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.		
3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.		
4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)		
5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
<ul style="list-style-type: none"> - Vigilar, controlar y atender en todo momento al bañista que requiera sus servicios. Atención al cliente/bañista. - Impartir clases y dar cursillos. - Control de la piscina y el agua. 	70% 25% 5%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS										
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3					
1.1. Estar de pie					X	1.7. Coordinar movimientos				X
1.2. Estar sentado				X		1.8. Fuerza estando quieto (levantar/empujar/estirar)		X		
1.3. Estar agachado/arrodoillado			X			1.9. Fuerza desplazándose (transportar/empujar/tirar)		X		
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO				
1.5. Subir (peldaños/pendientes)				X		2.1. Movilidad del cuello				X
1.6. Trepas (con brazos y piernas)			X			2.2. Movilidad del tronco				X
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES				
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)		Una			X	3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado	Una			
		Ambas	X				Ambas			
3.2. Destreza de dedos		Uno	X			3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie	Una			
		Varios	X							
3.3. Fuerza de la mano		Una								
		Ambas		X			Ambas			

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN	4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN			
	0	1	2	3
4.1. Ver de cerca		X		
4.2. Ver de lejos				
4.3. Ver colores			X	
4.4. Oír				X
4.5. Localizar la dirección del sonido				X
4.6. Sensibilidad táctil		X		
4.7. Oler/saborear	X			
4.8. Leer		X		
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS				
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas				X
5.2. Responsabilidad				X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X	
5.4. Atención/concentración				X
5.5. Iniciativa/autonomía				X
5.6. Operaciones con dinero	X			

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo	SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo	SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo	SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación, recomendaciones accesibilidad universal en zonas de piscina, etc....
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Adaptación suelos y accesos a piscina y estancias antideslizantes, accesibilidad universal.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos, etc.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		Por el trasiego de clientes
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		Orden y limpieza en todas las zonas de paso y de trabajo.
Atrapamiento por o entre objetos	X			Formación e información de equipos de trabajo
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de zona de trabajo, accesibilidad universal.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.			X	Adaptación de condiciones climáticas en las diferentes estancias según posibilidades.
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)		X		
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)			X	Información, fichas con información en la manipulación de productos (Vapores de cloro y otros productos de limpieza)
Contacto con sustancias cáusticas.		X		Información, fichas con información en la manipulación de productos.
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido		X		(Clases con música, etc.)
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)			X	Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio	X			
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad	X			Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos	X			Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas.

ASPECTOS GENERALES

EMPRESA: DIRECCIÓN:	
PUESTO DE TRABAJO: ANIMADOR/A TURÍSTICO/A DE TIEMPO LIBRE SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEXTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera cualificada y responsable, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad.	

TRABAJO/TAREAS

A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:

- 1.- **Resumen de tareas:** Designar un nombre a la tarea.
- 2.- **Elementos:** Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.
- 3.- **Equipos:** indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.
- 4.- **Tiempo (T):** Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)
- 5.- Determinar si la tarea es **fundamental (F)** para el puesto de trabajo.

TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
– Recibir y dar bienvenida al cliente.	5%	F
– Estimular la participación de los clientes en las actividades.	10%	F
– Tener capacidad para trabajar con diversos grupos: niños, adolescentes, adultos, ancianos, embarazadas, etc., considerando la variedad en el sexo, edad, nivel cultural, creencias, tradiciones, hábitos y costumbres de los clientes que visitan los hoteles para ello se puede utilizar entretenimientos de sala o al aire libre.	20%	F
– Organizar actividades que vinculen al cliente con el entorno y con la comunidad.	30%	F
– Proponer, ejecutar y organizar programas de animación, teniendo en cuenta los intereses, gustos, preferencias y motivaciones de los clientes, para propiciarles un buen disfrute de las acciones.	20%	F
– Coordinar con las demás áreas del establecimiento las necesidades de materiales, para el buen éxito de una actividad.	5%	F

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS											
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3			0	1	2	3
1.1. Estar de pie					X	1.7. Coordinar movimientos					X
1.2. Estar sentado				X		1.8. Fuerza estando quieto (levantar/empujar/estirar)			X		
1.3. Estar agachado/arrodillado				X		1.9. Fuerza desplazándose (transportar/empujar/tirar)			X		
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)					X	2. CUELLO Y TRONCO					
1.5. Subir (peldaños/pendientes)				X		2.1. Movilidad del cuello					X
1.6. Preparar (con brazos y piernas)				X		2.2. Movilidad del tronco					X
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES		0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)		Una			X	3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado			X		
		Ambas		X							X
3.2. Destreza de dedos		Uno			X	3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie			X		
		Varios		X							X
3.3. Fuerza de la mano		Una			X	Ambas			X		
		Ambas		X							X

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN					0	1	2	3
				4.9. Escribir			X	
	4.1. Ver de cerca		X	4.10. Hablar				X
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS								
	4.2. Ver de lejos		X					
	4.3. Ver colores		X	5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X	
	4.4. Oír		X	5.2. Responsabilidad				X
	4.5. Localizar la dirección del sonido		X	5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X	
	4.6. Sensibilidad táctil	X		5.4. Atención/concentración				X
	4.7. Oler/saborear	X		5.5. Iniciativa/autonomía				X
	4.8. Leer		X	5.6. Operaciones con dinero	X			

0: no se precisa /1: se precisa poco/2: Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo	SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo	SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo	SX01, SX02. Procedimientos e instrucciones de trabajo

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y medios auxiliares de trabajo como escaleras de mano, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)			X	Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos y manipulación.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.			X	Formación e información de las tareas a realizar, señalización de trabajos.
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.		X		Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, etc. Adaptaciones ergonómicas a los trabajos a realizar.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		Adaptación de condiciones climáticas en las diferentes estancias según posibilidades.
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.		X		Formación e información. Seguridad Vial.
Ruido		X		Formación e información.
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas.

ASPECTOS GENERALES		
EMPRESA: DIRECCIÓN:		
PUESTO DE TRABAJO: MASAJISTA SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEXTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:		
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realización de las tareas con las actividades correspondientes a Masajista. Atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.		
TRABAJO/TAREAS		
<p>A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:</p> <p>1.- Resumen de tareas: Designar un nombre a la tarea.</p> <p>2.- Elementos: Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.</p> <p>3.- Equipos: indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.</p> <p>4.- Tiempo (T): Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)</p> <p>5.- Determinar si la tarea es fundamental (F) para el puesto de trabajo.</p>		
TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
<ul style="list-style-type: none"> - Recibir y dar bienvenida al cliente. - Aplicaciones técnicas de terapias y masajes - Inventarios, gestión y control de materiales de masaje. - Orden y limpieza de las zonas de masaje. - Reportar las incidencias a responsable de departamento. 	<p>10%</p> <p>70%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>	<p>F</p> <p>F</p> <p>F</p> <p>F</p> <p>F</p>

0. TRABAJO/DEMANDAS FÍSICAS														
1. ACCIONES GLOBALES		0	1	2	3						0	1	2	3
1.1. Estar de pie					X	1.7. Coordinar movimientos								X
1.2. Estar sentado		X				1.8. Fuerza estando quieto (levantar/empujar/estirar)								X
1.3. Estar agachado/arrodillado			X			1.9. Fuerza desplazándose (transportar/empujar/tirar)							X	
1.4. Andar/desplazarse (horizontal)			X			2. CUELLO Y TRONCO								
1.5. Subir (peldaños/pendientes)		X				2.1. Movilidad del cuello								X
1.6. Tregar (con brazos y piernas)		X				2.2. Movilidad del tronco								X
3. EXTREMIDADES		0	1	2	3	3. EXTREMIDADES					0	1	2	3
3.1. Movilidad brazo-mano (grosera)	Una				X	3.4. Accionar mandos manualmente/pisar estando sentado						X		
	Ambas				X						X			
3.2. Destreza de dedos	Uno				X									
	Varios				X	3.5. Accionar mandos manualmente/pisar estando de pie						X		
3.3. Fuerza de la mano	Una			X										
	Ambas			X							X			

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN			
		0	1	2	3
4.1. Ver de cerca					
4.2. Ver de lejos			X		
4.3. Ver colores			X		
4.4. Oír			X		
4.5. Localizar la dirección del sonido	X				
4.6. Sensibilidad táctil					
4.7. Oler/saborear		X			
4.8. Leer		X			
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS					
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas			X		
5.2. Responsabilidad					X
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos			X		
5.4. Atención/concentración					X
5.5. Iniciativa/autonomía			X		
5.6. Operaciones con dinero			X		

0: no se precisa /1: se precisa poco/2: Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
SX01, SX02.	SX01, SX02.	SX01, SX02.	SX01, SX02.
Procedimientos e instrucciones de trabajo	Procedimientos e instrucciones de trabajo	Procedimientos e instrucciones de trabajo	Procedimientos e instrucciones de trabajo

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)	X			
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)		X		Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		Adaptación de medios auxiliares para transporte de materiales de trabajo.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc. ubicación de camillas en zonas destinadas para ello.
Choques contra objetos móviles.	X			
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)	X			
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de trabajo como camillas, trabajo a la zona óptima del cuerpo (cintura hasta altura de codos) Alfombra ergonómica para largas estancias en bipedestación.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H ^{dad} , t ^a etc.		X		
Contactos térmicos		X		
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)	X			
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido	X			
Vibraciones		X		
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad	X			
Variedad de tareas/rotación de puestos	X			

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas

ASPECTOS GENERALES

EMPRESA: DIRECCIÓN:	
PUESTO DE TRABAJO: AUXILIAR DE SERVICIO SECCIÓN/ÁREA FUNCIONAL: ÁREA FUNCIONAL SEXTA Nº TRABAJADORES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO:	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.	

TRABAJO/TAREAS

A continuación describir para cada una de las tareas que se realiza en el puesto de trabajo:

- 1.- **Resumen de tareas:** Designar un nombre a la tarea.
- 2.- **Elementos:** Contar, paso a paso, la secuencia de acciones que componen la tarea.
- 3.- **Equipos:** indicar las máquinas, útiles, herramientas, vehículos, instrumentos de medida, mobiliario y otros equipos que usan para esta tarea.
- 4.- **Tiempo (T):** Indicar el tiempo aproximado que se dedica a la tarea (expresado en porcentaje respecto de la jornada laboral)
- 5.- Determinar si la tarea es **fundamental (F)** para el puesto de trabajo.

TAREAS (Resumen+Elementos+Equipos)	T	F
- Atención al cliente.	30%	F
- Control de las salidas y entradas ordinarias de clientes.	30%	F
- Informar, acompañar y orientar a visitas y clientes.	20%	F
- Controlar el cumplimiento de las normas propias del establecimiento.	10%	F
- Reparto de pedidos a clientes, etc.	10%	F

4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN		4. TRABAJO/DEMANDAS SENSORIALES Y COMUNICACIÓN			
		0	1	2	3
4.1. Ver de cerca				X	
4.2. Ver de lejos		X			
4.3. Ver colores		X			
4.4. Oír		X			
4.5. Localizar la dirección del sonido		X			
4.6. Sensibilidad táctil	X				
4.7. Oler/saborear	X			X	
4.8. Leer		X			
5. TRABAJO/DEMANDAS PSÍQUICAS					
5.1. Razonar/tomar decisiones complejas		X			
5.2. Responsabilidad			X		
5.3. Cooperación/trabajos con otros departamentos				X	
5.4. Atención/concentración				X	
5.5. Iniciativa/autonomía				X	
5.6. Operaciones con dinero		X			

0: no se precisa /1: se precisa poco/2:Se precisa /3: Es muy necesario

PRODUCTOS DE APOYO SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

DIVERSIDAD FUNCIONAL FÍSICA	DIVERSIDAD FUNCIONAL MENTAL	DIVERSIDAD FUNCIONAL SENSORIAL	OTRAS
SX01, SX02.	SX01, SX02.	SX01, SX02.	SX01, SX02.
Procedimientos e instrucciones de trabajo	Procedimientos e instrucciones de trabajo	Procedimientos e instrucciones de trabajo	Procedimientos e instrucciones de trabajo

TRABAJO/FACTORES DE RIESGO				
Factores de riesgo	0	1	2	Observaciones
Caída a distinto nivel (por subir a escaleras de mano, etc.)		X		Adaptación alcances a estantes, mobiliario y medios auxiliares de trabajo como escaleras de mano, etc.
Caída a mismo nivel (por suelo no uniforme, deslizante, etc.)		X		Eliminar mobiliario y objetos de zonas de paso, zonas de paso contrastados, etc.
Caída de objetos en manipulación (manipulación de material, etc.)		X		Adaptación de medios auxiliares para transporte de objetos y manipulación.
Choques contra objetos inmóviles (espacios de trabajo)		X		Adaptación de estancias, señalización de zonas salientes, etc.
Choques contra objetos móviles.		X		Formación e información de las tareas a realizar, señalización de trabajos.
Golpes/corte por objetos o herramientas (cuttex, etc.)		X		Adaptación herramientas y objetos de corte
Atrapamiento por o entre objetos	X			
Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas, posturas forzadas, etc.			X	Adaptación de medios auxiliares de transporte de material, objetos, etc. Adaptaciones ergonómicas a los trabajos a realizar.
Exposición a temperaturas ambientales externas, H^{dad} , t^a etc.	X			
Contactos térmicos	X			
Contactos eléctricos (por conexiones de equipos, etc.)	X			
Exposición a sustancias tóxicas/nocivas (polvo, vapores, etc.)		X		Información fichas de productos, uso y manejo.
Contacto con sustancias cáusticas.	X			
Explosiones/Incendio	X			
Atropellos a golpes con vehículos.	X			
Ruido		X		Formación e información.
Vibraciones	X			
Iluminación (deslumbramientos)		X		Adaptación de condiciones de iluminación
Ritmo impuesto/Apremio		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Horario Irregular/prolongado		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Nocturnidad		X		Procedimientos, instrucciones de trabajo
Variedad de tareas/rotación de puestos			X	Procedimientos, instrucciones de trabajo

0 : Nunca/1: Ocasionalmente/2:Frecuentemente

Se evalúan sólo las tareas descritas para este puesto de trabajo sin tener en cuenta que pueda desarrollar otras pertenecientes a otros puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la polivalencia de los puestos de trabajo en el resto de fichas.





6.- Conclusiones

6.- Conclusiones

De los resultados del presente proyecto de investigación PREVINEM 2, SEGURIDAD Y SALUD, INTEGRACIÓN Y EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO INDICADOR DE CALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA HOSTELERIA, se establecen las siguientes conclusiones:

- ▶ Se ha podido constatar que, bajo ciertas condiciones o ajustes, la inserción laboral de personas con discapacidad es una realidad dentro del sector de la hostelería; es posible y es deseable para el sector.
- ▶ La amplitud de puestos de trabajo que conforman las 6 áreas funcionales del IV ALEH puede favorecer dicha inserción, siempre que se flexibilicen las demandas de algunos puestos, se realice un buen proceso de selección y se lleven a cabo aquellos ajustes necesarios en cada caso.
- ▶ Las condiciones del entorno hasta el centro del trabajo o al propio puesto de trabajo es uno de los aspectos que más pueden condicionar el acceso de las personas con diversidad funcional con garantías para su seguridad y salud.
- ▶ Las medidas de Accesibilidad Universal y Diseño para todos benefician no sólo al trabajador discapacitado, sino al conjunto de la sociedad incluido el resto de trabajadores y trabajadoras del establecimiento.
- ▶ La mayoría de los puestos de trabajo del sector pueden ser adaptados a las características de las personas que van a desempeñar dichos puestos, siendo el coste de la adaptación muy bajo en muchas ocasiones y fácilmente asumible por las empresas.
- ▶ Con el presente proyecto se pretende poner a disposición de las empresas y trabajadores un instrumento para incentivar y promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, en consonancia con la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012.
- ▶ Los planes o estrategias de responsabilidad social que acometan las empresas deberían incluir expresamente la integración y el empleo de personas con discapacidad.

- ▶ Desde la perspectiva del principio de igualdad de trato en el empleo para personas con discapacidad, una empresa socialmente comprometida es aquella en la que se facilita la integración laboral de personas con discapacidad y en la que se ayuda a la plena incorporación de estas personas en el mercado de trabajo.
- ▶ Es evidente que la seguridad y la salud en el trabajo es una cuestión social. Sin lugar a dudas, la garantía de unas condiciones de trabajo seguras y saludables, junto a la buena salud de las trabajadoras y los trabajadores son parte de la responsabilidad social de las empresas, y bajo este planteamiento las personas con discapacidad no pueden quedar excluidas de esta política o forma de actuar.
- ▶ La Seguridad y Salud en el trabajo es un requisito básico de responsabilidad social interna de las empresas, por lo que aquellos establecimientos o empresas que no cumplan con dicho requisito no se pueden considerar socialmente responsables.



7.- Anexos

Anexo I.- Bibliografía

Anexo I.- Bibliografía

- 1.- Facts 79. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La protección de los trabajadores del sector de la hostelería, la restauración y el catering(HORECA).
Disponible en: http://osha.europa.eu/es/sector/horeca/index_html
- 2.- Boardman J, Barbato C. Review of socially responsible HR and labour relations practice in international hotel chains. OIT. Ginebra. Junio 2008.
- 3.- Bestratén M, Pujol L. NTP 643: Responsabilidad social de las empresas(I): conceptos generales.
- 4.- Pujol L. La prevención de riesgos laborales desde la responsabilidad social. Notas técnicas de referencia.
Disponible en <http://www.mtas.es/insht>
- 5.- Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo. La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. Estudio de investigación.
Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/210>
- 6.- La responsabilidad social corporativa y la prevención de riesgos laborales. La seguridad también está en tus manos.
- 7.- Segal JP, Sobczak A. Triomphe CE. Corporate social responsibility and working conditions. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. 2003. 107pp.
- 8.- Soriano M. Seguridad y salud laboral en la aplicación de la Responsabilidad Social en la gestión de las personas. 2008. Editorial Aedipe. Generalitat de Catalunya.
- 9.- Navarro F, García-Marzá D, González E, et al. La empresa socialmente responsable. Ética y empresa. CIDEAL-Fundación CIDEAL, 2003.
Disponible en <http://www.cideal.org>
- 10.- Terrés F. Responsabilidad Social Corporativa y Prevención de Riesgos Laborales. MC Salud Laboral. Disponible en: <http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/webpublica/Publicaciones/McSaludLaboral/resources/5/responsabilidad.pdf>
- 11.- Servicio de Información sobre discapacidad. Ministerio de Sanidad, política social e igualdad.
Disponible en <http://sid.usal.es/articulos/discapacidad/>
- 12.- Libro verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión Europea. 2001.
Disponible en: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social/crs/greenpaper.htm

- 13.- Encuesta EDDDES 1999
- 14.- Enciso de Yzaguirre V. responsabilidad social corporativa. ¿Un nuevo paradigma organizacional? Rev MTIN, 2011, n. 91. pp. 89-105
- 15.- Campamà G. El proyecto Nasco. Contenidos INA.
Disponible en: <http://www.euquality.net>
- 16.- RD 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. BOE nº 52, de 29 de febrero de 2008
- 17.- Resolución de 16 de marzo de 2011, de la Secretaría General de Industria, por la que se convocan, para el año 2011, ayudas a la implantación y desarrollo de la responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas: Iniciativa RSA-PYME. BOE nº 80 de 4 de abril de 2011.
- 18.- Balaguer AI, Caballero I. NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative).
- 19.- Global Reporting Initiative. Disponible en <http://globalreporting.org>
- 20.- Responsabilidad Social 8000. Norma internacional SA8000.
Disponible en <http://www.cepaa.org>
- 21.- Caballero I, Balaguer AI. NTP 647: Responsabilidad social de las empresas. Modelo SAI 8000 (Social Accountability)
- 22.- Caballero I, Balaguer AI. NTP 687: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT (I) y NTP 688: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance social de ANDI-OIT. Indicadores (II)
- 23.- Tejera JL. Consenso mundial en responsabilidad social. UNE 2011. n. 258, pp. 36-39.
- 24.- Red Europea de Responsabilidad Social. CSR Europe.
Disponible en <http://csreurope.org>
- 25.- Disability Management: Une politique systématique pour répondre aux absences de longue durée. Prevent Focus, 2011, n. fév, pp.8-12
- 26.- Antequera P, Cáceres ML, Castelli A, Chirivella C, David JD et al. NedLabor/IBV, un método para volver al trabajo. 2011. Biomecánica n. 56. pp. 53-56
- 27.- Solé MD. NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación. INSHT. Disponible en <http://www.mtas.es>

- 28.- Boix P, Rodríguez de Prada A. INSHT. Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas. Disponible en: <http://www.mtim.es>
- 29.- D´Adamo M, Kols A. A tool for sharing internal best practices. US Agency for International Development (USAID), 2005. Disponible en: <http://info.k4health.org/practices/InternalBPs/index.shtml>
- 30.- Bestratén M, Pujol L. NTP 693. Condiciones de trabajo y códigos de conducta. INSHT. Disponible en <http://www.mtas.es>
- 31.- Programa Inserta.
Disponible en: <http://www.grupofundosa.es/gf/es/ProgramaInserta/default.htm>
- 32.- Charter de la diversidad.
Disponible en <http://www.fundaciondiversidad.com>
- 33.- Ergohobe. Buenas prácticas.
Disponible en: http://www.ergohobe.net/buenas_practicas.html
- 34.- NTP 490. INSHT. Trabajadores discapacitados: Diseño del puesto de Trabajo. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FicasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_490.pdf
- 35.- Recomendaciones para proporcionar un trabajo seguro en discapacitados. Disponible en: http://www.salud.discapnet.es/Castellano/Salud/Prevencion_Riesgos/Prevencion/Paginas/lugar_trabajo_seguro.aspx
- 36.- Criterios de accesibilidad universal.
Disponible en: http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Observatorio_infoaccesibilidad/observatorio01.htm
- 37.- Catálogo de productos de Apoyo. <http://www.catalogo-ceapat.org/>
- 38.- Proyecto PREVINEM 1ª parte: Prevención, integración y empleo de Personas con Diversidad Funcional en el Sector de la Hostelería.
Disponible en: <http://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/BuscadorProductos.aspx>



7.- Anexos

Anexo II.- Glosario de términos

Anexo II.- Glosario de términos

Accesibilidad: Es el conjunto de criterios que permite que cualquier entorno, producto o servicio sea respetuoso con la diversidad humana, seguro, saludable, funcional, comprensible y estético.

Accesibilidad Universal: Es la condición que deben cumplir los entornos, los procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de forma más autónoma y natural posible.

Ajuste razonable: Aquellos acondicionamientos que, dentro del ámbito de lo razonable, podrían conferirse a los espacios, sistemas y productos para que sean utilizados por las personas con diversidad funcional. Aplicado al mundo laboral, se acepta que una adaptación razonable es cualquier cambio o ajuste, en un trabajo o en el entorno laboral, que permitiría a una persona con discapacidad participar en el proceso de solicitud de un empleo o desempeñar las funciones esenciales del puesto.

Condiciones de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Buenas prácticas: Por buenas prácticas se entiende un conjunto coherente de acciones que han rendido buen o incluso excelente servicio en un determinado contexto y que se espera que, en contextos similares, rindan similares resultados, en este caso, en lo relativo a actuaciones de responsabilidad social empresarial encaminadas a la adaptación de los puestos de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería, que garanticen su seguridad y salud y que faciliten el empleo y la integración de personas con discapacidad, siempre de acuerdo con los criterios éticos y técnicos.

Discapacidad o diversidad funcional: Se define a una persona con discapacidad (o diversidad funcional) a aquella persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación: Por discriminación se entiende cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de empleo o de ocupación realizada por razón de género, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religiosa o convicciones.

Diseño para todos: La actividad por la que se concibe o proyecta desde el origen, y siempre que ello sea posible, entorno, procesos, bienes,

productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

Eficiencia: Grado de aprovechamiento de los recursos para hacer las cosas de la mejor manera posible

Eficacia: Grado de satisfacción del cliente (interno o externo) a través de los productos o servicios prestados de forma correcta.

Igualdad de oportunidades: Se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, laboral, cultural y social

Política: Declaración de principios y compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de trabajo y la calidad de los productos, servicios y proceso, garantizando el respeto al medioambiente en un desarrollo sostenible. Manera de alcanzar objetivos bajo un procedimiento establecido y conocido por todos los agentes componentes de la organización. Es un plan permanente que proporciona guías generales para canalizar el pensamiento administrativo en direcciones específicas, tales como la calidad, la seguridad y salud, la responsabilidad social, el respeto al medioambiente, etc..

Prevención de Riesgos Laborales: Conjunto de actividades y medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa cuya finalidad es evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño como consecuencia de los mismos.

Promoción de la Salud: Según la Carta de Ottawa, consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma a través de acciones tendentes a desarrollar actitudes y conductas que favorezcan estilos de vida saludables en la familia, el trabajo y la comunidad.

Responsabilidad Social Empresarial: Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.



8.- Agradecimientos

8.- Agradecimientos

Queremos agradecer el esfuerzo y la participación activa de todas aquellas entidades y expertos que han participado durante todos estos meses, sin cuyas aportaciones y ayuda el desarrollo de la **Guía de catalogación de puestos de trabajo**, la recopilación de **buenas prácticas de empleo e integración de personas con discapacidad** en el sector y el **cuestionario de autodiagnóstico PREVINEM 2.RSE** no hubieran sido posibles.

De forma especial, hacer mención expresa a (por orden alfabético):

- ▶ Barbadillo, Eduardo. Fundación CEHAT.
- ▶ Camps, Ana María. Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos(CEHAT)
- ▶ Caparrós Ramos, Noemí. Directora de Servicios. Inout Alberg. Barcelona.
- ▶ Casero, Virginia. Fundación CEHAT.
- ▶ Comino Pérez, José. SGS TECNOS SA
- ▶ Estévez, Cristina. Federación de Comercio, Hostelería –Turismo y Juego de UGT
- ▶ López Gil, M^a del Mar. Observatorio de los Recursos Humanos en el Sector Turístico de Andalucía.
- ▶ López López, Eva M^a. Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO.
- ▶ López Romero, Silvia. SGS TECNOS SA
- ▶ Mendoza, Susana. Observatorio de los Recursos Humanos en el Sector Turístico de Andalucía.
- ▶ Monllor García, Gemma. Psicóloga educadora especial y especialista en Psicología de la salud clínica, de la Asociación BABILÓN. Ibi. Alicante.
- ▶ Moreno, Francisco Javier. Técnico de PRL Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO
- ▶ Moreno Cuitavi, Amparo. Federación de Comercio, Hostelería –Turismo y Juego de UGT
- ▶ Pujol Rojo, M^a José. Fundadora y directora general de Icaria, Iniciatives Socials. Barcelona.
- ▶ Reche Lillo, Iván. Director Gerente de la Asociación BABILÓN. Ibi. Alicante.
- ▶ Ribelles Villalba, Alfredo. Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT)
- ▶ Rodríguez, Miguel Ángel. Federación de Comercio, Hostelería –Turismo y Juego de UGT
- ▶ Rubio, Juan Carlos. Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa. Universidad de Málaga
- ▶ Ruiz, Eriz. Federación Española de Hostelería(FEHR)
- ▶ Ruiz Tovar, María José. SGS TECNOS SA
- ▶ Puente, Elena. Federación de Comercio, Hostelería –Turismo y Juego de UGT
- ▶ Sánchez Hernández, Alberto. Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO
- ▶ Sánchez Serrano, Silvia. SGS TECNOS SA
- ▶ Sauquet Autran, Kika. Adjunta a Dirección. Icaria, Iniciatives socials. Barcelona.
- ▶ Soriano Tarín, Guillermo. SGS TECNOS SA
- ▶ Verde, Oriol. Director Técnico. InOut Alberg. Barcelona.
- ▶ Vilchez Medina, Daniel. SGS TECNOS SA

CON LA FINANCIACIÓN DE
FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Proyecto promovido por:



Con la asistencia técnica de:

