

¿Por qué este folleto y esta temática?

La empresa debe establecer un sistema adecuado de gestión de la prevención de los riesgos derivados del trabajo que asegure el funcionamiento con éxito de las actividades preventivas, que pasa por facilitar los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de sus trabajadores y trabajadoras y su representación legal.

Esta es la teoría, lo ideal, la meta a conseguir, pero también exigir a las empresas y a la Administración Pública el control del cumplimiento de la normativa y la puesta a disposición de los medios para el logro de este objetivo. Sin embargo, el día a día en las residencias es otro tema. Lo vemos reflejado en las evaluaciones de riesgo analizadas en este estudio, salvo en contadas excepciones que elogiamos y felicitamos por el esfuerzo que supone el trabajo bien hecho. Sin embargo, solo hay que preguntar a sus protagonistas –en voz del personal gerocultor participante en este estudio–, que nos cuentan cómo día tras día se incumplen sus derechos básicos.

Este folleto aborda la aplicación efectiva de buenas prácticas en la gestión preventiva de las empresas del sector y su reflejo en las condiciones de trabajo del personal gerocultor.

Una correcta gestión de la prevención mantiene bajo control los riesgos laborales y previene los daños a la salud.

Desarrolla: ISTAS - CCOO.

Con la colaboración de: Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

Financiado por: FEPRL, FSP.

Código de la acción: AS2017-0105

Editado por: ISTAS-CCOO

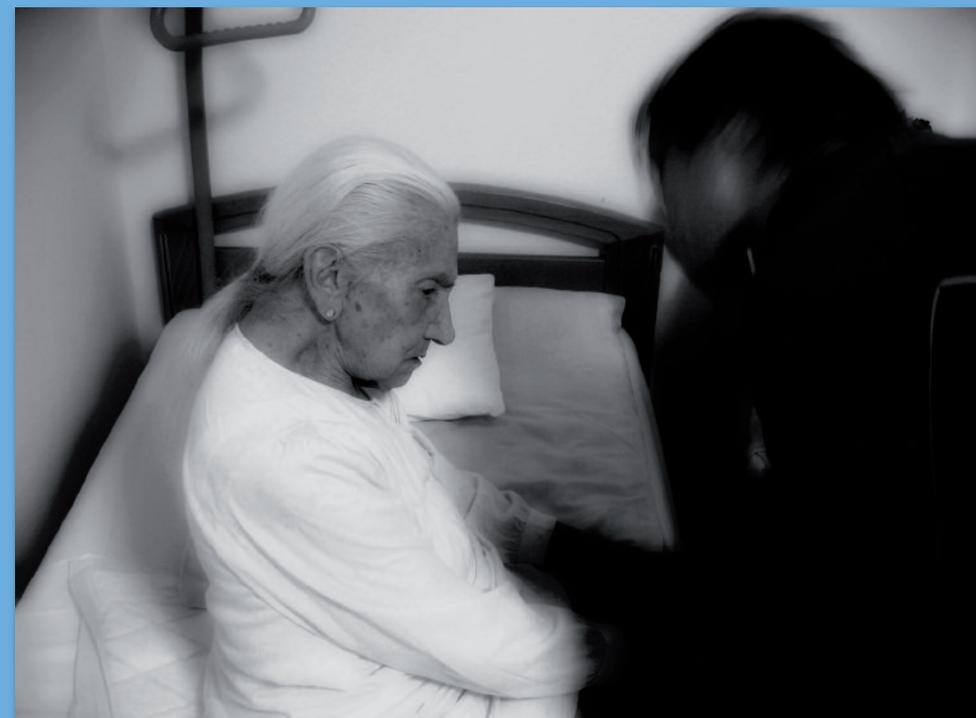
Diseño y producción: QAR Comunicación

Depósito legal: V2080 - 2018



Personal gerocultor en residencias

La gestión preventiva en las empresas



FINANCIADO POR:

DESARROLLA:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



federación de sanidad y sectores sociosanitarios

Este folleto se realizó en el marco de la acción: ASISTENCIA EN RESIDENCIAS. Un trabajo con altas exigencias físicas y posturales. Materiales informativos en prevención (AS2017-0105).

COD. ACCIÓN: AS2017-0105

La gestión preventiva en las empresas

El personal gerocultor padece en su día a día condiciones de trabajo con altas exigencias físicas y posturales. Aunque la literatura publicada y los últimos estudios elaborados por entidades especializadas en salud laboral públicas y privadas evidencian esta situación de riesgo en sus conclusiones, pocas mejoras parecen trasladarse a su realidad en las residencias. Dar voz a la problemática que vive este colectivo, se convierte en un hecho imprescindible. Son los testimonios de sus profesionales los que deben sacar a la luz las carencias de la actual gestión empresarial en prevención de riesgos laborales.

La difusión de estos folletos nos anima a pensar que fácilmente podrá llegar al personal gerocultor y a su representación legal, y ayudar a que otras personas de la organización se animen a su lectura comprensiva y puesta en práctica de un plan de acción preventivo.

La adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas debe incluir los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de sus trabajadores y trabajadoras y su representación legal. La prevención de riesgos laborales no debe ser solo una obligación legal, debe estar integrada en el sistema general de gestión empresarial. Las actividades que se realicen en la empresa han de tener en cuenta los efectos sobre la salud en todas las decisiones que se adopten y deben implicar a todos los niveles jerárquicos de la organización.

Esta es la teoría, lo ideal, la meta a conseguir, pero también a exigir a las empresas y a la Administración Pública en el control del cumplimiento de la normativa y en la puesta a disposición de los medios para el logro de este objetivo. Sin embargo, el día a día en las residencias es otro. Lo vemos reflejado en las evaluaciones de riesgo analizadas en este estudio, salvo en contadas excepciones que elogiamos y felicitamos por el esfuerzo que supone el trabajo bien hecho. Sin embargo, solo hay que preguntar a sus protagonistas –en voz del personal gerocultor participante en este estudio–, que nos cuentan cómo día tras día se incumplen sus derechos básicos. Pero vamos en el buen camino, es cuestión de hacerse oír.

¿Qué información incluye este folleto?

1. Descripción de las actuaciones preventivas en las empresas.
2. La evaluación de riesgos del puesto del personal auxiliar gerocultor.
3. Las evaluaciones ergonómicas del personal auxiliar gerocultor.
4. Las medidas preventivas que proponen las evaluaciones.

1. Descripción de las actuaciones preventivas en las empresas

Empezaremos describiendo las buenas prácticas en la gestión preventiva en las empresas, para a continuación incluir algunos ejemplos de lo que reflejan las evaluaciones de riesgo analizadas y los testimonios del personal gerocultor participante en este estudio.

Reparto de responsabilidades en la empresa y medios para su ejecución

► Buenas prácticas en la gestión preventiva

La empresa debe definir funciones y responsabilidades a todos los niveles y formar correctamente a cada persona para poder asumirlas y desempeñarlas, incorporando la visión preventiva de los riesgos laborales. Es muy importante que la gerencia, el personal técnico y los mandos intermedios asuman sus responsabilidades preventivas. Para ello será preciso definir un modelo de organización del trabajo participativo que facilite la participación de trabajadoras y trabajadores y su representación legal. Su consolidación en la empresa construirá una firme cultura preventiva. La formación dirigida a mandos intermedios debe incluir criterios de salud laboral y, en nuestro caso particular, criterios ergonómicos y cualquier otro agravante en la producción de los trastornos musculoesqueléticos. Cuando distribuyen el trabajo entre las personas a su cargo, deben considerar principalmente los medios necesarios y el tiempo suficiente para su desarrollo a un ritmo adecuado, sin que nos dejemos la salud.

► Lo que reflejan las evaluaciones de riesgo

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. En cuanto a la carga de trabajo, se revisará periódicamente que la distribución en la asignación de tareas sea equilibrada entre los trabajadores. Los responsables deben revisar sus departamentos poniéndolo en común con la dirección del centro.

Conclusión a la que llegamos. La medida organizativa es buena y su ejecución con éxito dependerá en gran medida de la predisposición, formación e interés que tenga el responsable del departamento y la implicación de la dirección. De aquí la importancia de incorporar criterios preventivos, en este caso a nivel psicosocial y ergonómicos, en el plan formativo dirigido a mandos intermedios en la empresa.

► Los testimonios del personal gerocultor

“Siempre vamos corriendo, las supervisoras no tienen en cuenta los tiempos y nos asignan nuestras tareas habituales, más las de la compañera que no ha podido venir a trabajar”.

La evaluación de riesgos laborales y la planificación de las medidas preventivas

► Buenas prácticas en la gestión preventiva

La identificación de riesgos laborales y la consiguiente evaluación de los riesgos son el punto de partida en prevención. La empresa a través del servicio de prevención elaborará –garantizando la participación– un listado de riesgos presentes en las instalaciones y en el puesto de trabajo, le asignará a cada uno un nivel de riesgo y propondrá medidas preventivas (a nivel técnico, de diseño y organizativas). Estas medidas serán planificadas (plazos, responsables y asignación económica) y ejecutadas con la finalidad de eliminar la exposición a los riesgos laborales. Los riesgos que no puedan ser evitados en su totalidad deberán ir acompañados de medidas que reduzcan el nivel de riesgo, y llevar un control y seguimiento por parte del servicio de prevención y la empresa, también con la participación de las delegadas y delegados de prevención.

► Lo que reflejan las evaluaciones de riesgo

Lo que vemos en general es que **en el puesto de gerocultora y gerocultor las evaluaciones parecen solo destacar los riesgos asociados a la movilización de personas, las transferencias y acompañamientos**. En el mejor de los casos los califican como riesgo moderado, apareciendo como tolerables e incluso triviales en muchas de las evaluaciones analizadas. Pasan por alto otros muchos factores de riesgos ergonómicos presentes en otras tareas habituales del personal gerocultor, como el recoger y ordenar las habitaciones de las personas usuarias, realizar tareas de lavandería y preparación de comedor. Estas acciones también suman, también suponen la adopción de posturas forzadas, de movimientos repetidos y de manipulación manual de cargas (no personas). Incrementan la frecuencia, la intensidad y la duración de la exposición al riesgo ergonómico y no se ven reflejadas en la evaluación y, mucho menos, en la estimación del riesgo ergonómico global del puesto.

Si hablamos de los ritmos de trabajo, la falta de descanso, el exceso de usuarios, la falta de personal..., y otros factores de riesgos organizativos (riesgos psicosociales), el resultado del análisis de las evaluaciones es todavía más decepcionante. Algunas evaluaciones simplemente incluyen los casos de violencia y agresiones aconsejando al personal gerocultor realizar ejercicios de relajación para evitar la ansiedad y el conflicto. De nuevo, la solución recae sobre la trabajadora.

Respecto a las medidas planificadas por la empresa, podemos resumirlas en seguir como hasta ahora realizando cursos de formación sobre cómo movilizar correctamente a los usuarios para no hacerte daño –pero sin medios mecánicos– y aconsejar acudir al reconocimiento médico del servicio de vigilancia de la salud. Todo parece estar bien, pero no parece ser cierto.

► Los testimonios del personal gerocultor

“¿Cómo puede ser que la evaluación de riesgos ergonómica diga que mis riesgos son triviales y tolerables?”

“Como algunos usuarios se caían al suelo desde la cama, se les ocurrió primero cortar las patas de las camas, y como se seguían cayendo, decidieron dejar el colchón en el suelo. El tener el colchón en el suelo impide hacer las camas en una postura adecuada y también impide el uso de grúas o cualquier otro equipo mecánico. Este hecho lo denunciamos por no haber comprado las camas elevables con barreras anticaída y ganamos”.

El servicio de prevención de riesgos laborales

► Buenas prácticas en la gestión preventiva

Es habitual optar en las empresas por un servicio de prevención ajeno. Las empresas más grandes deberán constituir un servicio de prevención mancomunado o propio. Es importante que, aunque se haya elegido un servicio de prevención ajeno, exista en la organización la figura de coordinación o persona de referencia que asuma la interlocución. El servicio de prevención, con independencia de su modalidad, asesorará tanto a la dirección de la empresa como a las trabajadoras y los trabajadores y su representación legal, y facilitará su participación en las actuaciones preventivas.

► Lo que reflejan las evaluaciones de riesgo

En muchas ocasiones se han identificado riesgos en los puestos de trabajo que luego no han sido evaluados por el servicio de prevención. Además, las medidas preventivas propuestas en prácticamente todas las evaluaciones analizadas no son adecuadas a los riesgos evaluados ni efectivas para su eliminación en origen. Muchas veces son inaplicables porque para su ejecución es preciso corregir otras deficiencias organizativas y barreras arquitectónicas del propio edificio.

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. Para la captación de información en la elaboración de la evaluación se ha realizado una visita a las instalaciones para observar las condiciones de trabajo. Se dispone del registro de accidentes de trabajo producidos en la empresa y se ha contado con el conocimiento técnico de la actividad laboral.

Conclusión a la que llegamos. Nada nos dice de la participación directa de trabajadoras y trabajadores y su representación legal, aunque nos consta que sí hay delegadas de prevención en este centro de trabajo, ¿qué ha pasado?

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. La información y documentación a revisar para la realización de la evaluación se resume en planos del centro, organigrama de la empresa, listado de puestos, definición y descripción de funciones principales, listado de equipos y herramientas, relación de productos químicos y fichas, historial de accidentes, procedimientos de trabajo e inspecciones de seguridad. También información obtenida de las visitas a la empresa por medio de inspección visual, entrevistas con trabajadores, uso de listas de comprobación y realización de mediciones de contaminantes químicos, físicos y biológicos.

Conclusión a la que llegamos. Se especifica la información considerada al hacer la evaluación, entre la que incluyen entrevistas con trabajadores y trabajadoras, pero no dice nada de la participación de la representación legal en su elaboración.

► Los testimonios del personal gerocultor

"Hacen lo mínimo, es para cumplir la obligación, solo papeles y nada más".

"Vino uno que ni se presentó y nos dio un curso con el que quedamos muy descontentas, ni siquiera visitó la residencia ni se presentó a las delegadas. No vio las barreras arquitectónicas de las instalaciones y no se fijó ni en las escaleras por las que subimos y bajamos las bandejas con la comida. En definitiva, decepcionante".

Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores y su representación legal

► Buenas prácticas en la gestión preventiva

La dirección de la empresa debe garantizar la información, consulta, participación y propuesta a todos los trabajadores y las trabajadoras en cualquier actividad preventiva que pueda afectar a su trabajo, además de proporcionar la formación y una vigilancia de la salud adecuada.

- **Información y formación** sobre los riesgos a que están expuestos y sobre las medidas y actividades de prevención y protección aplicables.
- **Las trabajadoras y los trabajadores deben ser consultados** sobre las actuaciones preventivas y aquellas cuestiones que afecten a su seguridad. El derecho de consulta supone **participar** también en la elaboración de **propuestas** que puedan ser ejecutadas en su puesto de trabajo.

- La **vigilancia de la salud** tiene como objetivo principal aportar la información necesaria para que se adopten medidas que eviten la exposición a riesgos laborales y, con ello, los daños a la salud.

El apoyo e implicación de las delegadas y delegados de prevención es imprescindible en cualquier actividad preventiva en la empresa, tanto en la identificación de los riesgos como en la búsqueda, ejecución y seguimiento de las medidas preventivas. Es fundamental que la dirección de la empresa facilite medios para la participación y elaboración de propuestas. Nadie mejor que la persona que desarrolla el trabajo conoce el día a día, sus riesgos y las situaciones que dañan su salud. El funcionamiento del comité de seguridad y salud debe ser operativo, resolver las situaciones planteadas y facilitar el consenso y los acuerdos. Si no es así, será preciso buscar soluciones para lograr este objetivo.

► Lo que reflejan las evaluaciones de riesgo

En las evaluaciones analizadas vemos cómo se va incorporando la participación del trabajador y la trabajadora en algunas cuestiones como, por ejemplo, para conocer las preferencias por un turno de trabajo u otro. Aunque luego parece ser la empresa la que decide, planifica y finalmente informa a su personal de los horarios y turnos asignados, unas veces con más antelación que otras.

En general son pocas las evaluaciones de riesgo analizadas que incorporan la participación directa del personal. Sin embargo, es un punto favorable encontrar alguna empresa y/o su servicio de prevención que sí lo considera o, al menos, lo plasma en su evaluación. Les damos la enhorabuena y ojalá sean muchas más.

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. Para la elaboración de la evaluación de riesgos se han facilitado encuestas para consulta de los trabajadores. La participación ha sido de un 86%. Se continuará teniendo presentes los medios y canales actuales de participación de los trabajadores existentes, fomentando la participación en la mejora de las condiciones de trabajo. Realización de encuentros "participa, comparte y escúchate" por parte de la dirección del centro y responsables con todo el personal.

Conclusión a la que llegamos. Lo importante de dar participación es tener la opción a proponer y recibir una respuesta de la otra parte. Cuando rellenamos un cuestionario, queremos conocer los resultados globales y cuando tenemos reuniones de equipo, escucharemos y plantearémos opciones de las que también esperamos una respuesta. Si el mecanismo de participación definido en la empresa facilita la información en ambos sentidos –de ida y vuelta–, vamos en el buen camino.

De un modo genérico, las evaluaciones hacen referencia a la participación del delegado y delegada de prevención en la recogida de información. Sin embargo, no sabemos muy bien qué interpretar. Desconocemos si simplemente estaban presentes durante la toma

de datos o si realmente pudieron participar y se consideraron sus propuestas en la descripción del puesto y sus condiciones laborales.

► Los testimonios del personal gerocultor

"Llevan unos años que cuando se incorpora a la plantilla una nueva gerocultora, se le asigna a una compañera veterana y durante dos o cuatro días le acompaña, con el fin de realizar un entrenamiento y que aprenda sobre la marcha".

"El único curso de riesgos laborales que he hecho lo hice en el sindicato".

"El reconocimiento médico que nos hacen sirve de poco o de nada. Siempre acaban diciéndome que todos mis dolores son por la edad y por ser mujer, que es normal. Entonces, ¿qué finalidad preventiva tiene la vigilancia de la salud?"

Hechos demostrables del compromiso preventivo de la empresa

► Buenas prácticas en la gestión preventiva

Son muchos los hechos que pueden evidenciar el compromiso de la empresa. Por ejemplo, la asignación de medios y de recursos económicos y humanos, la visita periódica a los lugares de trabajo para realizar un seguimiento y un control de los riesgos laborales (nuevos o ya identificados), el tratamiento de estos temas en reuniones habituales de trabajo y la búsqueda del consenso con las delegadas y delegados de prevención y muchas más acciones para la mejora continua.

En particular, el responsabilizarse de los accidentes y enfermedades laborales para evitar su repetición es un hecho muy demandado por las y los trabajadores. La empresa debe registrar los daños a la salud derivados del trabajo como contingencias profesionales, investigar por qué han ocurrido y ejecutar medidas preventivas para evitar que vuelvan a producirse. No debe quedarse en las consecuencias, debe actuar en origen. Solo así podrá cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y la salud de su plantilla.

► Lo que reflejan las evaluaciones de riesgo

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. Utilizar la herramienta "mediación" entre profesionales para prevenir o tratar situaciones de tensión o conflicto detectadas. Continuar sensibilizando al personal sobre el rechazo a conductas de acoso o violencia y dar a conocer los procedimientos internos establecidos.

Conclusión a la que llegamos. Desconocemos en qué consiste esta herramienta de mediación a la que se refiere la evaluación en esta empresa. Lo que sí podemos afirmar es que actuar, como en este caso, ante un conflicto o una situación de violencia es necesario, pero habremos llegado tarde y solo estaremos actuando frente a las consecuencias de una mala gestión organizativa en la empresa. Nos falta la prevención.

► Los testimonios del personal gerocultor

"Te haces daño en el trabajo, la empresa te hace el papelito y cuando vas a la mutua te dicen que tienes un defecto de fábrica o que es consecuencia de la edad. Te mandan a la Seguridad Social y la empresa no hace ni dice nada a tu favor. Encima te quitan un dineral del sueldo".

"La empresa solo reconoce el accidente si ha sido en la residencia y porque el dolor te deja doblada en el momento".

"En el momento de sufrir el daño hay que comunicarlo al superior y nos dará el parte para ir a la mutua. Pero del dicho al hecho hay un trecho..., hasta revisan las cámaras de seguridad para ver si es verdad que te has hecho daño en la residencia".

"Se supone que la empresa se cree la prevención, pero dice mucho y hace poco".

"La forma tan autoritaria de actuar de la dirección no es normal y dificulta nuestra participación".

2. La evaluación de riesgos del puesto de trabajo del personal gerocultor

La evaluación de riesgos de un puesto de trabajo parte de una descripción detallada de las tareas desarrolladas habitualmente –y también de manera esporádica– por el conjunto de

trabajadoras y trabajadores que las desempeñan. Estas tareas se realizan en unas condiciones determinadas que también hay que describir, incluyendo los medios y equipos de los que dispone y las características del plan de trabajo en su turno. Partiendo de una completa y real descripción se pasa a identificar los factores de riesgo asociados mediante visitas al lugar de trabajo y obteniendo información de las personas que desarrollan las tareas. A continuación, el personal técnico del servicio de prevención valora el nivel de riesgo resultante y propone una serie de medidas preventivas para su eliminación.

En todo este proceso debes participar directamente como delegada y delegado de prevención. No olvides que las mejores medidas preventivas saldrán del consenso en el comité de seguridad y salud y de la participación directa de sus protagonistas en el puesto analizado.

A esta evaluación general del puesto de gerocultora y gerocultor es a la que nos referiremos en este apartado.

Principales deficiencias detectadas en las evaluaciones

De la revisión de las evaluaciones de riesgo recopiladas hemos extraído deficiencias de forma y de contenido que evidencian la falta de concreción y el deficiente trabajo resultante del servicio de prevención. Con esto no queremos ni podemos generalizar al total de residencias del sector, tan solo pretendemos mostrar nuestras conclusiones al respecto para que se tengan en consideración por las empresas y servicios de prevención y facilitar el no cometer los mismos errores. Sinceramente esperamos que no sean trasladables al sector en general, y ojalá se esté haciendo bien en la mayoría de residencias.

Veamos, a través de algunos ejemplos, lo que NO se debe hacer en la evaluación de riesgos del puesto del personal gerocultor.

► Evaluar por igual los riesgos laborales de todo el personal que atiende a residentes

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. La presente evaluación contempla los siguientes puestos de trabajo: enfermera, auxiliar sanitario, fisioterapeuta, médico y tareas de rehabilitación del equipo multidisciplinar.

Conclusión a la que llegamos. Se incluyen en el mismo saco a médicos, enfermeros, auxiliares y fisioterapeutas como si las movilizaciones, transferencias y acompañamientos y, en general, sus tareas diarias y sus condiciones de trabajo fueran las mismas. Es un error muy grave.

► Evaluar de forma genérica, fruto del "corta-pega"

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora.

- Riesgo de carga física por el uso del manipulador de personas.
- La causa de exposición al riesgo es la manipulación de cargas con ayuda del polipasto manual.
- Riesgo calificado como tolerable.
- Las normas y procedimientos a seguir: solo se utilizarán cadenas, anillos, ganchos y argollas que sean de hierro forjado o de acero. Durante el manejo del polipasto: tire de la cadena con prudencia y de forma coordinada; no toque nunca las partes en movimiento; no enrolle la cadena en la mano, sino sujétela fuertemente con ambas manos; utilice guantes para la manipulación de los aparejos y de las cargas. Haga uso del casco de seguridad y no transite ni permanezca bajo la carga izada con el polipasto.

Conclusión a la que llegamos. Es evidente que el riesgo evaluado se corresponde con el uso de un polipasto en otro sector de actividad que nada tiene que ver con el uso de una grúa en la movilización de personas en una residencia. Hechos así parecen una tomadura de pelo. Esto no se debe permitir.

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora. Uso de carretilla elevadora como medida preventiva para la solución mecánica en la movilización de personas.

Conclusión a la que llegamos. Es ridículo que en la evaluación de riesgos de una residencia de la tercera edad se dediquen más de 10 páginas a explicar los riesgos asociados al uso de carretillas elevadoras como solución mecánica para la movilización de personas.

No dedica ni una sola página de un total de 239 para hablar de los medios mecánicos y ayudas auxiliares con los que cuenta o no cuenta el personal gerocultor. Este tipo de evaluaciones rozan "la mala educación", ¿acaso el personal gerocultor utiliza una carretilla elevadora para movilizar a las personas?

Esto solo son dos ejemplos, pero tenemos muchos más. Es un error detrás de otro que nos lleva a la misma conclusión, **¿para qué le sirve a la empresa y a sus trabajadores y trabajadoras tener una evaluación de riesgos mal hecha?** Si existiera alguna intención por parte de la empresa de cumplir con sus obligaciones legales, se preocuparía de leer los documentos preventivos elaborados por el servicio de prevención y utilizarlos para el único fin que tienen, "facilitar el cumplimiento de sus obligaciones empresariales para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras".

► No se evalúan todos los factores de riesgo presentes en las tareas desarrolladas

Como ya adelantamos en este folleto, las evaluaciones identifican de manera prioritaria el riesgo por sobreesfuerzos y los riesgos asociados a las movilizaciones de personas. No se diferencia la exposición a distintos factores de riesgos ergonómicos como la adopción de posturas forzadas, movimientos repetidos y manipulación manual de personas y ob-

jetos, todo va junto y se analiza en general. Tampoco se identifican posturas ni movimientos en otras tareas como la alimentación, el aseo, la limpieza de las habitaciones de los usuarios..., nada, no existen. Así, también las medidas preventivas son genéricas y ambiguas y, sobre todo, inaplicables e ineficaces.

► Se evalúan riesgos para los que no hay exposición

Ejemplo extraído de una evaluación de riesgos del puesto de gerocultora.

- Riesgo de fatiga visual.
- Riesgo calificado como moderado.
- Causa de exposición: uso de pantalla de visualización de datos.

Conclusión a la que llegamos. Llama la atención que el personal gerocultor esté expuesto al riesgo de fatiga visual por el uso de pantallas de visualización. Esta evaluación le dedica el apartado más amplio, incluso mayor que el riesgo por carga física y sobreesfuerzos ¿Cuántos minutos al día utiliza el ordenador el personal gerocultor?

► No se identifican factores de riesgo asociados a la organización del trabajo

Sin duda, la organización del trabajo agrava considerablemente las condiciones ergonómicas del personal gerocultor y, con ello, los trastornos musculoesqueléticos asociados. Nada incluyen las evaluaciones analizadas, salvo contadas excepciones que sí mencionan los elevados ritmos de trabajo y el no cubrir las bajas y permisos del personal en residencia.

¿Cómo se valora el nivel de riesgo ergonómico?

La estimación del riesgo forma parte de la evaluación del puesto y su mayor o menor importancia va a depender fundamentalmente de una serie de criterios a considerar por el personal técnico del servicio de prevención. Destacamos los siguientes:

- Gravedad del daño que provoca la exposición al riesgo.
- Número de personas afectadas por el daño de origen laboral.
- Probabilidad de que se produzca el daño a la salud.
- Frecuencia con que se expone la persona a ese riesgo, que dependerá del número de veces que se repite durante la actividad laboral.

- Duración de la exposición al riesgo en la jornada laboral.
- Intensidad del esfuerzo, que dependerá del nivel de exigencias físicas de la actividad o tareas a realizar.

Como delegado o delegada de prevención debes estar alerta a estos criterios para comprobar que se aplican correctamente.

Todas las evaluaciones de riesgo del puesto que hemos analizado se basan en estos criterios que ordena el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**¹. Emplea una tabla de doble entrada que, por un lado, valora la consecuencia a la salud (severidad o gravedad) y, por otro, la probabilidad de que se produzca el daño a la salud.

- **Consecuencia a la salud.** Para su valoración dependerá de la gravedad del daño y del número de personas que pueden verse afectadas. Puede considerarse ligeramente dañino, dañino o extremadamente dañino.

En nuestro caso, y así lo cita como ejemplo el INSST, los trastornos musculoesqueléticos tienen la consideración de DAÑINO.

- **Probabilidad de que se produzca el daño.** Para su valoración se debe considerar la frecuencia de exposición al riesgo, la duración de la exposición y la intensidad del esfuerzo. Como resultado se establecerá una probabilidad baja, media o alta.

En nuestro caso, teniendo en cuenta las condiciones descritas por los y las participantes en este estudio, la probabilidad de que se produzca el trastorno musculoesquelético debería ser MEDIA o ALTA.

- Frecuencia: media o alta.
- Duración: media o alta.
- Intensidad: alta.

Veamos la tabla empleada por el INSST y la estimación del riesgo ergonómico que se debería obtener en el puesto de gerocultor, con calificación de MODERADO o IMPORTANTE.

¹ "Evaluación de riesgos laborales". Artículo publicado en el número 5-2000, páginas 4 a 10. Revista del INSST, 2000.

Niveles de riesgo		Consecuencias		
		Ligeramente dañino LG	Daño X D	Extremadamente dañino ED
Probabilidad	Baja B	X Riesgo trivial T	X Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	X Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

El grado de riesgo resultante permite priorizar las medidas preventivas a implantar por la empresa para eliminar o reducir los riesgos. Del mismo modo detecta la necesidad de realizar evaluaciones específicas posteriores para conocer con exactitud la magnitud del riesgo y actuar en consecuencia. Las actuaciones a llevar a cabo en cada caso en función del nivel de riesgo son las siguientes:

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No se debe comenzar el trabajo hasta que no se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Las evaluaciones de riesgo analizadas ofrecen los siguientes resultados generales en cuanto a la valoración del riesgo ergonómico en el puesto del personal gerocultor.

- ▶ Posturas forzadas por estar **de pie y caminando continuamente**, sin posibilidad de sentarse.
 - Probabilidad: media.
 - Consecuencia: dañina.
 - Nivel de riesgo: moderado.
- ▶ Posturas forzadas durante la **movilización y transferencias de personas**. Este factor no lo identifican de este modo las evaluaciones, solo hacen referencia a sobreesfuerzo por manipulación manual de personas.
 - Probabilidad: media.
 - Consecuencia: dañina.
 - Nivel de riesgo: moderado.
- ▶ **Movimientos repetitivos**. Este factor de riesgo no se identifica en las evaluaciones de riesgo analizadas. Sin embargo, estará presente en tareas "más domésticas" en la residencia (limpieza, comedor, lavandería, etc.).

Como podemos ver, los riesgos ergonómicos que destacan en las evaluaciones son solo dos por posturas forzadas, siendo calificados como moderados, por lo que precisarán de una actuación preventiva a medio plazo (de 6 a 12 meses).

3. Las evaluaciones ergonómicas del personal gerocultor

La evaluación ergonómica es una ampliación de la evaluación del puesto que hemos visto en el anterior punto. En teoría solo deberá realizarse cuando se evidencie la exposición a riesgos ergonómicos de los que no se conoce a ciencia cierta su magnitud y se precisa de la aplicación de algún método específico para su análisis. También si existen daños a la salud por trastornos musculoesqueléticos, aunque la evaluación de riesgos del puesto no identifique un riesgo ergonómico moderado.

Según hemos visto en las propias evaluaciones ergonómicas analizadas, no siempre se utilizan los equipos mecánicos y ayudas menores en las movilizaciones y transferencias. Las

causas que identifican las evaluaciones de este "no uso" son básicamente cuatro, con las que coincidimos:

- Imposibilidad de utilizar los medios mecánicos y ayudas menores por no existir en el centro, ser insuficientes en número o por falta de espacio para su uso.
- Falta de formación en el uso de los equipos por parte del personal gerocultor de nueva incorporación.
- Falta de tiempo para emplear los medios mecánicos y ayudas menores. Su uso precisa de más tiempo del que asigna la empresa para atender a cada usuario.
- Falta de personal. Siempre falta alguna gerocultora que está de baja o de permiso y la empresa no cubre al personal.

Todas las evaluaciones ergonómicas analizadas del puesto de gerocultora han utilizado el método MAPO². Este método se emplea solamente para valorar la organización del trabajo y la adecuación de los medios mecánicos y ayudas menores en la movilización de personas en el ámbito sanitario. Considera la formación e información que recibe el personal que ofrece los cuidados, el estado del usuario y el estado de las instalaciones y la adecuación de las mismas e incorpora la participación de trabajadoras y trabajadores y su representación sindical en el estudio de campo y la toma de datos previa. En la valoración del nivel de riesgo, el método MAPO considera una serie de factores que, si están presentes, penalizan el resultado. Por ejemplo, el carecer de ayudas menores, que no haya suficientes grúas o que no se haya formado al personal.

MAPO incorpora en el cálculo del riesgo el número de gerocultoras y gerocultores del turno de trabajo. Como delegada o delegado de prevención debes exigir al servicio de prevención que tenga en cuenta el número real de personal gerocultor que realiza las tareas de movilización de usuarios. Es necesario que sea así, para que sea real.

Por ejemplo, si de 30 gerocultoras siempre hay 8 que no están por cualquier motivo, será 22 el número a considerar.

El riesgo resultante obtenido en la mayoría de evaluaciones es calificado como MEDIO, lo que supone hacer un plan de intervención a medio y largo plazo para:

- Fomentar la vigilancia de la salud.

² MAPO. *Movement and Assistance of hospital patients*. Desarrollado por la Unità di Recerca Ergonomia della Postura e Movimento (EPM). Recogido en la TR ISO/CD 12296.

- Incorporar equipos mecánicos y ayudas menores.
- Desarrollar una formación adecuada sobre manipulación manual de personas.

Como ves, las medidas preventivas tampoco son específicas y se resumen en esas tres. Para que las medidas sean efectivas, deberán ser fruto del análisis y consenso con trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud (o, en su defecto, representación legal y empresa).

4. Las medidas preventivas que proponen las evaluaciones de riesgos

Hemos agrupado en un listado todas las medidas que incluyen las evaluaciones de riesgo analizadas. En su mayoría son medidas muy genéricas, incluso las medidas técnicas y de difícil aplicación, a no ser que antes se solucionen otras deficiencias en las instalaciones y en la organización del trabajo. Muchas de ellas recaen directa y exclusivamente en el personal gerocultor, no en la empresa.

► Medidas técnicas y de diseño

- Fomentar el uso de los medios mecánicos disponibles para la manipulación manual de usuarios: sillones geriátricos, sillas de ducha, camillas de ducha o clínicas, grúas, camas motorizadas y sillas de ruedas.
- Disponer de ayudas menores: sábana deslizante, tabla deslizante, cinturón ergonómico, rollbord, roller, etc.
- Suministrar arneses en buen estado de mantenimiento.
- Instalar baños y duchas adaptadas en habitaciones y zonas comunes.

► Medidas organizativas

- Realizar una redistribución del trabajo en aquellas franjas horarias con mayor ritmo de trabajo (al levantar y asear a los usuarios), con objeto de adecuarla a las necesidades en cada momento y reducir el ritmo.
- Disponer de personal de apoyo en tareas donde haya que realizar gran cantidad de movilizaciones (al levantar y acostar a los usuarios).

- Reducción del tiempo de manipulación mediante el reparto de tareas y enriqueciendo el contenido del puesto con la asignación de otras actividades que no impliquen movilizar personas.
- Continuar con el establecimiento de medidas organizativas que permitan realizar pausas en el puesto o bien mejorar la gestión de las existentes, de forma que las tareas que supongan la adopción de posturas forzadas se enlacen con otras que cuenten con tiempos de recuperación muscular.

► Para el personal gerocultor

- En las tareas de acondicionamiento y limpieza de las instalaciones se les recuerda que flexionen las rodillas cuando tengan que agacharse para evitar inclinar la espalda.
- En las tareas de alimentación y suministro y recogida de bandejas se les recuerda que no sobrecarguen los carros de bandejas y que, si no pueden empujar el carro, que pidan ayuda a una compañera o compañero.
- Realizar descansos periódicos y cambios de postura.

► Procedimientos

- Seguir realizando periódicamente un mantenimiento adecuado de los diferentes medios mecánicos disponibles en el centro.
- Estacionar los equipos mecánicos (sillas de ruedas, grúas, camas...) en los lugares establecidos para ello, con el fin de no obstaculizar las zonas de paso y facilitar la movilidad de los usuarios y del personal.
- Asignar las movilizaciones más complejas a personal gerocultor con suficiente entrenamiento y experiencia.

► Formación

- Formación en uso de medios mecánicos de movilización de personas.
- Formación en técnicas de movilización manual de personas.
- Formación e información sobre riesgos y medidas preventivas derivados de trabajos con exposición a posturas forzadas.

► Vigilancia de la salud

- Realizar campañas de sensibilización para concienciar a la plantilla de la importancia de realizarse el reconocimiento médico.

¿Ayudarán estas recomendaciones que hace el servicio de prevención al personal gerocultor? ¿Tú qué opinas? ¿Son suficientemente buenas para evitar el riesgo ergonómico?

La mejora de tus condiciones de trabajo necesita de tu participación, solo así las medidas preventivas serán específicas. Busca apoyos, hazte oír y plantea tus propuestas a la empresa.