

La organización del trabajo afecta nuestra salud

“Hay que trabajar deprisa, los tiempos son muy ajustados. Por ejemplo, a la hora de levantar tienes una media de 10 minutos por persona: levanta, prepara su ropa, quítale el pijama y el pañal, dúchala, sécala, sécale el pelo, pon el pañal y vístela de nuevo. Tenemos duchas y aseos todos los días... ¡Una locura!”.

“Todas tenemos sobrecarga por dos motivos principales que tienen que ver con el cálculo de la ratio. Uno, que la ratio se calcula teniendo en cuenta todo el personal de atención directa (...). Dos, que la ratio se calcula en función del grado de dependencia de las residentes en un momento dado, pero pasa el tiempo y estas personas van evolucionando a peor y esto ya no se tiene en cuenta al asignarte el trabajo”.

“Si te saltas su “ruta” de trabajo, te pueden sancionar”.

“Pobre de ti que se te ocurra hacer algo con un residente que no te hayan pautado...”.

“Por ejemplo, la residente no está para salir, tú lo sabes, pero han puesto que sale y sale, sí o sí, independientemente de lo que tú pienses, que es la que estás con ella cada día”.

“En las “rutas”, los tiempos están establecidos, como si la residente fuera un tornillo: no tuviera sentimientos, ni malos días, ni evolucionara ...”.

“El favoritismo de las supervisoras juega en contra del compañerismo: algunas tienen derecho a escaquearse porque son amigas de la supervisora”.

“Somos las limpiaculos, se ve en lo indigno de nuestro sueldo”.

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



istas

Colabora:



CCOO
Federación de unidades
y sectores secundarios

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son condiciones de trabajo que derivan de su organización. **Los estudios han demostrado que pueden perjudicar nuestra salud, provocando, por ejemplo, enfermedades cardiovasculares o depresiones.**

Además, **al tener su origen en la organización del trabajo**, la presencia de estos riesgos es posible en todos los sectores económicos, **también en las residencias para personas mayores**. Y en todas las empresas del sector, sean grandes o pequeñas, nacionales o multinacionales. Dicho de otra manera, **pueden estar presentes en cualquier puesto de trabajo, ¡en el de gerocultora/gerocultor también!**

Distinguímos seis grandes grupos de riesgos psicosociales:

- Cuando hay que trabajar rápido o quedarse para acabar; cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos o nos desgasta emocionalmente..., hablamos de **exceso de exigencias**.
- Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas; cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestros conocimientos o aprender nuevas habilidades..., hablamos de **falta de control**.
- Cuando hay que trabajar sin la ayuda de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o mal repartidas, sin la información adecuada y a tiempo o sin planificación..., hablamos de **falta de apoyo**.
- Cuando se provoca inseguridad respecto a la continuidad de nuestro empleo o se nos obliga a cambiar de servicio u horario contra nuestra voluntad, o no se reconoce nuestro trabajo..., hablamos de **bajas compensaciones**.
- Cuando las exigencias relativas a la jornada laboral (alargarla, desplazamientos, cambiar días laborables sin aviso...) no permiten realizar las tareas de cuidado de nuestra familia (llegar a buscar a las niñas al colegio o al abuelo al centro de día, la comida del sábado...), hablamos de **alto conflicto trabajo-familia**.
- Cuando el trato es injusto, arbitrario, falta transparencia o no hay confianza entre trabajadores y dirección..., hablamos de **bajo capital social**.

Descárgate la app Istas21 (Apple/iOS) o CoPsoQ-istas21 (Android) para saber si en tu puesto puede haber exposición a riesgos psicosociales. No sustituye la evaluación. Es gratuita, rápida y fácil de utilizar.



¿Cómo se pueden prevenir?

Para prevenir hay que evaluar los riesgos que no se han podido evitar y cambiar las condiciones de trabajo que la evaluación ha identificado como perjudiciales para la salud. Se trata de obligaciones empresariales contempladas en los artículos 4.7 d, 14.2 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Evaluando los riesgos

Los métodos de evaluación para identificar y valorar los riesgos psicosociales se basan en el uso de **cuestionarios**, que contesta **toda la plantilla, de forma anónima**.

Y en **procesos participativos** donde intervienen: la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, apoyados por el personal técnico de prevención.

Desde CCOO proponemos el uso del método **COPSOQ-ISTAS21**, por cumplir con todos los requisitos científicos, operativos y legales.

2. Cambiando las condiciones de trabajo

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, hay que cambiar las condiciones de trabajo desfavorables para la salud, planificando e implantando medidas preventivas adecuadas y así evitar que se produzcan daños en la salud de trabajadores y trabajadoras.

La organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios con el fin de adaptarse a las necesidades del servicio. En prevención, también se trata de hacer esos cambios, pero **con el objetivo de reducir las exposiciones**. Para ello **es imprescindible el conocimiento derivado de la experiencia** de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes. Y negociar y acordar, **llevando nuestras propias propuestas**. Tenemos derechos (arts. 18, 33, 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¡En estas empresas ya lo hemos conseguido! Míralo aquí: <http://www.porexperiencia.com/>

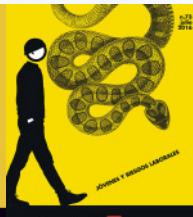
pEx 66
diciembre 2014



pEx 71
diciembre 2015



pEx 73
julio 2016



pEx 74
octubre 2016



pEx 76
2018



pEx 80
2019



Cambiar la organización del trabajo es posible a partir de la prevención de riesgos psicosociales

- Calcular las ratios en base a las que se decide el personal necesario para asistir y cuidar a las personas residentes teniendo solo en cuenta a las gerocultoras.
- Ir actualizando la valoración de la dependencia de las personas residentes (valoración dinámica) y revisar en concordancia los tiempos establecidos para asignar las tareas.
- Cubrir las bajas.
- Contratar a más personal.
- Comprar medios técnicos (grúas, sábanas deslizables...).
- Realizar mantenimiento de los medios técnicos.
- Diseñar los protocolos y las “rutas” de manera interdisciplinar sumando a las gerocultoras, no solo teniendo en cuenta a las personas técnicas.
- Dar un cierto margen de organización a las gerocultoras sobre las rutas establecidas.
- Consultar a las gerocultoras para la valoración de la dependencia y en el seguimiento y actualización si se hiciera (deterioro cognitivo, apoyos necesarios...).
- Acordar criterios para asignar tareas y cargas y que se haga de forma transparente para evitar la discrecionalidad de las personas con mando.
- Aumentar nuestro salario mínimo.

Para conocer la situación en tu empresa y qué puedes hacer para cambiarla, háblalo con tus compañeras y compañeros y dirígete a tus representantes o a la **Federación de CCOO de Sanidad y Sectores Sociosanitarios** de tu territorio.

Por una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática en las residencias para personas mayores.