

Guía de Buenas Prácticas para la Prevención de Riesgos en Ayuda a Domicilio





INDICE

INTRODUCCIÓN 5

1.- MARCO CONCEPTUAL 9

1.1.- El Servicio de Atención a Domicilio

1.2.- El Servicio de Ayuda a Domicilio

2.- TAXONOMÍA DEL RIESGO 12

2.1.- Análisis por puestos de trabajo de los factores de riesgos en el
Servicio de Ayuda a Domicilio

2.1.1.- Coordinador, Ayudante de Coordinación y Personal de
Oficina del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Riesgos y Factores de Riesgo

a.- Lugares o puestos de trabajo

b.- Equipos de trabajo

c.- Contaminantes físicos

d.- Organización del trabajo y entorno laboral

2.1.2.- Auxiliar de Ayuda a Domicilio

Riesgos y Factores de Riesgo

a.- Lugares o puestos de trabajo

b.- Máquinas y equipos de trabajo

c.- Riesgo de incendio, explosión y electrocución

d.- Productos químicos

e.- Ambiente térmico



- f.- Contaminantes biológicos
- g.- Organización del trabajo y entorno laboral
 - g.1.- Carga física
 - a.- Esfuerzos físicos
 - b.- Posturas de trabajo
 - c.- Manipulación de cargas
 - g.2.- Entorno laboral: Riesgo Psicosocial

2.1.3.- Situaciones Especiales

3.- GLOSARIO	83
4.- LEGISLACIÓN APLICABLE	91
5.- BIBLIOGRAFÍA	93



PRESENTACION

La presente guía tiene como finalidad informar a trabajadores, empresarios y representantes del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), sobre los riesgos laborales que existen en este sector y las recomendaciones prácticas a seguir para prevenir los accidentes o enfermedades de trabajo, que se pudieran ocasionar de concretarse los riesgos.

En esta guía se podrá encontrar un glosario general de conceptos básicos de prevención de riesgos laborales, que ayudarán al colectivo a la que esta dirigida a entender conceptos básicos, para su entendimiento, también están descritos los puestos de trabajo, sus actividades y los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto quien lo ocupa y desarrolla, seguidos de las recomendaciones de buenas prácticas, que se deberán cumplir, para que ese riesgo no llegue a causar daños a la salud de los trabajadores, que se reflejarán en la calidad de la prestación del servicio.

Así mismo, con la difusión y utilización que hagan de ella los empresarios, se complementará su obligación para con los trabajadores, estipulada en el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14.1 dicta que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta protección nos lleva a la elaboración de la presente guía, la cual servirá de instrumento para profesionalizar el sector en materia preventiva, para conocer los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo y, facilitar a los empresarios que integran el sector, información para minimizar o en algún caso, eliminar los riesgos existentes.

Siguiendo con la citada ley destacar los artículos 18 y 19 sobre información, consulta y participación de los trabajadores y formación de los trabajadores respectivamente. En ellos podemos leer que todo trabajador debe recibir información sobre posibles riesgos que le afecten en el momento de su contratación y siempre que cambie de puesto o lugar de trabajo. Como indica la ley *“la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”*. De estas líneas sale la idea de la presente guía, cuyo objetivo es presentar a los trabajadores unas fichas informativas por cada puesto de trabajo, donde se incluyan de manera detallada los riesgos, los factores que los provoquen y las medidas o recomendaciones a tomar para evitar dichos riesgos.

Como antecedentes a esta guía destacar el proyecto denominado “Estudio de los trastornos musculoesqueléticos de los trabajadores del sector de Residencias Privadas de personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio” cuyo principal objetivo fue profundizar en el conocimiento de los riesgos laborales específicos en las Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio. Entre las conclusiones del estudio, recalcar la necesidad de desarrollar un instrumento preventivo que permita a los empresarios, a los trabajadores y a sus



representantes conocer las actuaciones para desarrollar su trabajo en condiciones óptimas, tanto para garantizar su seguridad, como para mejorar las condiciones laborales en las que realizan sus tareas en sus respectivos puestos de trabajo. Dicho instrumento es la Guía de Buenas Prácticas para la Prevención de Riesgos en Ayuda a Domicilio.

Para la creación de este instrumento preventivo e informativo, hemos partido en primer lugar de un análisis bibliográfico, a continuación se ha cotejado el material documental relacionado con el sector objeto de estudio y finalmente se ha realizado un estudio de contenidos proveniente tanto de fuentes primarias (consulta de expertos y grupos de discusión) como secundarias (análisis, síntesis, interpretación y evaluación de las fuentes primarias) para su posterior elaboración de conclusiones.

Las conclusiones obtenidas de estos análisis nos han llevado a establecer a modo de fichas informativas, una taxonomía de riesgos, diferenciando entre factores de riesgo y riesgos propiamente dichos, establecer una serie de recomendaciones como medidas preventivas, así como dictar una serie de obligaciones que deben tener los empresarios del sector a la hora de minimizar los riesgos.

En la primera fase del proyecto o fase de recogida de información, se recopilaban datos, con el fin de disponer del caudal de información suficiente (en cantidad, en representatividad, en importancia de la misma) para llevar a cabo el diseño y elaboración de la presente Guía de Buenas Prácticas.

La evaluación inicial, en su conjunto, nos permitió analizar y valorar la información recogida, así como el grado de consecución de los objetivos planteados en un principio.

Después de esta visión inicial se ha llevado a cabo una evaluación procesual, la cual nos ha permitido evaluar el proceso y llevar un seguimiento del mismo y así ir conociendo al momento la consecución de los objetivos propuestos y la calidad del producto que estábamos realizando para así adaptar y mejorar aquellos aspectos que considerábamos mejorables.



Antes de concluir con el producto final, se ha realizado una evaluación con el objetivo de conocer si se ha cumplido con los objetivos planteados.

Todo esto desemboca en la guía que tienen ante sí, donde se presentan las diferentes categorías profesionales del sector y en función de éstas los diferentes factores de riesgo y riesgos que afectan a cada uno, así como las recomendaciones dadas según las necesidades de cada sector con un enfoque útil, comprensible y de fácil aplicabilidad, especialmente para aquellos más desfavorecidos y con menor nivel formativo.

1. MARCO CONCEPTUAL

En estudios recientes se ha encontrado que el envejecimiento de la población ha ido creciendo poco a poco y como resultado se ha obtenido que un 17% de los españoles tienen más de 65 años. Así mismo el 24% de esta población mayor de 65 años, tiene algún tipo de limitación física o de dependencia, bien sea para realizar las tareas más elementales de la vida, tales como levantarse, asearse, cocinar, comer, etc. y otras que son tareas menos vitales pero igualmente importantes como ir a la compra, ir a la consulta médica, realizar trámites bancarios, entre otras.

Situación que ha hecho que se busque una alternativa de apoyo total a esta población envejecida y/o con limitaciones, siendo cubierto hasta fechas muy recientes por los propios miembros de la familia, normalmente mujeres, sin que en su mayoría pudiesen realizar algún otro tipo de labor remunerada.

En la actualidad, esta situación, afectada por los cambios que ha ido sufriendo la estructura familiar y la incorporación activa de la mujer al mundo laboral, ha sido modificada por los roles en el cuidado de los mayores. Por esta razón y con vistas a solucionar los nuevos cambios sociales, han surgido nuevas alternativas que ofrecen mayor calidad de vida a una franja de la población vulnerable.

Es así como el establecimiento del Servicio de Ayuda a Domicilio, ha venido a cubrir las necesidades de las familias con personas dependientes, aunque el cubrimiento no llegue al 100% de las necesidades del dependiente, si les permite recibir una serie de cuidados, sin necesidad de abandonar su hogar, lugar en el que la mayoría prefiere estar.

Sin embargo, además de las personas mayores, existen otros grupos susceptibles como: los disminuidos psíquicos, físicos y la población infantil, que precisan, dependiendo de sus limitaciones, de ambientes adaptados y/o controlados y de tasas muy altas e intensivas de apoyo, que han sido incluidos con el nacimiento de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de de-

pendencia aprobada por el Congreso de los Diputados el 30 de Noviembre de 2006; por lo cual ha crecido la demanda e importancia social de este servicio.

1.1. EL SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO

Los servicios de atención a domicilio incluyen el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), el Servicio de Teleasistencia y otros recursos constituidos de atención a domicilio prestados bien como servicio -como el servicio de comidas a domicilio o lavandería - o bien como por prestaciones monetarias de carácter público -prestaciones para ayuda a domicilio, prestaciones para la adecuación de la vivienda, ayudas a familias cuidadoras y ayudas técnicas.

Respecto al carácter público o privado de estos servicios, cabe decir que los datos que a continuación se exponen se refieren a servicios ofrecidos desde el sector público (con aportación pública en su financiación) gestionados, en su mayoría, por entidades de carácter privado bajo el sistema de concertación.

1.2. EL SERVICIO PÚBLICO DE AYUDA A DOMICILIO (SAD)

El número de usuarios atendidos por el SAD a enero de 2006 era de 305.801 personas de 65 y más años. Madrid es la Comunidad Autónoma con mayor número de usuarios, con 54.631. Otras Comunidades con un elevado número de usuarios del SAD son: Cataluña (47.866), Andalucía (38.229) y Castilla-La Mancha y Castilla y León con más de 23.000 usuarios cada una.

A nivel nacional el índice de cobertura, definido como porcentaje de personas de 65 y más años usuarias del servicio, se sitúa como media en 4,09. La Comunidad con mayor índice de cobertura en el SAD es Extremadura, con un 9,82, cerca de seis puntos por encima de la media nacional. También destacan Castilla-La Mancha y Madrid, con índice de cobertura del 6,37 y 6,29, respectivamente.

La intensidad horaria, definida como número de horas de atención por usuario al



mes, se sitúa como media en 16,28 horas/mes/usuario, de las cuales, como media, 5,97 horas/mes se dedican al cuidado personal del usuario y 10,31 a tareas domésticas.

Esta distribución, sin embargo, no es uniforme para todas las Comunidades Autónomas. De las quince que facilitan información sobre este indicador, en siete de ellas el tiempo dedicado a cuidado personal del beneficiario es mayor o mucho mayor que el dedicado a tareas del hogar. Este es el caso de Asturias (52%); Baleares Baleares (84), Cataluña (73), Madrid (53), Navarra (54), País Vasco (70) y La Rioja (51). Este perfil de distribución de tiempo de atención a domicilio ha variado a lo largo del período 1999-2006, siendo cada vez más las Comunidades en las que la proporción de tiempo dedicado al cuidado personal de mayor supera al tiempo dedicado a tareas domésticas.

Respecto al perfil de los usuarios del SAD, por género y edad, existe una mayoría de usuarias mujeres, cuyo porcentaje oscila entre el 53% del País Vasco y el 95 de Castilla-La Mancha. En casi todas las Comunidades Autónomas los usuarios que superan los 80 años son mayoría.

El precio público del SAD se sitúa como media nacional en 12,12 euros/hora/usuario.

Existen importantes oscilaciones entre Comunidades, destacando Navarra y Melilla con un precio de 22,32 y 20,09 euros/hora, respectivamente. Extremadura y Cantabria son las Comunidades con un precio público más bajo: 6,18 y 7,30 euros/hora, respectivamente.

El número de usuarios entre enero 1990 y enero 2006 ha aumentado de forma importante, con 193.004 usuarios más del SAD. Este crecimiento, que se ha visto reflejado en un mayor índice de cobertura en 2,4 puntos porcentuales por encima del valor de 1999, situando se en el 4% de la población mayor en enero de 2006.

Colección Documentos. Serie Documentos Estadísticos. INFORME 2006 Las Personas Mayores en España. Datos Estadísticos Estatales y por Comunidades Autónomas. TOMO I

2. TAXONOMÍA DEL RIESGO

En el apartado anterior se ha estado dando una información general acerca de los conceptos básicos de la ayuda a domicilio y en lo que afecta ésta a la Prevención de Riesgos Laborales.

Uno de los objetivos de este estudio es, dar una visión general y específica de los riesgos existentes además de profundizar en el conocimiento de los riesgos laborales que afectan al sector que estamos tratando para ofrecer posteriormente, medidas preventivas que deberían llevarse a cabo.

El RIESGO, desde el punto de vista de la salud laboral lo podemos definir como la *“posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”*

Por tanto, para su enumeración, previamente vamos a efectuar una clasificación de los factores que los causan. Para ello vamos a tener en cuenta la siguiente clasificación de riesgos que irán ligados a:

- Condiciones de seguridad
- Contaminantes ambientales
- Organización del trabajo

Factores ligados a las condiciones de seguridad

En este apartado se incluirán aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes en el trabajo, daños a las personas y/o a las instalaciones. Dentro de estos factores destacamos:

- **Lugares de trabajo**, entendiendo como tal, las áreas del centro de tra-



bajo, edificada o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder por razón de su trabajo. Debe garantizarse la seguridad y salud en los lugares de trabajo, de forma que su utilización no se deriven riesgos para los trabajadores, teniendo en cuenta aspectos como el tipo de construcción, orden, limpieza, mantenimiento, señalización de seguridad y salud, instalaciones, etc.

- **Maquinas y equipos de trabajo**, abarcando cualquier maquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- **Manipulación, almacenamiento y transporte**, incluyendo todas las actividades donde es necesario desplazar los materiales para desarrollar las distintas fases del proceso productivo.
- **Riesgo de incendio**, presente en cualquier tipo de actividad.
- **Instalaciones eléctricas**, factores que influyen y determinan los efectos de la corriente eléctrica en el cuerpo humano son: la tensión aplicada, la intensidad y duración del contacto eléctrico, el recorrido de la corriente a través del cuerpo y la resistencia y capacidad de reacción de la persona.
- **Productos químicos**, existen determinados componentes químicos y combinaciones que presentan riesgos específicos desde el punto de vista de la salud y la seguridad. Estas sustancias se refieren a sustancias combustibles, inflamables, explosivos, tóxicos corrosivos, etc.

Factores ligados a los contaminantes ambientales

Los factores ligados a los contaminantes ambientales comprenderán los elementos, sustancias, energía u organismo que en determinada cantidad o por variación importante de alguno de sus constituyentes puede provocar un efecto nocivo o crear malestar al entrar en contacto con los trabajadores en el medio ambiente laboral, destacando fundamentalmente:



Contaminantes físicos, entre estos factores destacan:

- **Ruido**, las características del sonido, que van a hacer diferentes los ruidos, son la frecuencia y la intensidad.
- **Vibraciones**, producidas por el propio movimiento de una máquina o equipo, partes de maquinas desequilibradas, choques, etc.
- **Radiaciones**, distinguiendo según la cantidad de energía radiaciones ionizantes y no ionizantes o de baja o media frecuencia.
- **Ambiente Térmico**, refiriéndonos a las condiciones físicas ambientales de temperatura, humedad y ventilación, en las que desarrollamos nuestro trabajo.

Contaminantes Químicos, sustancias formadas por materia inerte que durante su fabricación, transporte, almacenamiento y uso pueden incorporarse al medio ambiente de forma sólida (humos, polvos), líquida (nieblas y brumas) o gaseosa que pueden afectar de forma negativa a los trabajadores.

Contaminantes Biológicos, aquellos microorganismos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo y originar alteraciones en la salud de los trabajadores procedentes de organismos vivos derivados de animales o vegetales.

Factores ligados a la organización del trabajo

En el desarrollo de una actividad laboral la organización del trabajo puede tener una influencia decisiva en la salud de los trabajadores y así es recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La organización del trabajo se refiere a la carga física o mental que implica el desempeño laboral. Los factores derivados de la organización del trabajo se enuncian como carga de trabajo donde podemos distinguir:

- **Carga física**: destacando por un lado las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización y por otra, las capa-



ciudades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

- **Carga mental:** refiriéndonos a la carga psíquica al que está sometido el trabajador, dependiendo de diferentes factores entre otros la cantidad y calidad de la información que recibe, la complejidad de la respuesta, la autonomía de sus decisiones y el tiempo de respuesta.

2.1. ANÁLISIS POR PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

- 1.- Coordinador/a del Servicio de Ayuda a Domicilio
- 2.- Ayudante de coordinación del Servicio de Ayuda a Domicilio
- 3.- Auxiliar de Ayuda a Domicilio

1. Trabajos generales de atención al hogar:
2. Trabajos de atención personal:

Este apartado tiene como objetivo identificar los riesgos y factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores pertenecientes al SAD, así como dar una serie de recomendaciones o buenas prácticas al lector de esta guía para cumplir con los principios generales de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, además de proteger, eliminar o disminuir riesgos derivados de las actividades diarias de su trabajo.

La identificación de puestos se basa en el IV Convenio de Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal firmada por la comisión paritaria compuesta por las Organizaciones Empresariales de FNM, LARES y CEAD y las organizaciones Sindicales: CC.OO. y U.G.T. cuya vigencia es de enero de 2006 a diciembre de 2007.

Entre los puestos u ocupaciones destacan el coordinador/a del Servicio de Ayuda a Domicilio, ayudante de coordinación del SAD y auxiliar de Ayuda a Domicilio tanto en trabajos generales de atención al hogar y trabajos de atención personal.

2.1.1. COORDINADOR, AUXILIAR Y PERSONAL DE OFICINA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Tareas:

- a. Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.
- b. Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
- c. Coordinación periódica con el responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- d. Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.
- e. La elaboración y entrega de los partes de trabajo al auxiliar.
- f. Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- g. Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las Entidades o personas físicas con las que se contrate.
- h. Trabajos propios de oficina.
- i. Comunicación y avisos telefónicos.
- j. Recogida de datos para facturación y productividad.
- k. Otras funciones de similares características.



RIESGOS Y FACTORES DE RIESGO

A. LUGARES DE TRABAJO

Principalmente se ubican en oficinas o despachos donde ejercen tareas relacionadas con el manejo de equipos de comunicación, equipos informáticos, etc. las cuales cuentan, en su mayoría de los casos, con una iluminación uniforme, equipos y maquinarias, muebles, ordenadores, fotocopiadoras y demás herramientas, además de estar dotadas por un suministro de agua y electricidad, distribuidos por todo el espacio de la oficina con muchos puntos de acceso, cableado, etc.; aspectos a tener en cuenta a la hora de tomar medidas preventivas y minimizar y eliminar en su caso accidentes de trabajo.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Suelos mojados• Escaleras• Desniveles• Obstáculos (cables, papeleras, etc.)	<ul style="list-style-type: none">• CAÍDAS
<ul style="list-style-type: none">• Cuadros eléctricos	<ul style="list-style-type: none">• ELECTROCUCIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Mobiliario (mesas de trabajo, sillas, ordenadores, fotocopiadoras, etc.)	<ul style="list-style-type: none">• GOLPES CON OBJETOS
<ul style="list-style-type: none">• Productos inflamables• Cuadros Eléctricos• Cableado	<ul style="list-style-type: none">• RIESGOS DE INCENDIO



RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR

- Zonas de paso y salidas libres de obstáculos y señalización.
- Lugares de trabajo ordenados.
- Mantenimiento correcto de máquinas y de forma periódica.
- Manipulación de cuadros eléctricos si existe información previa.
- Comunicar anomalías al servicio de mantenimiento.
- Contar con dispositivos adecuados para combatir los incendios, además de con detectores contra incendios y sistemas de alarma.
- Temperatura ambiente entre 17 y 27 °C.
- La iluminación deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe.
- Evitar variaciones bruscas de luminancia así como
- deslumbramientos directos producidos por la luz solar o por fuentes de luz artificial.
- Disponer de material para primeros auxilios en caso de accidente, el cual se revisará periódicamente.



B. EQUIPOS DE TRABAJO

Este apartado se refiere a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo siendo los más utilizados en este puesto mobiliario de oficina, archivadores, ordenadores, monitores, teclados, ratones, impresoras, etc. Por lo tanto uno de los documentos a tener en cuenta a la hora de estudiar los riesgos y factores de riesgo será el Real Decreto 488/1997 de Pantalla de Visualización de Datos.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Pantalla	<ul style="list-style-type: none">• FATIGA VISUAL• FATIGA MENTAL (CANSANCIO POR EXCESO DE CONCENTRACIÓN EN PANTALLA)
<ul style="list-style-type: none">• Teclado	<ul style="list-style-type: none">• TRAUMATISMOS EN DEDOS Y MUÑECAS
<ul style="list-style-type: none">• Mesa o superficie de trabajo• Portadocumentos o atril	<ul style="list-style-type: none">• DOLORES DE ESPALDA
<ul style="list-style-type: none">• Silla de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• DOLORES INCÓMODOS DE OJOS Y CUELLO• SOBRECARGA EN LA ZONA LUMBAR DE LA ESPALDA



RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR

- Mantener una distancia de 45 y 55 cm a la pantalla, el teclado y los documentos.
- Colocar la pantalla por debajo -entre 10 y 60°- de la línea horizontal de visión de la persona trabajadora.
- Girar la pantalla ligeramente hacia un lado siempre que se introduzcan datos.
- Inclinar el teclado de forma cómoda para la introducción de datos.
- Las mesas o superficies de trabajo deben tener las dimensiones necesarias para la colocación flexible de la pantalla, teclado, documentos y otros objetos.
- Las mesas de trabajo deben ser de un material mate, para evitar brillos.
- Las sillas y asientos tienen que ser estables y cómodas, con altura regulable y espacio reclinable.
- El soporte para documentos debe ser estable y regulable, que reduzca al máximo la posibilidad de realizar movimientos incómodos con el cuello y los ojos.
- Utilizar colores claros para transmitir tranquilidad.
- Si permanece el trabajador muchas horas sentado no adoptar posturas incorrectas. Parón de 10 minutos cada dos horas y, si es posible, con el fin de descansar del esfuerzo continuo de fijarse en puntos de la pantalla a muy corta distancia.



C. CONTAMINANTES FÍSICOS

Los factores ligados a los contaminantes ambientales. El sector analizado puede verse afectado por factores principalmente:

- **Ruido**

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Impresoras• Teléfonos• Ordenadores• Fotocopiadoras• Conversaciones• Aires acondicionados	<ul style="list-style-type: none">• DOLORES DE CABEZA• MAREOS• ANSIEDAD Y FATIGA• NERVIOSISMO Y ESTRÉS QUE PUEDEN CAUSAR ÚLCERAS E INSOMNIO• FALTA DE CONCENTRACIÓN

RECOMENDACIONES

- El nivel de ruido no debe sobrepasar los 65 dB si la concentración es normal y los 55 dB si se requiere gran concentración
- Separar aparatos o máquinas ruidosas de los lugares donde está ubicado el puesto de trabajo.

- **Ambiente térmico**

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Aires acondicionados• Calefacciones	<ul style="list-style-type: none">• ESTRÉS TÉRMICO• SEQUEDAD DE LAS MUCOSAS



<ul style="list-style-type: none">• Ropa inadecuada• Ordenadores• Ventanas y puertas con aislamientos deficientes	<ul style="list-style-type: none">• CANSANCIO, AGOTAMIENTO• SOÑOLENCIA• DESHIDRATACIÓN
---	--

RECOMENDACIONES

- Temperaturas entre 17 °C y 27 °C
- Humedad relativa comprendida entre el 30% y el 70%, excepto si existe riesgo por electricidad estática, que no pasará del 50%



D. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Para comenzar este punto cabe preguntarse si cualquier persona que ocupa un puesto directivo puede ser considerado automáticamente como un líder, entendiéndose como tal aquel que ejerce una influencia sobre los miembros de un grupo u organización. El puesto de trabajo que presentamos cumple con estas características y debe manejar este concepto a la hora de alcanzar los objetivos y metas de la organización que coordina.

Como se enuncio en apartados anteriores, la organización del trabajo se refiere a la carga física o mental que implica el desempeño laboral.

Dentro de la carga física no hemos considerado la existencia de riesgos tales como trastornos músculo esqueléticos causados por el manejo incorrecto de cargas o por efectuar movimientos repetitivos, ya que las características de estos puestos de trabajo no genera ese tipo de alteraciones en la salud del trabajador. Pero si que tenemos que tener en cuenta, antes de introducirnos en el apartado de “carga mental”, las malas posturas corporales debidas a la disposición del puesto de trabajo y el mobiliario de oficina.

Por tanto en el puesto de trabajo se debe perseguir claramente los tres objetivos de la ergonomía: Eficiencia (de la tarea), seguridad (trabajo) y bienestar (de la persona). Siguiendo con el concepto de ergonomía y entendiéndose como tal como el conjunto de técnicas cuyo objetivo es adecuar el puesto de trabajo a la persona, para la clasificación de los factores de riesgo en este apartado vamos a diferenciar aquellos existentes como consecuencia de la ergonomía de diseño (conseguir posturas de trabajos confortables mediante asientos, superficies de trabajo, etc.).



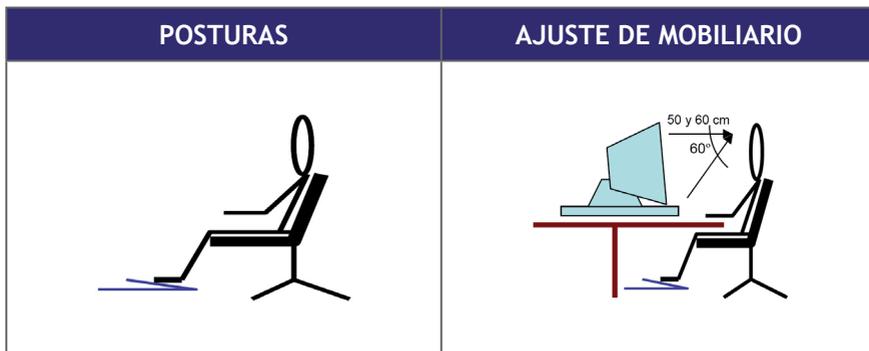
- Carga física

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Posturas de trabajo inadecuadas	<ul style="list-style-type: none">• Trastornos parte baja de la columna. (puede derivar en trastornos músculo esqueléticos)• Dolor persistente en articulaciones, músculos, tendones y otros tejidos blandos.• Incomodidad
<ul style="list-style-type: none">• Movilidad restringida	<ul style="list-style-type: none">• Molestias y lesiones músculo esqueléticas (hombros, cuellos, espalda, manos y muñecas)• Trastornos circulatorios en las piernas
<ul style="list-style-type: none">• Movimientos repetitivos	<ul style="list-style-type: none">• Traumatismos específicos en hombros, cuello, manos y muñecas (Utilización del ratón del ordenador) y brazos y codos.

RECOMENDACIONES



- Formación e información del trabajador (Notificar rápidamente los fallos de tu equipo)
- Organiza tu área de trabajo para asegurar que todos los materiales y elementos del equipo se pueden alcanzar fácilmente sin forzar la postura.
- No mantener durante la jornada laboral la misma postura (Verificar tu postura antes de comenzar a trabajar y ajustar el mobiliario para mantener una buena postura)
- Las sillas y asientos deben estar correctamente regulados.



- **Carga Mental**

Cuando hablamos de carga mental, nos estamos refiriendo a la carga psíquica a la que está sometido el trabajador. Está desemboca en posibles riesgos psicosociales definidos como afecciones a la salud del trabajador, así como al desarrollo del trabajo como consecuencia de unas condiciones que se producen en el entorno laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas diarias.

Dado el puesto de trabajo que se esta analizando, es importante tener en cuenta el concepto de liderazgo. Tanto el coordinador como los mandos superiores deben ejercer una influencia en las actividades de un grupo con la finalidad de conseguir las metas propuestas. El líder debe ser concebido como alguien que

define la realidad del grupo y de la organización a la que pertenece, qué valores deben apoyarla y promover un consenso social acerca de los significados resultantes. Este concepto es relevante a la hora de analizar los factores de riesgo de este puesto de trabajo ya que según los comportamientos del líder se pueden desencadenar riesgos de sufrir estrés, mobbing y otros conceptos que se analizan a continuación.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de carga de trabajo • Falta de competencias en el trabajo • Repetitividad de tareas • Responsabilidad • Libertad de decisión • Claridad en la asignación de tareas • La empresa no facilita la participación de los empleados • Falta de comunicación • Conflictos con los compañeros o el propio empresario • Precariedad en el trabajo (inseguridad en el trabajo) • Condiciones físicas de trabajo (condiciones extremas de temperatura, ruido, etc.) • Riesgos de integridad física • Duración de jornada laboral, trabajo a turnos 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés Laboral



<ul style="list-style-type: none">• Desgaste emocional• Autoestima profesional• Insatisfacción laboral• Cansancio• Malestar general	<ul style="list-style-type: none">• Burn out
<ul style="list-style-type: none">• Falta de comunicación intencionadamente.• Ataques verbales• Criticas hacia la vida privada• Amenazas físicas/psíquicas evitando los testigos• Ignorancia hacia la victima• Obligación a realizar tareas humillantes• Calumnia hacia la victima• Forcejeos• Ataques en el entorno laboral• Agresión sexual	<ul style="list-style-type: none">• Mobbing

RECOMENDACIONES

- Aprende a comunicarte sin agresividad y timidez.
- Descansos adecuados.
- Prácticas moderadas de deportes y tiempo de ocio.
- Eliminar los excesos de trabajo estableciendo horarios en nuestro tiempo de trabajo y tomando pequeños descansos durante la jornada.
- Evitar el aburrimiento y la frustración
- Descansar suficientemente
- Realizar ejercicios de relajación
- Evitar relaciones tensas y/o conflictivas con compañeros (fomentar y fortalecimiento de vínculos sociales entre compañeros
- Manteniendo una buenas relaciones con los demás.



RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL EMPRESARIO

- Evitar posibles riesgos que se puedan producir en el sector estudiado.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y que afecten tanto a coordinadores, ayudantes de coordinación o auxiliares.
- Combatir los riesgos en su origen, antes que puedan ocasionar daños irreparables.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- Tener en cuenta cualquier avance técnico que pueda favorecer el estado de bienestar de los trabajadores del sector.
- Si existe algún elemento que entrañe algún peligro sustituirlo por otro que favorezca la salud del trabajador.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
- El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.



RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL COORDINADOR, AYUDANTE DE COORDINACIÓN Y PERSONAL DE OFICINA

Claves para mejorar su salud y su espacio de trabajo

- Proporcionar a los trabajadores información continua sobre la importancia de la ergonomía, las posturas más adecuadas y la mejor forma de aprovechar el equipo y las herramientas de trabajo.
- Diversificar las actividades diarias tanto como sea posible.
- Tener un breve receso cada dos horas, especialmente aquellas personas que trabajan con ordenadores.
- Evitar pertenecer en la misma postura durante mucho tiempo, hacer ejercicios de estiramientos y mantener una posición cómoda a lo largo del día.
- Prestar especial atención a factores que puedan influir en los niveles de estrés, como son la temperatura, la iluminación y la acústica.
- Asimismo, es importante valorar y desarrollar una distribución física apropiada del equipo y mobiliario.
- Utilizar mobiliario adecuado para el desarrollo de cada actividad, como reposabrazos, sillas móviles y flexibles que respondan a las necesidades anatómicas de cada persona y mesas de trabajo adaptables a las funciones diarias.

Fuente: Steelcase

2.1.2. AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO

Tareas: Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario.

1. Trabajos generales de atención al hogar:

- a. Limpieza de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- b. Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de la lavandería.
- c. Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
 - a. Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
 - b. Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.
 - c. Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.

2. Trabajos de atención personal:

- a. Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
- b. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
- c. Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
- d. Acompañamiento a visitas terapéuticas
- e. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
- f. Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia



o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

Apoyo en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visita a familiares o actividades de ocio.

RIESGOS Y FACTORES DE RIESGO

A. LUGAR O PUESTO DE TRABAJO

El trabajo del auxiliar de SAD, se desarrolla en las viviendas de los usuarios del servicio, viviendas que tienen diversas características, entrañando también diferentes riesgos, sin embargo existen peligros comunes inherentes a todos los hogares y que ya están determinados, en el DADO (Detección de Accidentes Domésticos y de Ocio) el Instituto Nacional de Consumo ha elaborado un estudio, del que se desprenden algunos datos a tener en cuenta: Los accidentes domésticos más frecuentes son las caídas (42,9%), seguidos de los aplastamientos, cortes y desgarros (18,3%) y de los golpes (15,1%). Las quemaduras también forman parte de esta lista de incidencias con un 10,9% del total, es por tanto importante realizar una clasificación de los factores que pueden desencadenar en riesgos para la salud de quienes prestan sus servicios personales es el hogar, así:

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Escaleras.• Suelos o tarimas o distinto nivel• Cables• Suelos mojados• Balcones• Terrazas• Ventanas• Prisas al desplazarse• Alfombras	<ul style="list-style-type: none">• CAIDAS CON CONSECUENCIAS DE DIVERSA GRAVEDAD



<ul style="list-style-type: none">• Muebles en general• Caída de Elementos que se encuentren en altura.	<ul style="list-style-type: none">• GOLPES Y CONTUIONES
--	--

RECOMENDACIONES

- Utilizar las herramientas y/o elementos adecuados para cada trabajo y guardarlos en un sitio adecuado al terminar el trabajo.
- Mantener los espacios de circulación, libres de obstáculos, tales como cables, muebles, paquetes, cajas.
- No colgar objetos, especialmente en balcones, terrazas o ventanas.
- Mantener los suelos secos o circular únicamente cuando lo estén.
- No encerar o pulir en exceso los suelos
- No asomarse a balcones o terrazas
- Para alcanzar sitios altos, evitar utilizar sillas, taburetes, bancos u otros elementos.
- Utilizar preferentemente escaleras de mano dobles (de tijera) para trabajar, verificando previamente que estén totalmente abiertas y asentadas en el suelo, para subir en ellas.
- No utilizar escaleras de mano con travesaños rotos o empalmados.
- Tener especial atención al tener que mover objetos que tapen la visibilidad
- Los cables de los aparatos deben de estar recogidos cuando se desplacen.
- No dejar cajones o armarios abiertos.
- No poner objetos pesados en sitios altos.

B. MAQUINAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

En el desarrollo de sus labores cotidianas, principalmente en las concernientes a las funciones de trabajos generales de atención al hogar, el Auxiliar de Ayuda a Domicilio, utiliza una serie de maquinas (electrodomésticos o gasodomesticos) y herramientas, cuyo uso esta extendido en la población en general, por lo cuál no se requiere ninguna titulación o adiestramiento especializado, no existiendo tampoco unas condiciones físicas o psíquicas mínimas para su utilización, pero si entrañan una serie de riesgos o peligros por su inadecuada utilización.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> • Cuchillos • Tijeras • Navajas • Cuchillas • Ventiladores • Vajillas • Batidoras • Trituradoras • Licuadoras • Puertas • Ascensores • Armarios y Cajones 	<ul style="list-style-type: none"> • CORTES, ATRAPAMIENTOS Y HERIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Planchas • Estufas • Braseros • Cocinas • Cafeteras • Mecheros • Hornos • Ollas 	<ul style="list-style-type: none"> • QUEMADURAS



RECOMENDACIONES

- Utilizar de forma correcta los aparatos, leer y cumplir las instrucciones de uso y mantenimiento.
- No manipular electrodomésticos en mal estado
- Tener cuidado al utilizar elementos cortantes como cuchillos, tijeras, navajas
- Eliminar clavos sin uso de paredes, puertas o muebles
- Recoger inmediatamente cristales rotos, alfileres, tachuelas o cualquier elemento corto punzante que caiga al suelo u otra superficie.

C. RIESGO DE INCENDIO, EXPLOSIÓN O ELECTROCUCIÓN

Existen equipos para el hogar que entrañan no solamente un riesgo en su manejo por sus características sino que además, tienen el riesgo añadido de que por su mal funcionamiento, mala disposición/ instalación, o por simple descuido, puedan producir incendios, explosiones o electrocuciones.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> • Caldera • Instalaciones de Gas • Bombonas de Butano • Bombonas de oxígeno • Instalaciones de Gas • Estufas o radiadores • Chimeneas • Cocinas • Campanas de extracción de la cocina 	<ul style="list-style-type: none"> • INCENDIO ó EXPLOSIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Enchufes múltiples (ladrones) • Cables en mal estado • Cuadros eléctricos • Aparatos Eléctricos (tostadora, televisor, estufa, televisor...etc) 	<ul style="list-style-type: none"> • ELECTROCUCION

RECOMENDACIONES

- No utilizar el alcohol como sustancia para avivar el fuego (en una parrillada o una chimenea, por ejemplo)
- No poner nunca a secar la ropa encima de estufas eléctricas, o radiadores. Cuando la prenda se calienta lo suficiente puede causar un fuego.



- Solicitar que se hagan las revisiones de mantenimiento de la caldera y los conductos de gas.
- No utilizar las botellas de butano, con las gomas caducadas.
- Cerrar la llave del paso al finalizar la utilización del gas y siempre por la noche
- Evitar las corrientes de aire sobre la llama que puedan apagarla.
- Tener cuidado con los recipientes con líquidos sobre el fuego que, al hervir, rebosen y apaguen la llama.
- Si percibe olor a gas no accione interruptores eléctricos ni encienda cerillas o mecheros: la chispa provocaría una gran explosión.
- No deje nada cocinando en el fuego ni aparatos eléctricos de gran consumo en marcha cuando abandone el domicilio.
- No almacenar combustibles innecesarios en la casa, como ropa vieja, periódicos, pinturas, etc.
- Mantener limpia la campana y la cocina, sin acumulación de grasa o aceite.
- Utilizar enchufes múltiples homologados
- No sobrecargar los enchufes múltiples
- Restituir los cables en mal estado
- En el caso de notar olor a tostado, revise y localice el origen, puede tratarse de un sobrecalentamiento de la instalación eléctrica que originará un peligroso cortocircuito o un incendio.
- No conectar aparatos que se hayan mojado.
- Procurar no usar ni tocar aparatos eléctricos estando descalzo, aún cuando el suelo esté seco.
- No tener estufas eléctricas, tomas de corriente ni otros aparatos eléctricos al alcance de la mano en el cuarto de baño y a menos de 1 m. del borde de la bañera.
- Ante cualquier reparación o manipulación de la instalación eléctrica desconectar el interruptor general situado normalmente en el cuadro general y asegurarse de la ausencia de tensión.



D. PRODUCTOS QUIMICOS

Si hiciéramos una revisión de cuántos productos químicos se utilizan normalmente en el hogar, nos daríamos cuenta de que el número es elevado, y poco conocemos sus características. La mayoría de estos productos no son considerados como peligrosos por quienes los usan, por lo que en la manipulación de ellos no existe la conciencia sobre los riesgos de accidentes o enfermedades que se corren al utilizarlos sin ninguna precaución.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Jabones y detergentes para cualquier uso• Desincrustantes• Desengrasantes• Pulimentadores• Lejía• Amoniaco• Insecticidas• Suavizantes• Líquidos limpia cristales• Medicinas	<ul style="list-style-type: none">• DERMATOSIS• ALERGIAS RESPIRATORIAS• QUEMADURAS• INTOXICACIONES• IRRITACIONES DE MUCOSAS• IRRITACIONES DE PIEL• CONJUNTIVITIS

RECOMENDACIONES

- Leer detenidamente las instrucciones de uso del producto.
- Mantener las etiquetas en buen estado.
- Usar guantes, únicamente cuando se hagan tareas que comporten riesgos de contacto, estos tienen que ajustarse bien, en material impermeable y resistente.
- Evitar el contacto directo con las manos.



- No mezclar productos químicos entre sí, algunas mezclas producen gases tóxicos.
- Aplicar las concentraciones recomendadas.
- No aplicar en espacios cerrados o poco ventilados.
- No permanecer en habitaciones que hayan sido pulverizadas con insecticidas hasta pasar un tiempo prudencial
- No acercar nunca productos químicos a una fuente de calor, muchos de ellos son inflamables.
- Tener en cuenta que todos los medicamentos son potencialmente tóxicos si no son usados adecuadamente, no los tome, ni los suministre a no ser que sean prescritos por un médico, y siempre cumpliendo con las dosis indicadas.
- Mantenga los productos tóxicos en sus envases originales, no guardar nunca estos productos en envases de medicinas, de refrescos o de productos alimenticios.
- Aplicar frecuentemente, y sobretodo al finalizar el trabajo, cremas emolientes que restablezcan los componentes naturales de la piel.



E. AMBIENTE TERMICO

El confort climático, de una manera más precisa “confort térmico” o “sensación térmica” representa la temperatura que siente una persona frente a una determinada combinación de la temperatura del aire, la humedad y la velocidad del viento; viene a ser de manera más exacta la temperatura que siente una persona, que en muchos casos resulta muy diferente de la temperatura ambiente registrada.

El confort térmico no solo está condicionado por elementos meteorológicos básicos como la temperatura, la humedad, el viento y la radiación solar, y su variabilidad a través del día y del año, sino que además, se debe considerar factores como la constitución física, la edad, la dieta, el grado de alimentación y las influencias culturales de los habitantes, como también, su actividad al sol o a la sombra y su aclimatación, y además, si se trata de áreas rurales o urbanas, la orientación de la ciudad o de la vivienda.

La temperatura normal del interior del cuerpo está alrededor de los 37° C, la piel debe tener una temperatura inferior con el fin de que el calor generado en el interior del cuerpo fluya hacia ella. La temperatura del ambiente debe a su vez ser inferior a la temperatura de la piel para que esta disipe el calor. El rango de las temperaturas del ambiente que permiten una disipación del calor suficiente pero no excesivo, se denomina zona de confort térmico.

FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Ropa ajustada o inadecuada• Ventanas o puertas con aislamiento deficiente• Aires acondicionados• Calefacciones• Braseros• Chimeneas	<ul style="list-style-type: none">• ESTRÉS TERMICO• SEQUEDAD DE LAS MUCOSAS• CANSANCIO - AGOTAMIENTO• IRRITABILIDAD• CATARROS• ALERGIAS



<ul style="list-style-type: none">• Estufas	<ul style="list-style-type: none">• SOMNOLENCIA• DESHIDRATACION• CEFALEAS• BRONQUITIS
---	--

RECOMENDACIONES

- Utilizar vestuario cómodo y apropiado, procurando que sea de fibras naturales (algodón, lino)
- Mantener una temperatura agradable y constante, se recomienda que la temperatura interna, no debe tener más de 12 grados de diferencia con la externa.
- Se debe ventilar la casa 10 minutos diariamente.
- En verano se debe aprovechar la temperatura externa a ciertas horas del día (mañana y noche) para refrescar la casa.
- Se puede acudir a ventiladores para refrescar el ambiente.
- En verano se debe consumir más frutas y verduras que en otras estaciones del año, con el fin de hidratarse.
- Consumir un mínimo de 8 vasos de agua al día.
- En invierno encender los aparatos destinados a calentar la casa, con suficiente previsión de tiempo, no esperando a que este muy fría.



F. CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

En el trabajo de ayuda a domicilio existen unos factores de riesgo que hacer que el auxiliar de ayuda a domicilio puede estar expuesto, a riesgos para su salud, tanto por el sitio en el que desarrolla su trabajo como por el contacto con el usuario.

Para que se produzcan por el sitio de trabajo propiamente, existen dos condiciones necesarias para favorecer la actividad de los contaminantes biológicos, son la presencia de nutrientes y la humedad.

El otro de los riesgos que comentábamos que se puede dar y que se debe conocer su existencia es el posible riesgo de contagio con alguno de los usuarios afecto de alguna enfermedad transmisible por vía aérea o de contacto.

VIAS DE ENTRADA DE LOS CONTAMINANTES BIOLÓGICOS.

- **VÍA RESPIRATORIA:** aspiración de secreciones, toses, estornudos.
- **VIA DIGESTIVA (FECAL - ORAL):** Por ingestión accidental, al comer, beber o fumar.
- **VÍA SANGUINEA, POR PIEL O MUCOSAS:** Como consecuencia de pinchazos, mordeduras, cortes, erosiones, salpicaduras



FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Por contacto con el ambiente:• Aires Acondicionados• Calefacciones• Trasteros• Baños• Sótanos• Ratas• Plantas• Humificadores• Mascotas• Alfombras	<ul style="list-style-type: none">• ALERGIAS• HONGOS• RINITIS• ASMA• TOS• FIEBRES• MAREOS• LETARGO• PROBLEMAS DIGESTIVOS• RESFRIADOS
<ul style="list-style-type: none">• Por contacto con las personas:• Enfermedad infecto-contagiosa del Usuario del Servicio	<ul style="list-style-type: none">• HEPATITIS• VIH• HONGOS• TUBERCULOSIS• GRIPE



RECOMENDACIONES

- Por el ambiente:
- Solicitar que se haga mantenimiento al aire acondicionado y a la calefacción.
- Mantener baños limpios y desinfectados.
- No dejar restos de comida que pueda atraer ratas u otras plagas.
- Mantener limpios y secos trasteros y sótanos.
- Vacunarse contra el tétanos y la Hepatitis B.
- Secar las superficies húmedas
- Limpiar y secar bien las alfombras
- Airear la casa, para evitar la formación de humedad.
- Por contacto con las personas:
- Cubrir, heridas y cortes, con apósitos impermeables.
- Cubrir lesiones cutáneas con guates
- Retirar anillos, pulseras y otras joyas.
- Lavarse las manos antes y después de atender al paciente.
- En caso de salpicadura o derrame de sangre u otros fluidos en superficies u objetos, colocarse guantes resistentes, verter lejía sin ninguna mezcla sobre la superficie o elemento contaminado y limpiar. Quitarse los guantes y lavarse las manos con jabón.
- En caso de corte o pinchazo con un elemento contaminado, se debe lavar la herida o pinchazo con agua corriente, sin restregar, dejando fluir la sangre, durante 3 minutos, se debe provocar el sangrado si es preciso, posteriormente se debe limpiar con algún desinfectante y cubrirse con un apósito impermeable.



G. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ENTORNO LABORAL

Las formas actuales de organización del trabajo obliga a que la prevención de riesgos laborales incluya dentro de su estudio, como parte importante las nuevas y múltiples exigencias físicas, cognitivas y emocionales que los trabajadores asumen en el empleo, y no solamente los factores de riesgos que afecten a su seguridad física, tomándose como premisa importante que el trabajador es un “todo”, un conjunto de aptitudes, actitudes, sentimientos, condiciones físicas y psíquicas que se ven afectadas, por el ambiente en el que se desarrolla y desarrolla su vida diaria.

Carga de Trabajo

Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales que debe cumplir trabajador a lo largo de la jornada laboral. Con el fin de facilitar el estudio e incidencia de cada uno de estos requerimientos y esfuerzos que debe cumplir el trabajador se hace necesario hacer una clasificación en: Carga Física y Carga Mental.

G.1. CARGA FÍSICA

Cuando hablamos de carga física, hablamos del trabajo puramente muscular.

La carga física es toda aquella demanda de energía para realizar un esfuerzo físico según lo requiera la labor. Cuanto mayor sea el esfuerzo, mayor será el consumo de energía. La consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo o en inconfort.

Las condiciones físicas impuestas por la labor, se relacionan con alteraciones en el sistema locomotor (muscular y esquelético), como producto de los esfuerzos repetitivos y los pequeños traumas acumulados que haya sufrido el trabajador afectado por puestos de trabajo mal diseñados o que exigen esfuerzos físicos exagerados e incluso posiciones inadecuadas durante largos períodos de tiempo.



Para la determinación de la carga física influyen tres factores:

- A. Esfuerzo físico
- B. Postura de trabajo
- C. Manipulación de cargas

A. ESFUERZO FÍSICO

Es la realización de una actividad muscular, Esta actividad muscular puede ser estática o dinámica.

Es estática cuando al realizar el esfuerzo los músculos están contraídos durante un cierto periodo de tiempo, por ejemplo estar sentado, estar de pie o tumbado.

Es dinámica cuando en un periodo de tiempo continuado, los músculos que interviene en la actividad presentan tensiones y relajaciones, por ejemplo al correr, al caminar, al limpiar.

B. POSTURA DE TRABAJO

La postura es la posición que adopta el cuerpo, en determinada situación.

Según la NTP 387, “La postura de trabajo hace referencia a la posición del cuello, de los brazos, de la espalda, de las caderas y de las piernas durante el trabajo.”

El movimiento corporal de los seres humanos tiene ciertos límites. Un conjunto frecuente de movimientos o grandes esfuerzos pueden dañar estructuras corporales tales como músculos, ligamentos o huesos.

Las posturas de trabajo inadecuadas son la fuente de riesgo más importante en la aparición de lesiones músculo- esqueléticas, cuyas consecuencias parten de un ligero dolor y pueden llegar a una incapacidad.

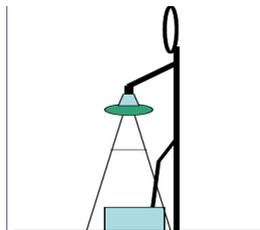


FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Movimientos de trabajo repetidos y sin contemplar un período de recuperación muscular adecuado.• Sobre esfuerzo: Cuando la fuerza aplicada excede la resistencia de las estructuras corporales que participan en el movimiento.• Posturas inadecuadas• Permanencia durante largos periodos de tiempo en la misma postura• Falta de ejercicio físico• Condiciones Personales	<ul style="list-style-type: none">• DOLORES LOCALIZADOS• (ESPALDA, CUELLOS,• BRAZOS, PUERNAS)• LUMBALGÍAS• AGOTAMIENTO MUSCULAR• CANSANCIO EXCESIVO• INSOMNIO• INFLAMACIÓN Y DOLOR DE• TENDONES• RUPTURA DE FIBRAS• MUSCULARES Y TENDONES,• DEGENERACIÓN CRÓNICA• DE LAS ARTICULACIONES• (ARTROSIS,• DESGASTE DE DISCOS• INTERVERTEBRALES,• LESIONES DE• DISCOS, ETC.)



RECOMENDACIONES

- Trate de equilibrar los dos tipos de esfuerzo, estático y dinámico, al realizar una tarea, para lo cual.
- No fuerce el cuerpo hasta causar molestia
- Mantenga el cuerpo flexible, no en posturas rígidas o fijas
- Es conveniente poder alternar posiciones en un puesto de trabajo (de pie, sentado u otra).
- Evite movimientos de torsión o rotación con fuerza del antebrazo y tronco.
- Alterne las tareas, así reduce la exposición a un movimiento repetido y distribuye el trabajo a otras partes del cuerpo.
- Trabaje con los brazos junto al cuerpo y no separados de éste.
- Realice estiramientos durante la jornada de trabajo
- Evite el uso de tacones altos.
- Cuando trabaje en posición de pie:
 - Mantenga la espalda recta
 - Coloque un pie sobre un estante o similar



- Atención a las señales del cuerpo
 - Si siente dolor o incomodidad algo va mal y puede acabar teniendo una lesión.
 - Realice frecuentes mini-descansos antes de llegar a la fatiga



C. MANIPULACIÓN DE CARGAS

Se entenderá como carga cualquier objeto susceptible de ser movido.

El levantamiento, manejo y transporte de cargas está asociado a una alta incidencia de alteraciones de la salud que afectan a la espalda y tendones. En el ámbito laboral, la información y el adiestramiento de las personas en las técnicas del manejo de cargas es uno de los aspectos fundamentales de la prevención de los daños músculo esqueléticos.

RECOMENDACIONES

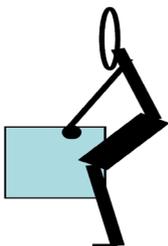
Al levantar cargas en general

- Levante el objeto flexionando las rodillas, manteniendo la
- espalda recta y acercando el objeto a su cuerpo.



- Solicite ayuda cuando el objeto por su peso o dimensiones no sea seguro levantarlo.
- El peso máximo recomendado en trabajos habituales de manipulación de cargas es de 25 kg.

- Si el levantamiento se efectúa desde el suelo hasta una altura media, apoye la carga a medio camino para poder cambiar el agarre.



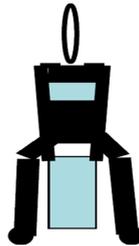
- Separe los pies ligeramente, colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento que intente hacer. Si tiene que levantar una caja o un bidón, mantenga un pie separado hacia atrás, para poder retirarlo si la carga bascula.



- Sitúe la carga cerca del cuerpo en todo momento. Acercarse al objeto, brazos y codos al lado del cuerpo. Si los brazos están extendidos, pierden mucha de su fuerza. El peso del cuerpo está concentrado sobre los pies. Comenzar el levantamiento con un empuje del pie trasero.



- Los dedos y las manos han de extenderse por el objeto para ser levantados con la palma. Los dedos solos, tienen poca potencia.
- Al levantar primero extienda las piernas y luego enderece el resto del cuerpo.



- No gire el tronco ni adopte posturas forzadas mientras carga. Para evitar la torsión del cuerpo, se ha de cambiar el pie delantero en la dirección del movimiento, esta recomendación evitará una lesión de la espalda.
- Levántese suavemente, por extensión de las piernas, manteniendo la siempre la espalda derecha.
- Lleve la carga de forma que le permita ver lo que tiene delante, para que pueda avanzar seguro.



En el caso de los auxiliares de ayuda a domicilio la carga más importante que puede manipular es el de desplazamiento, acomodación o ayuda general a la movilidad de los usuarios, acentuada con la particularidad de que en cualquier momento, el usuario pueda colaborar o perturbar esta movilidad.

Como paso previo vamos a considerar cuales son las posiciones más frecuentes que se emplean para facilitar la movilización del paciente, su tratamiento y la prevención de lesiones debido a su inmovilidad. Las más frecuentes son las siguientes:

- **Decúbito supino:** La persona se encuentra tumbada sobre su espalda, con los brazos y piernas extendidos y próximo a su cuerpo.
- **Decúbito prono o ventral:** La persona se encuentra tumbada sobre su abdomen, con las piernas extendidas, los brazos extendidos al lado de su cuerpo y la cabeza girada hacia un lado.
- **Decúbito lateral:** La persona se encuentra recostada sobre un lateral del cuerpo, su espalda se encuentra recta y los brazos flexionados y próximos a la cabeza. La pierna que descansa sobre la cama se encuentra extendida y ligeramente flexionada y la otra pierna permanece flexionada a la altura de la cadera.
- **Entremetida:** que es una sábana doblada en su largo a la mitad.

La movilización de personas es una actividad que esta considerada como de alto riesgo de lesión, sobre todo para la espalda. Por lo que a continuación encontraremos una serie de riesgos, recomendaciones y técnicas para movilización de usuarios:



FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<p>Falta de formación e información</p> <ul style="list-style-type: none">• Desconocer las técnicas y recomendaciones de movilización.• Pasar por alto las recomendaciones técnicas para prevenir accidentes o enfermedades.	<p>DOLORES DE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Espalda,• Cuello,• Brazos,• Piernas• Espalda.
<p>Sedentarismo:</p> <ul style="list-style-type: none">• La falta de ejercicio físico, tiene como consecuencia debilidad de la musculatura abdominal y dorsal, fortalecimiento que necesario par un adecuado funcionamiento de la espalda. <p>Sobre esfuerzos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Levantamiento o transferencia de usuarios con mucho peso.• Tratar de evitar la caída del usuario.• Levantamiento del usuario después de una caída.• Movimientos imprevistos del usuario. <p>Posturas inadecuadas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sillas o camas muy bajas.• Falta de espacio para manipular.• Baños y duchas sin acondicionamiento.	<ul style="list-style-type: none">• TENDINITIS• LUMBALGIAS• HERNIAS ABDOMINALES• HERNIAS DISCALES• FISURA DISCO• INTERVERTEBRAL• PROTRUSION DISCO INTERVERTEBRAL• ARTROSIS VERTEBRAL• CONTRACTURAS• RIGIDEZ ARTICULAR• ACORTAMIENTO MUSCULAR• ENTORPECIMIENTO DE LAS EXTREMIDADES• HINCHAZÓN O ENROJECIMIENTO DE LA ZONA AFECTADA



RECOMENDACIONES

- Preparar el área donde se va a trabajar quitando elementos que puedan entorpecer la acción.
- Procurar realizar los esfuerzos con los músculos mayores (muslos y piernas).
- Es preferible deslizar y empujar antes que levantar.
- Formar y formarse en las técnicas de movilización manual de pacientes.
- Seguir con las recomendaciones generales de levantamiento de cargas.
- Analizar previamente, como se va a realizar el movimiento, la lógica y el autocuidado, debe llevarnos a tomar una decisión adecuada para mover al usuario.
- Mantener la espalda recta.
- Flexionar las rodillas
- Sujetar a la persona próxima al cuerpo
- Abrir las piernas, para mejorar el centro de gravedad
- Adquirir una postura estable (que no estática), con una correcta base de apoyo.



RECOMENDACIONES GENERALES PARA DESPLAZAMIENTO DE USUARIOS

MOVILIZACIÓN DEL USUARIO ENCAMADO

Para movilizar a una persona encamada se debe tener en cuenta su estado y si puede colaborar con o no para cambiarlo de postura.

USUARIO NO COLABORADOR:

Realizar la movilización entre 2 personas.

- Colocarse cada persona a un lado de la cama, frente al encamado
- Poner los pies separados así como las rodillas ligeramente flexionadas.
- Retirar la ropa superior de la cama así como la almohada.
- Poner un brazo por debajo del hombro del encamado y el otro debajo del muslo. Sujetan y levantan con cuidado hasta llevarlo a la posición deseada.
- A la hora de movilizar al usuario a la posición deseada es preciso evitar fricciones y sacudidas repentinas o bruscas para lo cual es mejor con la ayuda de una entremetida.

También se pueden colocar las dos personas al mismo lado de la cama, de esta forma:

- La primera persona coloca un brazo por debajo de los hombros del paciente y el otro brazo por debajo del tórax.
- La segunda persona desliza sus brazos a la altura y por debajo de la región glútea.
- Entonces elevan cuidadosamente al paciente hacia la posición requerida.



USUARIO COLABORADOR:

En este caso con una sola persona basta.

- Colocarse junto a la cama del encamado, frente a él y a la altura de su cadera.
- Pedir al usuario que se agarre a la cabecera de la cama y flexionando sus rodillas, ponga la planta de los pies apoyando sobre la superficie de la cama.
- Colocar los brazos por debajo de las caderas del usuario.
- Pedir al usuario que haciendo fuerza con sus pies y brazos intente elevarse.
- Es entonces cuando se debe hacer el esfuerzo y ayudarlo a moverse o incorporarse.

Movilización del usuario con ayuda de una sábana

Se realiza entre dos personas, situados uno a cada lado de la cama.

- Para esta técnica se debe utilizar una “entremetida”, se coloca al usuario por debajo, de forma que llegue desde los hombros hasta los muslos.
- Colocar al usuario en decúbito lateral, lo más próximo a un borde de la cama y meterá la “entremetida” por el lado contrario al que está girado, luego se volverá al otro lado y se saca la parte de “entremetida” que falta de colocar.
- Una vez colocada la “entremetida”, se enrolla ésta por los laterales sujetándola cada persona fuertemente, pudiendo así mover al usuario hacia cualquier lado de la cama evitando las fricciones.



Movilización del usuario hacia un lateral de la cama

Quien va a realizar la movilización se coloca en el lado de la cama hacia el cual va a trasladar al enfermo:

- Colocar un brazo debajo del hombro del usuario, sujetándolo sobre la axila opuesta.
- Poner el otro brazo por debajo de la cadera, desplazándolo hacia la otra cadera.
- Si el usuario es corpulento debe realizarse entre dos personas.

Giro del encamado de Decúbito Supino a Decúbito Lateral

El que moviliza debe colocarse en el lado de la cama hacia el que va a girar el enfermo:

- Se desplaza al usuario hacia el lado de la cama contrario al decúbito deseado, para que al girarlo quede en el centro de la cama.
- Se pide al usuario que estire el brazo hacia el lado que va a girar el cuerpo y que flexione el otro brazo sobre el pecho.
- Se pide que flexione la rodilla del miembro que va a quedar por encima.
- A continuación debe colocar uno de sus brazos por debajo del hombro y el otro por debajo de la cadera.
- Girar al usuario hacia el lado en que se encuentra el auxiliar o ayudante, dejándole colocado en decúbito lateral.

Forma de sentar o incorporar al usuario en la cama

Ponerse de cara al usuario y de lado con respecto a la cama. El pie más cercano se coloca atrás y la mano más lejana se pasa por detrás de los hombros del enfermo balanceando el cuerpo hacia atrás, bajando las caderas verticalmente de forma que el peso pase de la pierna de delante a la de atrás.



Forma de sentar al usuario en el borde de la cama

- Se adelanta un brazo, el más próximo a la cabecera, y rodea los hombros del usuario, y el otro lo coloca en la cadera más lejana.
- Con esta mano hace que la cadera y las piernas giren de modo que queden colgando del borde de la cama.
- Con el otro brazo ayude a erguir el tronco.

Pasar al usuario de la cama a la silla de ruedas

- Lo primero que hay que hacer es fijar las ruedas. Si aún así hay peligro de que la silla se mueva harán falta dos personas, una de las cuales sujetará la silla por el respaldo para evitar su movimiento.
- Si la cama está muy alta se colocará un escalón que sea firme y que tenga una superficie suficiente para que el usuario se mueva sin caerse.
- Si el usuario no puede hacer solo los movimientos necesarios para sentarse al borde de la cama se le ayudará de la manera indicada en Forma de sentar al paciente en el borde de la cama.
- La silla se coloca con el respaldo en los pies de la cama y paralela a la misma.
- Ponerse frente al usuario con el pie que está más próximo a la silla por delante del otro.
- Pedir al usuario que ponga las manos en los hombros del auxiliar mientras, este lo sujeta por la cintura.
- El usuario debe poner los pies en el suelo y el Auxiliar sujeta con su rodilla más avanzada la rodilla correspondiente del enfermo para que no se doble involuntariamente.
- El Auxiliar debe girar junto con el usuario y, una vez colocado frente a la silla, flexiona las rodillas de forma que el usuario pueda bajar y sentarse en la silla.
- Cuando la silla no es de ruedas se procede en la misma forma, pero el peligro de que la silla se mueva es inferior.



Transferencia de Silla a Silla

- El agarre posterior se realiza con los dedos con los dedos en forma de grapa, estando una mano en supino y otra en prono.
- El centro de gravedad del asistente debe quedar por debajo del centro de gravedad del paciente.

Permite buen equilibrio y descanso porque el brazo como palanca es muy corta al estar el paciente en estrecho contacto con el asistente, lo que hace que el momento de fuerza, y por lo tanto la fuerza, sean menores.

Para lograr esta carga, se debe sacar la cadera y flexionar las piernas, de manera que sea la parte alta del muslo la que soporte la carga. En caso de cansancio del asistente, con flexionar la cadera y la rodilla se hace una especie de “silla” con la pierna que permita descansar el peso sin riesgo, o incluso depositar al paciente en el suelo sin riesgo si fuera necesario (por un desmayo, por un tropiezo, etc).

Transferencia silla a silla con doble agarre frontal

- Se agarra al usuario de la cintura y se le levanta con la inercia del auxiliar, al echarse hacia atrás y estirar las piernas.
- Es una movilización muy segura y estable.
- Si el paciente se cae, se le sujeta traccionando de su cintura hacia nosotros y flexionando las piernas para establecer una buena base de apoyo. Se le controla con la presión en la cintura y la flexión de la rodilla. Se realiza el movimiento en diagonal hacia atrás y con la espalda recta.

De silla a Bipedestación

- Bipedestación: andar sobre las dos piernas.



- Pedir al usuario que se incline hacia delante, como si quisiera coger algo del suelo.
- El usuario cruza sus manos y pone los brazos por dentro de las piernas.
- Se pone un pie un poco más adelantado, porque será el que sirva de apoyo en caso de desequilibrio o el que ayude a dar el primer paso.
- Pedir al usuario que se eche hacia delante, levantando el trasero del asiento y bajando la cabeza al frente ligeramente.
- El auxiliar controla de las muñecas y de la cintura.
- Cuando se ha levantado el tronco, se le bascula la pelvis empujando hacia delante y se alinea.

Ayuda lateral a la marcha con agarre posterior

- El auxiliar se coloca al lado del usuario y le agarra de la cintura por detrás.
- La otra mano del auxiliar controla el brazo que el paciente pasa a su vez por la cintura del auxiliar.
- El auxiliar estabiliza la marcha del usuario con su cadera y tronco y sincroniza los pasos avanzando los dos el mismo pie.
- Esta ayuda esta indicada para usuarios que controlen bien la marcha, porque hay alto riesgo de caída por parte del usuario.



G.2. ENTORNO LABORAL: RIESGOS PSICOSOCIALES

El trabajo puede ser creador y destructor de la salud mental de un trabajador, las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento al igual que mejora la calidad de vida, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos, proyectos personales, las relaciones interpersonales,

La percepción es la forma como se interpreta y se organiza mentalmente las sensaciones e informaciones de las experiencias vividas, estas interpretaciones dejan huellas que se quedan en el cerebro, en el cuerpo y en las emociones. Muchas personas somatizan las emociones teniendo cambios o reacciones en el organismo, produciendo desde pequeños desajustes hasta enfermedades de mayor envergadura.

Una de las reacciones físico-psíquicas de las vivencias del ser humano en el trabajo, combinado con la vida diaria es el estrés, el burn-out y el mobbing, por lo cual vamos a explicar cada una de estas situaciones que se pueden presentar en el Auxiliar de ayuda a Domicilio y las recomendaciones para prevenirlas.

EL ESTRÉS

Según Seyle, quien fue el primero en explicar el estrés, como la reacción de un organismo vivo al someterle a la excitación de un estímulo cualquiera.

Tomando en cuenta una definición más actual, es el estado físico y mental causado por una amenaza percibida de peligro (físico o emocional) y la presión para eliminarla.

Los agentes estresantes o estresores son los que en sí mismos constituyen un desequilibrio en el individuo, estos pueden estar dados por las condiciones de trabajo (horarios, cantidad de trabajo, usuarios...), combinados muchas veces, con las situaciones particulares del trabajador, tales como problemas familiares, sociales, económicos



o de salud. La influencia de estos estresores, dependen de su intensidad, cantidad y/o su duración en el tiempo.

El nivel de estrés que pueda llegar a acumular una persona y su posible reacción tanto física como psicológica, dependen en gran medida, de las valoraciones individuales que se tengan de las situaciones a las que se vea enfrentado.

El estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

- **Como estímulo:** El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- **Como reacción o respuesta:** El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- **Como interacción:** El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

Entonces, el estrés puede definirse como un proceso o secuencia de etapas, el cual comienza cuando el individuo recibe un conjunto de exigencias impuestas por el medio, y a las cuales el individuo debe adaptarse para dar una respuesta adecuada y rápida usando todos los recursos puestos a su disposición, provocando que el individuo realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta.

ESTRÉS EN EL TRABAJO

Según resultados de un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) el 28% de los trabajadores europeos padece estrés. Una estimación de los costes que origina el estrés relacionado con el trabajo apunta a unos 20.000 millones de euros anuales.

El estrés laboral puede definirse como el desequilibrio que hay entre la demanda del trabajo y la capacidad del trabajador para llevarlo a cabo.



El estrés laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”

Cuando una persona está bajo estrés, puede sufrir de uno o varios de los siguientes síntomas: angustia, la incapacidad para relajarse, dificultades para dormir dificultad para pensar y tomar decisiones lógicas y disfrutar cada vez menos de su labor sintiéndose cansado y deprimido.

Al llegar a estas situaciones se debe poner prontamente la solución, de no recurrir a cuidados necesarios, las consecuencias pueden llegar a ser aún más graves, presentándose complicaciones físicas como:

- Enfermedades del sistema cardiovascular: arritmias e hipertensión arterial
- Enfermedades del sistema gastrointestinal: dispepsia y constipación
- Enfermedades músculo esqueléticas: cefaleas, espasmos musculares y lumbalgia.

Lo más común es que la persona con estrés laboral comience una cadena de situaciones que ponen en riesgo su labor, tales como el aumento de ausencias, falta de dedicación en su labor, disminución del rendimiento y la productividad, aumento de las quejas de los usuarios, llegando a deteriorar la buena marcha e imagen del servicio.

Tipos de Estrés Laboral

Las altas demandas emocionales que padecen quienes trabajan atendiendo a otras personas, que a menudo presentan características especiales en su comportamiento, dificultando su interrelación con quienes les atienden, tal y como ocurre en los servicios sociales o asistenciales como el SAD, situación que puede ser agravada a menudo, con las condiciones de las viviendas en las que residen las personas dependientes, por sus pésimas condiciones, o no por no tener un mínimo de adaptación para las necesidades de los dependientes, dificultando la atención o la prestación del servicio en general, llevando a múltiples reacciones

por parte del auxiliar, muchas de ellas mediadas por respuestas, que pueden derivar en estrés.

Como lo hemos venido comentando anteriormente, la incidencia de las situaciones en la conducta o problemas psicológicos dependen del trabajador o individuo, y sus características personales, tanto físicas como psicológicas, por lo cual ciertas situaciones muy estresantes para unos pueden ser poco estresantes para otros.

Según Slipack, existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un tipo de estrés que no esta presente por mucho tiempo en el individuo, se presenta como respuesta a una situación determinada y desaparece, al desaparecer esa causa, un ejemplo de ello es cuando el trabajador es despedido.

2. El crónico, es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a una determinada situación (estresor) de manera constante

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobrecarga de trabajo.
- Alteración de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes.

La manera como se debe combatir el estrés, se ha discutido durante años, con bases más o menos científicas y estudiadas por diferentes profesionales de la salud, llegándose recientemente a la conclusión que una de las formas de combatirlo exitosamente, es afrontarlo desde el problema mismo y no sobre las emociones producidas.

Veamos pues, cuales pueden ser específicamente los factores directos de los riesgos que generan estrés y sus consecuencias psico-físicas, para el trabajador:



FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• La sobrecarga de trabajo• La sub- utilización de las capacidades del individuo las rutinas y tareas repetitivas• El alto y exigente ritmo de trabajo• Falta de claridad en las tareas y responsabilidades asignadas• Relaciones interpersonales problemáticas.• Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido)• Horarios de trabajo inconvenientes• Falta de entrenamiento para el trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• <u>Enfermedades a nivel gastrointestinal</u> tales como:<ul style="list-style-type: none">» Síndrome del intestino irritable» Úlcera péptica• <u>Enfermedades cardiovasculares</u>, tales como:<ul style="list-style-type: none">» Hipertensión arterial primaria.» Angina de pecho» Ataques cardíacos» Accidentes cerebro vasculares• <u>Enfermedades mentales</u>:<ul style="list-style-type: none">» Trastorno de ansiedad general» Trastornos de adaptación,» Alteraciones emocionales» Depresión» Baja autoestima y nerviosismo.• <u>Molestias Musculares</u><ul style="list-style-type: none">» Contracturas• <u>Alteraciones endocrinas, inmunológicas y otras situaciones</u>, como:<ul style="list-style-type: none">» Alteraciones del sueño y cefaleas



RECOMENDACIONES PARA EL EMPRESARIO

Algunas medidas preventivas son:

- Hacer al auxiliar, una descripción clara del trabajo que hay que realizar, de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades.
- Asegúrese de que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos de los individuos.
- Controle la carga de trabajo. Recuerde que el desgaste, el estrés, el cansancio, causa bajas que repercuten directamente en la calidad y buena marcha del servicio.
- Establezca en la medida de lo posible rotación de tareas y funciones en actividades monótonas o en las más exigentes, por sus condiciones particulares.
- Proporcione el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos ajustados.
- Favorezca las iniciativas de los trabajadores en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad, estarán más a gusto con su trabajo, se sentirán tenidos en cuenta, y más comprometidos con él.
- Diseñe horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades no relacionadas con el trabajo.
- Evite ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional.
- Fomente la participación y la comunicación en la empresa a través de los medios que sean más idóneos. Es importante crear un fuerte canal de comunicación entre los trabajadores y la empresa, procurando que los mandos medios sean accesibles y dispuestos a la escucha activa, con los auxiliares.
- Impartir o favorecer que se impartan cursos, que ayudarán a mejorar la calidad de vida de los auxiliares, tales como higiene postural, manejo de estrés, manejo de las relaciones personales con los usuarios, desarrollo de habilidades comunicativas, entre muchos otros que pueden complementar su formación.



RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR

- Afronte la situación, y trate de buscar el motivo principal, aunque sea una cadena de circunstancias las que desaten la situación de estrés, siempre suele haber una principal.
- No se centre en los sentimientos, es normal estar alterados, nerviosos o ansiosos.
- Intensifique sus encuentros sociales
- Acepte el llanto, es un proceso curativo emocional
- Exprésese a través de alguna manualidad, o escriba
- No realice varias actividades simultáneamente
- Haga ejercicio físico: por ejemplo camine, pues esto libera energía acumulada
- Además de algún deporte o actividad física practique algún ejercicio de relajación
- Aumente los momentos placenteros
- Busque momentos de ocio y descanso
- No caiga en la negación, si está experimentado síntomas físicos o psicológicos serios.. no se limite a decir “es debido al estrés”. La mejor forma de tratar un problema es en etapas iniciales cuando se puede combatir fácilmente. No deje que su vida “estresada” ciegue la toma de conciencia de lo que su cuerpo le dice.
- Haga de su sueño una prioridad. El descanso es necesario, para renovar fuerzas.

Atención a las señales del cuerpo

- Aumento de irritabilidad.
- Problemas de sueño.
- Pérdida de energía, fatiga.
- Aislamiento.
- Consumo excesivo de: tabaco, alcohol, cafeína, fármacos.



- Problemas físicos: palpitaciones, temblor de manos, molestias digestivas.
- Problemas de memoria.
- Dificultad para concentrarse.
- Menor interés en personas y/o actividades que eran objeto de interés.
- Aumento o disminución de apetito.
- Actos rutinarios repetitivos. Ej: limpiar continuamente.
- Cambios de humor, dar importancia a detalles pequeños.
- Dificultad para superar sentimientos de depresión o nervios.
- Tratar a personas de la familia de forma menos considerada.

Como ya lo hemos mencionado en distintos comentarios, el estrés es generador de otras muchas molestias, que generan en el individuo problemas físicos y/o psíquicos, dando paso a otros problemas o factores de psicosociales como es el Burn- out, o estar quemado por el trabajo, síndrome que podría comentarse que es una de las consecuencias del estrés u otra forma de estrés.

EL BURN OUT

En el año 1974, el psiquiatra Herbert Freudenberger lo conceptualiza como “la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo”.

También este fenómeno ha sido conceptualizado, con mayor éxito, pues se ha hecho más conocido, por Maslach y Jackson, definiéndolo: como un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación y extrema irritabilidad, tanto en el medio laboral como familiar: enojo, a veces agresividad y desmoralización, causados por problemas de trabajo o del hogar; Y como un fenómeno psicosocial que posee tres grandes dimensiones: primero, agotamiento emocional caracterizado por la falta o carencia de energía, de entusiasmo y un sentimiento de falta de recursos; segundo, despersonalización, característica que se evidencia al tratar como objetos a la organización, los clientes y los colegas; y tercero, falta de realización profesional, fenómeno



conductual evidenciado por una tendencia del trabajador a autoevaluarse en forma negativa, llevando a los profesionales a sentirse insatisfechos con su desempeño en el trabajo.

El síndrome de quemarse por el trabajo es una de las respuestas al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio desempeño profesional, como también por el sentimiento de encontrarse emocionalmente agotado, presentándose en un significativo número de trabajadores de los servicios sociales.

Este síndrome se manifiesta en el sector de los servicios sociales, con un conjunto de conductas (el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas con los pacientes y pérdida de la motivación, entre otros), en las que se implicarían tanto factores internos (valores individuales y sociales, rasgos de personalidad) como externos (organizacionales, laborales, grupales).

RECOMENDACIONES

Al ser una manifestación del estrés crónico, lo idóneo es afrontar el estrés en el momento de su aparición, acudiendo directamente a resolver el origen del mismo, con el fin de que no avance en su proceso negativo, llegando a los niveles, de sentirse “quemado” por el trabajo.



ACOSO LABORAL O MOBBING.

También llamado acoso moral, se ha sido definido por la Psiquiatra Marie-France Irigoyen como “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro o degradar el clima laboral”

Características

- En el mobbing, una persona es atacada, por otra persona, sin que la atacada tenga posibilidad alguna de defensa.
- Tiene por objeto la destrucción de la víctima, no es casual.
- Los ataques se producen de manera sistemática y prolongada en el tiempo.
- Los ataques pueden presentarse, como, gestos, escritos, llamadas, palabras, comportamientos, que quien los sufre ve atacada su dignidad.



FACTORES DE RIESGO	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.• Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.• Los comentarios hostiles y humillantes.• descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo• Las injustificadas amenazas de despido.• La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.• Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.• La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.	<ul style="list-style-type: none">• A nivel psíquico :<ul style="list-style-type: none">» Experimentar sentimientos de ansiedad, fracaso o apatía, problemas de concentración...» Esta situación puede generar adicciones como drogodependencias y en casos extremos, depresión y trastornos paranoides o suicidas.• A nivel físico :<ul style="list-style-type: none">» Padecer desde dolores hasta trastornos funcionales.• A nivel social:<ul style="list-style-type: none">» Es posible que susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso agresividad



- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del trabajo.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.



- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o del convenio para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



RECOMENDACIONES

(*)

- **Aprender a mantener la calma.** Pase lo que pase es importante tratar de pensar y descubrir lo que está ocurriendo.
- **Identificar el problema.** Hay que entender que uno está siendo atacado; por tanto, nada de disculparse, ni de buscar explicaciones, ni demostrar lo que uno vale ...
- **Desactivarse emocionalmente.** Evitar reacciones psicológicas y emocionales automáticas, sino que se han de tener respuestas racionales.
- **Responder al ataque.** Pedir explicaciones de las graves imputaciones que se le hace, o de las conductas y razones de las que es objeto en vez de tragarse la culpa. Es preciso hacer frente a las críticas con asertividad, aprender a decir que no... Es muy importante documentar todas las agresiones, por si se acude a los Tribunales de Justicia.

(*) Mobbig o acoso psicologico en el trabajo - Guía editada por UGT, Valencia



2.1.3. SITUACIONES ESPECIALES

Trabajadoras Embarazadas

Como trabajadoras especialmente sensibles, sus circunstancias han de ser tenidas en cuenta a la hora de evaluar su puesto de trabajo. Esto viene recogido en el art. 25 de la Ley 31/1995 de PRL.

La situación de embarazada viene especialmente recogida en el art. 26 de la misma ley:

- El empresario vendrá obligado a tomar medidas para evitar la exposición a determinados riesgos de las trabajadoras embarazadas o lactantes, incluso evitar el trabajo nocturno o a turnos.
- Cuando no se pueda adaptar el trabajo a la persona, el empresario vendrá obligado a cambiar de puesto a estas trabajadoras, manteniendo, por supuesto, sus condiciones económicas.
- Si dicho cambio no fuera posible, se pondrá a suspender el contrato de trabajo por riesgo de embarazo. En estos dos últimos puntos será necesaria la certificación por parte de INSS o de la Mutua.
- Las trabajadoras embarazadas gozarán de permiso retribuido para acudir a exámenes prenatales incluso clases de preparación al parto.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPR), no incluye una relación de actividades o tareas que no puedan hacer las trabajadoras embarazadas, se estará al criterio del médico que la trate, ya que no todos los embarazos ni todas las embarazadas son iguales.

Manejo de cargas

Para describir la situación especial de protección y cuidado en el manejo de cargas de trabajo, que se debe tener en cuenta con las trabajadoras embarazadas, acudiremos a la documentación técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
NTP 413: Carga de trabajo y embarazo.

Fisiología del embarazo

Durante el embarazo se producen en el organismo una serie de cambios fisiológicos, algunos de los cuales están relacionados con la carga de trabajo, como son los referentes al sistema cardiocirculatorio y a las modificaciones endocrinas y metabólicas. Estas alteraciones, si bien no son factores de riesgo en sí, pueden suponer una sobrecarga para la mujer trabajadora.

A nivel endocrino, lo más destacable es la aparición del cuerpo lúteo que se encarga de alimentar al feto durante las primeras semanas de gestación, del aumento del tamaño y del peso del útero.

La mujer embarazada sufre modificaciones cardiocirculatorias a lo largo de su embarazo.

Al realizar un esfuerzo físico considerable, hay un compromiso de todo el organismo, por lo que también se verá afectado el útero y el feto. Este esfuerzo hace que aumente el flujo de la sangre que va a los órganos implicados en el ejercicio; es decir, a los músculos y al corazón; disminuyendo en otras zonas del cuerpo como en la piel y en las vísceras, lo que implica un descenso de aporte sanguíneo al útero. En condiciones normales, no hay afectación fetal, pero sí cuando el esfuerzo es muy grande o cuando existe compromiso fetal.

Los efectos de una sobrecarga de trabajo en la mujer embarazada pueden agruparse en tres grandes bloques:

- Patología osteomuscular,
- Patología vascular
- Estrés.



Patología osteomuscular

Las consecuencias más estudiadas que se dan en la mujer a causa del embarazo son las de tipo osteomuscular. Los puestos de trabajo no están diseñados, en principio, para las mujeres embarazadas, lo que puede acarrear malas posturas y/o posturas forzadas y sobreesfuerzos. Las malas posturas o las mantenidas demasiado tiempo y el manejo de cargas suelen dar este tipo de patologías. En la mujer embarazada se ha de sumar el hecho de que ha de soportar un sobrepeso debido a su propio embarazo.

Hay que tener en cuenta que el volumen abdominal constituye un obstáculo tanto para la adopción de una buena postura como para el alcance de objetos y la movilidad de la persona. Las dimensiones corporales y el peso aumentan considerablemente en un periodo de tiempo relativamente corto; el abdomen aumenta por término medio unos 0,38 cm y la media de peso ganado es de unos 12,5 kg. Esta ganancia de peso está centrada en la parte anterior del cuerpo con lo que se produce un desplazamiento del centro de masas. Hay que tener muy en cuenta que estas medidas pueden ser notablemente superiores en los embarazos múltiples.

Por otro lado, a los problemas ocasionados por el manejo de cargas hay que añadir el producido por manejar dichas cargas a distancia.

Patología vascular

Un trastorno habitual que se da durante el embarazo es el de la estasis venosa, como resultado a esta situación, aparecen edemas y varices en las extremidades inferiores. La estasis venosa se ve agravada tanto en el caso en el que el trabajo se desarrolle en postura de pie, por sobrecarga en las válvulas venosas y por el aumento de la presión intrabdominal que dificulta el retorno venoso, como en el caso en que se deba permanecer largo rato en posición sentada, por compresión venosa en la región suprapoplítea.



Estrés

Entendemos el estrés como el fracaso a la adaptación física y mental ante una situación negativa, es decir, que las personas no consiguen afrontar con éxito las presiones del entorno.

Se sabe que en un estado de estrés se producen una serie de reacciones fisiológicas que pueden influir en el embarazo debido a la reacción multihormonal que se produce.

FACTORES	RIESGOS
<ul style="list-style-type: none">• Esfuerzo físico,• La carga estática de trabajo (postura de pie o sentado de forma prolongada),• La carga dinámica (levantamiento, manejo de pesos, rotación del tronco, etc.).• Subir escaleras.• Alcanzar objetos situados en estanterías altas.• Trabajar sentado en una mesa.• Coger cosas del suelo.• Permanecer de pie.• Manejar pesos.• Realizar tareas de la casa (planchar, llevarla compra, fregar el suelo, etc.).	<ul style="list-style-type: none">• LUMBALGIAS• CAIDAS CON DISTINTAS CONSECUENCIAS• HERNIAS• ENFERMEDADES DEL FETO



RECOMENDACIONES PARA LA TRABAJADORA EMBARAZADA

- Adoptar una postura correcta y evitar posturas forzadas o extremas al realizar la tarea, así como manejar las cargas de una forma correcta.
- Practicar con regularidad algún tipo de ejercicio o deporte aumenta la capacidad física de la mujer.
- Comer sano y equilibrado y procurar no excederse en el peso, corporal.

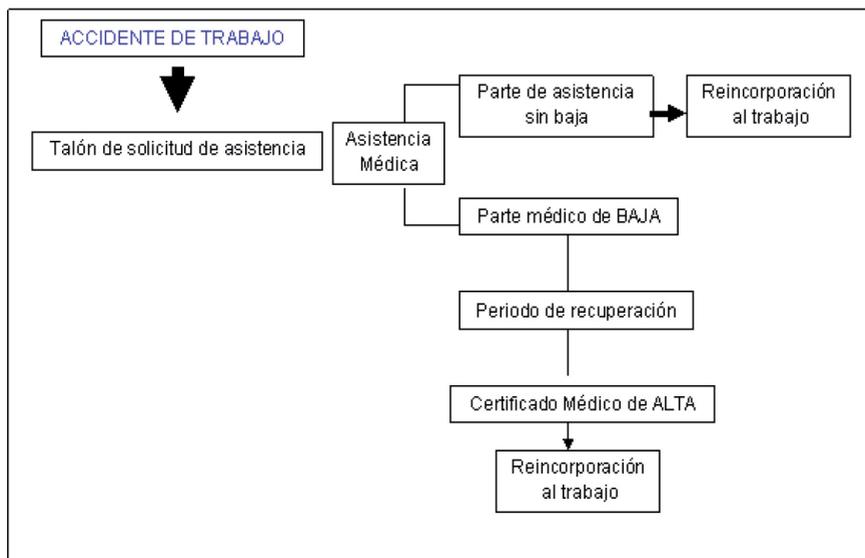
RECOMENDACIONES PARA EL EMPRESARIO

- Enseñar a las personas a adoptar una postura correcta y a manejar las cargas de una forma correcta.
- Es necesario poder adaptar el puesto de trabajo a la persona, especialmente en el caso de la mujer embarazada en la que se dan grandes cambios de necesidad de espacio, alcances, cambios posturales, etc.
- Se debe eliminar o reducir en lo posible la carga de trabajo, especialmente en lo que se refiere a manejo de pesos y posturas forzadas.
- Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.
- Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.
- En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.
- Hay que informar a las trabajadoras de los posibles factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo.
- Se debe informar de las medidas legales que existen a las que se puede acoger la mujer embarazada.
- Ya que el trabajo nocturno y a turno es un agravante de la carga de trabajo, es recomendable su reducción o, incluso, la supresión del mismo en caso necesario.



RECOMENDACIONES ANTE UN ACCIDENTE LABORAL

- Al ingreso de un trabajador, sin importar el tipo de trabajo que va a desarrollar, el empresario tiene la responsabilidad de informarle, entre otras cosas, cual debe ser su actuación y a quien acudir en la empresa en caso de tener un accidente de trabajo.
- Una vez atendido el trabajador por el servicio médico que corresponda, el médico cumplimentará el “certificado de médico de baja” o parte de asistencia sin baja. Un parte de asistencia sin baja, supone que el trabajador debe incorporarse al trabajo al día siguiente al accidente.
- La incapacidad temporal se mantendrá durante el periodo que el trabajador permanezca de baja, cuando el médico cumplimente el parte de alta, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo. En el siguiente cuadro, podemos ver el proceso de forma resumida.





Tras este procedimiento la empresa debe presentar una relación de los accidentes ocurridos para que no constituya una infracción y ser sancionada por la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales. (RD 5/2000, infracciones leves, infracciones graves. Art. 11 y 12). El procedimiento varía dependiendo si el accidente causa o no causa baja.

Accidente sin baja médica - a través de la página www.delta.mtas.es, mediante el sistema Delt@ dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente al que corresponda la relación.

Accidente con baja médica - cumplimentar un parte de accidente capturado en la página www.delta.mtas.es mediante el sistema Delt@ y enviarlo en un plazo de cinco días hábiles desde la fecha en que ocurrió el accidente o desde la fecha de la baja médica, si esta es posterior.



3. GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO.- Toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena.

AGENTE BIOLÓGICO.- Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia y toxicidad.

AGENTE CARCINÓGENO.- Sustancia que por inhalación, ingestión o penetración cutánea puede producir cáncer o aumentar su frecuencia.

AGENTE CONTAMINANTE.- Agente de naturaleza física, química o biológica que, estando presente en el ambiente laboral, puede provocar, en función de las características de exposición al mismo, efectos nocivos en la salud de los trabajadores.

ALMACENAMIENTO Y MANIPULACIÓN DE CARGAS.- Tareas con significada importancia en materia de Prevención de Riesgos Laborales y que deben realizarse, en todo caso, en las debidas condiciones de seguridad para la integridad de los trabajadores, prestando especial atención a los elementos utilizados para ello (escaleras, aparatos de elevación y transporte) y a la manipulación manual.

AMBIENTE DE TRABAJO.- Conjunto de factores y condicionantes circunstanciales que rodean y determinan el desarrollo de una actividad laboral.

AUDITORÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva que verifica la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión de prevención instaurado.

BOCA DE INCENDIO EQUIPADA (BIE).- Instalación de extinción de incendios compuesta por los siguientes elementos: boquilla, lanza, manguera, racor, válvula y manómetro. Todos estos elementos deben encontrarse debidamente acoplados entre sí, conectados permanentemente a una red de abastecimiento de agua siempre en carga y convenientemente alojados (puede ser de 25 o 45 mm. de diámetro de manguera)



BURN OUT.- Cansancio emocional que se manifiesta en tres vertientes: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento.

CARGA DE TRABAJO.- Esfuerzo físico o mental que debe realizar el trabajador para desarrollar la actividad laboral para la cual ha sido contratado.

CARGA FÍSICA.- Esfuerzo fisiológico exigido al trabajador en el desarrollo de su actividad a lo largo de la jornada de trabajo.

CARGA MENTAL.- Nivel de actividad intelectual preciso en el desarrollo de la actividad laboral para la que ha sido contratado el trabajador.

CATEGORÍA PROFESIONAL.- Clasificación profesional que permite identificar el contenido de la prestación laboral (funciones y retribuciones).

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.- Órgano paritario y colegiado de participación y representación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales de obligada constitución en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.

CONDICIÓN DE SEGURIDAD.- Estado circunstancial en el que se encuentran los distintos elementos de una empresa (equipos, instalaciones, procesos y operaciones) y que debe ser mantenida con el fin de evitar condiciones de riesgo para los trabajadores que puedan dar lugar a accidentes de trabajo.

CONDICIÓN DE TRABAJO.- Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO.- Negocio jurídico bilateral, a través del cual dos sujetos, empresario y trabajador, celebran un pacto, en el que se obligan a un intercambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una retribución salarial.

CONVENIO COLECTIVO.- Acuerdo suscrito por empresarios y representantes de los trabajadores que regula distintas consideraciones en materia de condiciones de trabajo y empleo.



DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO.- Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

DELEGADO DE PREVENCIÓN.- Representante de los trabajadores en materia preventiva cuyas principales competencias son colaborar con la dirección, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores, ser consultado por la empresa y ejercer una labor de vigilancia y control del efectivo cumplimiento de la normativa vigente

EQUIPO DE ALARMA Y EVACUACIÓN.- Conjunto de personas encargadas, en supuestos de emergencia, de activar la alarma y de dirigir la evacuación, conforme a las actuaciones explicitadas en el plan de emergencia.

EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN.- Conjunto de personas encargadas de intentar controlar aquellos conatos de emergencia que se produzcan y puedan ser reconducidos con su sola intervención.

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.- Cualquier equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

EQUIPO DE SEGUNDA INTERVENCIÓN.- Conjunto de personas que actúan cuando dada la gravedad de la emergencia, ésta no pueda ser controlada por los Equipos de Primera Intervención. Se encargan de enlazar o colaborar con los servicios externos de apoyo a la emergencia.

EQUIPO DE TRABAJO.- Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

ERGONOMÍA.- Ciencia aplicada, multidisciplinar, orientada a resolver problemas derivados de la inadaptación del trabajo al hombre. Su objetivo la señala como una respuesta a una reivindicación social: La mejora de las condiciones de trabajo.

ESTRÉS.- Respuesta del cuerpo a una situación externa que altera el equilibrio emocional de la persona.



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Proceso dirigido a estimar y valorar la magnitud de los riesgos laborales inherentes a la actividad, obteniendo la información necesaria para que el empresario cumpla con su obligación de adoptar todas aquellas medidas, de carácter preventivo, que resulten necesarias o convenientes con el fin de eliminarlos o, en caso de no ser posible, minimizarlos.

GRUPO PROFESIONAL.- Sistema que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la profesión, de modo que dentro de él tienen cabida tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

HORARIO DE TRABAJO.- Espacio temporal en el que se distribuye el periodo de trabajo y descanso y se establece el comienzo y el fin de la jornada laboral diaria.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT).- Órgano científico, técnico y especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

JEFE DE EMERGENCIA.- Máxima autoridad del centro de trabajo en situación de emergencia que deberá actuar desde el centro de control, a la vista de las informaciones que reciba del Jefe de Intervención. Se recomienda que se designe para ello a una persona con responsabilidad en la organización y que se encuentre habitualmente en la empresa.

JEFE DE INTERVENCIÓN.- Figura que se persona en el lugar en el que se produzca la emergencia, evalúa la situación, informa sobre la misma al Jefe de Emergencia, se somete a sus instrucciones y dirige, en su caso, los Equipos de Intervención.

LESIÓN.- Daño o detrimento corporal.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Norma básica que pretende ser el pilar fundamental y el marco general de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores (Ley 31/1995, de 8 de noviembre -BOE 10.11.95-).



LUGAR DE TRABAJO.- Área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores deben permanecer o a la que pueden acceder en razón de su actividad profesional.

MANUAL DE AUTOPROTECCIÓN.- Documento marco en el que se establecen las bases técnicas para la elaboración y puesta en práctica de las distintas medidas de protección ante emergencias (evaluación del riesgo, inventario de los medios humanos y materiales precisos, plan de emergencia y programación de su implantación y revisión).

MOBBING.- Fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema y de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo.

PANTALLA DE VISUALIZACIÓN.- Equipamiento informático en el que se puede leer la información procesada y cuyo uso incorrecto puede provocar fatiga visual y afecciones musculares.

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO.- Documento oficial por el cual el empresario comunica, a la Entidad Gestora o Mutua con la que tenga concertadas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la ocurrencia de un accidente de trabajo, la forma en que se produjo, el lugar y las consecuencias del mismo.

PERSONA DEPENDIENTE.- Una persona es dependiente, cuando precisa de los cuidados y atenciones de otra, de forma más o menos continuada, o cuando requiere de ayudas materiales (silla de ruedas, cama articulada, cuna, silla de paseo, etc.) para realizar actos tan básicos en su vida cotidiana como, andar, vestirse, comer, relacionarse, protegerse de peligros externos, acceder a los bienes y servicios que ofrece la sociedad, etc.

PLAN DE EMERGENCIA.- Programa en el que se establece la organización de los medios humanos y materiales disponibles para la prevención de las emergencias y garantizar, en caso de que se produzcan, una evacuación del personal rápida, ordenada, controlada y eficaz.



PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD.- Programa de las actividades preventivas que, en las obras de construcción en las que concurren contratistas deben elaborar cada una de ellas para adecuar las especificidades propias de sus trabajos a las previsiones de seguridad y salud establecidas en el Estudio de Seguridad y Salud o en el Estudio Básico de Seguridad y Salud.

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS.- Obligación empresarial consistente en programar las actuaciones tendentes a la eliminación o reducción de aquellos riesgos laborales detectados en el proceso de evaluación y que ha de recoger actividades, plazos de ejecución, responsables y recursos económicos para su realización.

PREVENCIÓN.- Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

RIESGO LABORAL.- Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la posibilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

RIESGO LABORAL GRAVE E INMINENTE.- Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

RIESGO PSICOSOCIAL.- Interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Dichas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.



SALUD LABORAL.- Estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador exento de enfermedades o afecciones.

SALUD MENTAL.- Estado de bienestar psíquico del trabajador.

SERVICIO DE PREVENCIÓN.- Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Puede ser propio (interno), ajeno o mancomunado en función del tamaño de la empresa y de los tipos y distribución de los riesgos existentes en ella.

SIMULACRO DE EMERGENCIA.- Medida de control y valoración de las acciones de emergencia adoptadas, en el que se escenifica una situación de crisis que realmente no existe con el fin de activar el Plan de Emergencia y Evacuación y poder verificar la idoneidad del mismo así como de los diferentes equipos implicados en su desarrollo.



4. LEGISLACIÓN APLICABLE

- **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 1978**
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- IV Convenio de Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (4 de julio de 2006)
- REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Fichas y Notas Prácticas el Instituto Nacional de Seguridad y Salud.
- Nota Técnica de Prevención 177: “La carga física del trabajo”



- Guía Técnica para la Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación de cargas. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención 413: Carga de trabajo y embarazo.
- Directiva 92/85/CE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Real Decreto 331/1997, de 7 de Marzo. Certificado de Profesionalidad: Auxiliar de Ayuda a Domicilio.



5. BIBLIOGRAFÍA

CAMPAÑA EUROPEA CONTRA LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS. Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo. En: <http://osha.europa.eu>

CARRETERO GOMEZ; STEPHANIE Y OTROS. La sobrecarga de las cuidadoras de personas dependientes. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, 2006.

DE PABLO HERNANDEZ; CARMELA. Estrés y Hostigamiento Laboral. Asociación para la Formación Continua en Ciencias de la Salud y Educación. Alcala. 2004

“ESTUDIO DE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO”. FORO DE FORMACIÓN Y EDICIONES, S.L. Madrid. 2006.

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS DE ESPALDA, COLUMNA VERTEBRAL EXTREMIDADES Y SU INCIDENCIA EN LA MUJER TRABAJADORA. UGT. Canarias. 2006. En WWW.saludlaboralcanarias.org

NOGAREDA CUIXART, SILVIA. *NTP 387: Evaluación de las condiciones de trabajo: método de análisis ergonómico del puesto de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

NOGAREDA CUIXART E INÉS DALMAU. *NTP 452: Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

NOGAREDA CUIXART Y CANOSA BRAVO. *NTP 477: Levantamiento manual de cargas: evaluación del NIOSH*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



NOGAREDA CUIXART, SILVIA Y NOGAREDA CUIXART, CLOTILDE. *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

NOGAREDA CUIXART, SILVIA Y NOGAREDA CUIXART, CLOTILDE. *NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

OBSEVATORIO DE PERSONAS MAYORES. Servicios Sociales Para Personas Mayores en España. IMSERSO. Madrid. 2004.

OBSERVATORIO DE RELACIONES INDUSTRIALES. Consejo Económico y Social. Boletín N° 96. 2006.

PIÑUEL Y ZABALA; IÑAKI. *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Suma de Letras. 2003

TORRES STANOVICK, ROBERT. Guía para las personas que asisten a pacientes adultos: cuidándose más para poder brindar un mejor cuidado. Disponible en <http://fiat.gslis.utexas.edu/gpasch/guía/index.html>.

COLECCIÓN DOCUMENTOS. SERIE DOCUMENTOS ESTADÍSTICOS. INFORME 2006. Las Personas mayores en España. Datos Estatales y por Comunidades Autónomas. Tomo I

GUÍA: “EN TU TRABAJO MENOS PRECARIEDAD, MENOS RIESGOS MÁS SALUD LABORAL”. Madrid. U.G.T. 2003.

WWW.STEELCASE.COM



Con la financiación de la
**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

**Guía de Buenas Prácticas para la Prevención
de Riesgos en Ayuda a Domicilio**



