

## **INFORME DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE CENTROS DE DISCAPACITADOS DE LAS ISLAS BALEARES**

Una vez realizado un análisis documental del sector de Centros de atención a personas discapacitadas de las Islas Baleares y de los principales riesgos laborales que pueden ocasionar los riesgos ergonómicos y psicosociales para sus trabajadores, a continuación se procede a realizar un estudio de campo dirigido a tomar una muestra representativa del conjunto de los trabajadores de estos centros.

A través de este estudio se pretende obtener información tanto cuantitativa como cualitativa sobre el objeto de estudio para lo que se establece una metodología que posibilita el contacto con la realidad de los Centros de Atención a Personas Dependientes de las Islas Baleares, de tal manera que se permite conocer los procesos y tareas específicas que se llevan a cabo en los puestos de trabajo del sector con énfasis en aquellos trabajadores que tienen tareas directas con los usuarios de los centros.

Para el estudio de campo, realizado en el marco de la fase experimental, permite detectar los principales riesgos ergonómicos y psicosociales de los trabajadores de los centros materia de este estudio, para lo que se realizaron las siguientes actividades:

- 1) Elaboración de instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos, y validación de los mismos.

- 2) Aplicación del estudio de campo, tarea realizada directamente por un equipo de trabajo de las Islas Baleares conocedores del sector.
  
- 3) Tratamiento de la información recogida.

## **1) ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.**

Con el objetivo de recoger los datos indispensables para el desarrollo del proyecto durante la segunda fase, correspondiente con la fase experimental, se diseñaron dos tipos de instrumentos: el cuestionario semiabierto y la entrevista, ambos instrumentos, de carácter cuantitativo y cualitativo respectivamente.

La utilización de estos instrumentos se justifica por la necesidad de llegar a los trabajadores en un lenguaje sencillo y directo, que no impliquen excesiva movilización de recursos y que no interfirieran con el trabajo diario y el funcionamiento en los centros de trabajo materia de estudio.

Ya que el objetivo es conocer los principales riesgos ergonómicos y psicosociales que padecen los trabajadores de los centros de Discapacitados de las Islas Baleares con el fin de diseñar una guía de buenas prácticas, se procedió a utilizar de unos instrumentos que

permitieron llevar al terreno de lo concreto los objetivos marcados. Es por todo lo anterior que se han diseñado unos instrumentos propios, en función de las particularidades de los trabajadores de estos centros y del objeto de estudio, garantizando la seguridad y fiabilidad de la información obtenida con sus particularidades y peculiaridades.

En conclusión, mediante estos instrumentos se ha asegurado la confiabilidad y la validez del estudio, es decir que si se volvieran a aplicar obtuviéramos los mismos resultados y que las preguntas y respuestas nos lleven a alcanzar los objetivos propuestos.

### **Cuestionario semiabierto**

La elección del cuestionario semiabierto ha venido marcado por la necesidad de recoger gran cantidad de información de un número elevado de sujetos en un tiempo limitado. Una de las características que ha determinado su elección es el anonimato de las respuestas lo que da mayor garantía sobre la veracidad de los datos recogidos.

La utilización de este instrumento, además, ha permitido hacer cuantificable la información que se ha estimado más relevante para los objetivos del estudio.

La condición de semiabierto del cuestionario, ha hecho de la encuesta realizada una modalidad intermedia, situándose entre las técnicas cualitativas (permiten conocer en profundidad actitudes, opiniones, etc.) y las técnicas cuantitativas (permiten conocer estas opiniones a través de datos numéricos) de obtención y registro de datos de una investigación.

Para el diseño y elaboración del cuestionario se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

- Descripción de la información que se necesita recoger.
- Redacción.
- Estructuración.
- Validación.
- Maquetación y edición.

Descripción de la información que se necesita recoger.

Previamente y con la ayuda del análisis documental de los centros y de los riesgos ergonómicos y psicosociales que puedan afectar a sus trabajadores se pudo delimitar la información y los contenidos que debían ser recogidos en el cuestionario, una vez definidas las cuestiones a consultar, se tuvo en cuenta la suficiencia y la longitud del cuestionario, es decir que la información recogida no fuera excesiva, ni tampoco escasa, porque hubiese causado abandono al resolverlo o poca fiabilidad en las respuestas dadas.

Los distintos contenidos establecidos se agruparon en bloques:

- Perfil sociolaboral.
- Información y Formación interna en Prevención de Riesgos Laborales.
- Ergonomía y ambiente físico del lugar de trabajo.
- Riesgos ergonómicos y Psicosociales
- Medidas

### **Redacción**

De acuerdo con la información que se necesitó obtener redactaron varias preguntas conforme a los trabajadores a los que se destinó el estudio y al objetivo del mismo.

Teniendo en cuenta el tipo de respuesta que se puede dar el cuestionario es mixto ya que se integró con preguntas de dos tipos, unas abiertas, que admiten cualquier respuesta que el trabajador quiera dar y cerradas, que son las que pretenden precisión en las respuestas por lo que se les ofreció una serie de opciones entre las que se puede elegir, a la vez que facilitan el trabajo en la recogida y tratamiento de la información, en líneas generales, obtener toda la información que era precisa según el objeto de estudio.

La redacción de las preguntas exigió la asunción de unas reglas básicas sobre su longitud, lenguaje, sentido, precisión, contenido, alternativas de respuestas, etc.

## **Estructuración**

Una vez establecido el contenido del cuestionario y la redacción de las preguntas, el siguiente paso fue el de hacer la estructura final del instrumento.

Por un lado, se planteó la necesidad de cada una de las preguntas y se seleccionaron aquellas que resultaban más convenientes para obtener la información que se requería.

Por otro lado, se ordenaron manteniendo un orden lógico de tal forma que facilitara su contestación. Para evitar un abandono prematuro se encuentran, en primer lugar, las preguntas más fáciles de contestar y, a continuación, aquellas cuestiones que requerían una atención más sostenida.

## **Validación**

Una vez finalizado el cuestionario se procedió a su validación mediante un grupo de discusión en el que participaron expertos cualificados en la temática objeto de estudio, así como en el sector en el que se enmarca este proyecto y componentes del equipo de investigación.

Recogidos los cambios y sugerencias se hizo la redacción definitiva del cuestionario para la puesta en marcha del estudio de campo.

## **Maquetación y edición**

Establecida la redacción definitiva se realizó su maquetación y su edición.

## **Entrevista semiestructurada**

La entrevista semiestructurada es considerada un instrumento de recogida directa de información que abarca en profundidad todos los objetivos del estudio.

Este tipo de entrevista esta planteada tomándose como referencia un cuestionario con la flexibilidad suficiente que permitiera modificar las preguntas que se consideraron necesarias en función de las respuestas recibidas. De este modo se consiguió optimizar el resultado de la entrevista, ya que permitió profundizar en aspectos imposibles de prever por el entrevistador.

La entrevista sirvió para indagar acerca del objeto de estudio ofreciendo la posibilidad de conocer una explicación más autenticada y fundamentada partiendo del conocimiento, experiencia y responsabilidad de los delegados de los centros de trabajo.

Es importante mencionar las ventajas que nos ha ofrecido la utilización de este modelo de entrevista:

- La garantía de que los datos obtenidos son ciertos, ya que existió la posibilidad de aclarar cuantas cuestiones se plantearan y de

conseguir un buen nivel de comunicación entre entrevistador y entrevistado.

- La posibilidad de captar la actitud del entrevistado hacia el problema o tema que se presente.
- La profundización en las respuestas obtenidas, lo cual permitió obtener información añadida.

Así, durante su aplicación se siguió un guión preestablecido, pero con la flexibilidad suficiente para modificar las preguntas que se consideraban necesarias en función de las respuestas que los entrevistados iban ofreciendo.

El registro de las respuestas garantizó la fidelidad de las opiniones manifestadas por los trabajadores, evitando posibles alteraciones interpretativas. Con lo cual, se cuidaron los aspectos técnicos de la misma como la relevancia de los datos, garantizando que las preguntas o ítems fueran los más apropiados al problema de estudio. En cuanto a la validez, exigió que las respuestas guardaran relación con el tema estudiado, además de representar la información deseada y no otra.

El diseño de la entrevista se llevó a cabo de forma paralela al diseño del cuestionario por parte del equipo de trabajo. El objetivo principal de la entrevista era recoger de una forma más amplia y determinada diferentes aspectos concretos de la información objeto de estudio.



La redacción de las preguntas de la entrevista estuvo marcada por diferentes aspectos que tenían que tenerse en cuenta para conservar su carácter semiestructurado:

- No crear un número excesivo de preguntas, ya que debía recoger solamente las cuestiones clave.
- A su vez las preguntas debían ser precisas para no dar lugar a confusiones o dobles sentidos.

En todo momento se cuidó que las preguntas se redactarían de tal forma que no levantaran prejuicios, es decir, que fueran ante todo discretas para que no provocaran suspicacias.

### **Aplicación del estudios de campo a los Centros de Atención a Personas Discapacitadas de las Islas Baleares**

Para el desarrollo del estudio se procedió a la recogida de información pertinente mediante la aplicación de los instrumentos elaborados para tal efecto.

El universo al que se ha dirigido el estudio de campo ha sido al conjunto de trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas de las Islas Baleares, en especial a aquellos

trabajadores que realizan funciones de atención directa a los usuarios de estos centros. La población a investigar ha sido, por tanto, todos los trabajadores que desempeñan un puesto de trabajo en dichos centros de trabajo y cuyas tareas abarcan todas las áreas funcionales y todas las categorías profesionales independientemente de su edad y sexo.

Fueron aplicados 156 cuestionarios y 9 entrevistas

Los cuales fueron tabulados y analizados uno a uno de forma manual, para realizar así un análisis directo de la información y comentarios contenidos en los instrumentos.

## **INFORME DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO**

### **Cuestionario a trabajadores**

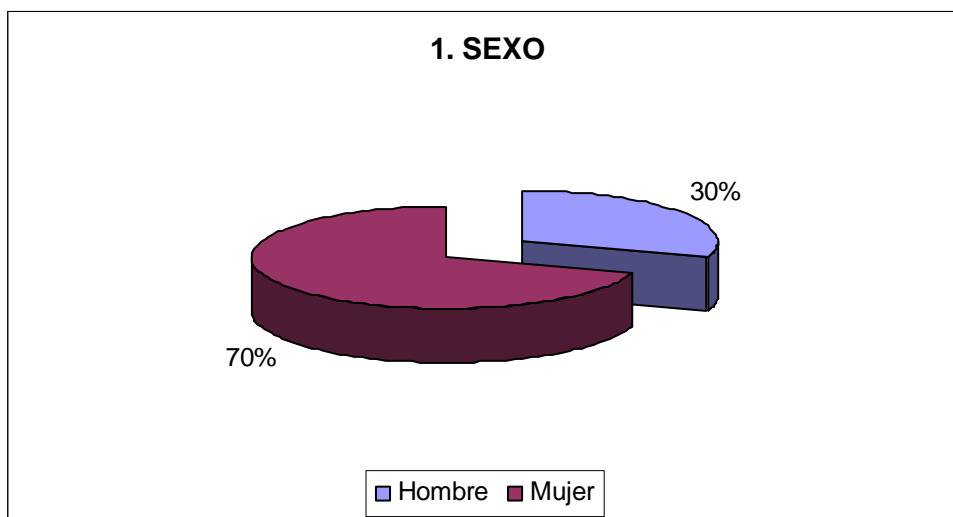
Las conclusiones que se presentan en este informe vienen determinadas por el análisis de los datos recogidos tras la aplicación de los instrumentos utilizados y con los contenidos establecidos en los bloques siguientes:

1. Bloque I: Perfil sociolaboral
2. Bloque II: Información y Formación interna en Prevención de Riesgos Laborales
3. Bloque III: Ergonomía, Psicología y ambiente físico del lugar de trabajo
4. Bloque IV: Riesgos y Daños a la Salud
5. Medidas

### **BLOQUE I: PERFIL SOCIOLABORAL**

Un perfil sociolaboral es la descripción de las condiciones particulares de del grupo al que se ha ceñido el estudio, estas condiciones particulares una vez determinadas influyen indirectamente en los demás resultados del estudio, por ejemplo en las recomendaciones en una diferenciación sexual y sus condiciones fisiológicas especiales al momento de realizar determinadas tareas o

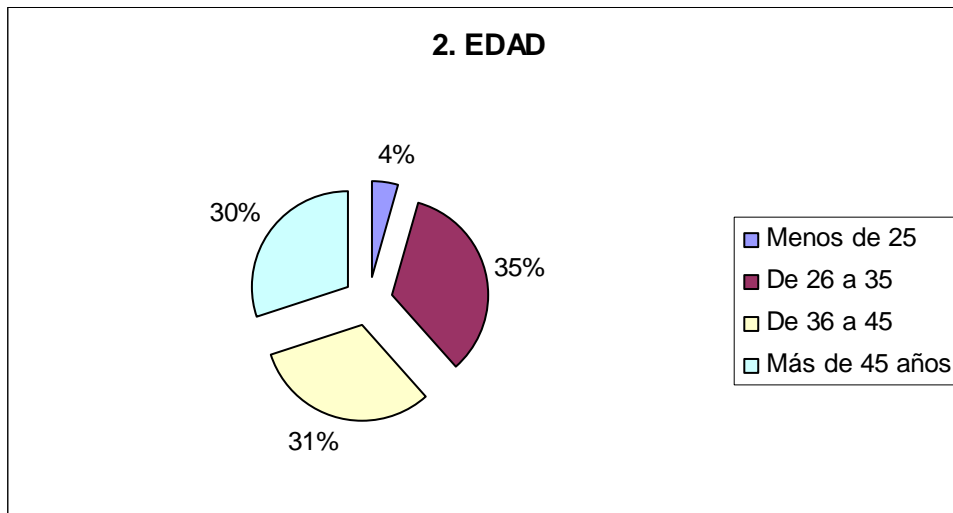
estar expuestos a algunos riesgos, así mismo es importante la modalidad de contrato que puede tener influencia en los riesgos psicosociales, ya que la estabilidad laboral crea un espacio de tranquilidad en el trabajador. Veamos entonces cual puede ser el perfil socio laboral de los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas de las Islas Baleares.



De los datos recogidos en las cuestionarios aplicados se deduce que mucho más de la mitad del personal que trabaja prestando sus servicios personales en los centros de atención a discapacitados en las Islas Baleares son mujeres, tal y como se puede ver en el gráfico que representa esta cuestión, el 70% con trabajadoras frente a un 30% de trabajadores.

Desde hace dos décadas España ha entrado con fuerza en un proceso de cambio y especialización en su mercado laboral, volcándose con gran crecimiento en el sector servicios, sobretodo de servicios directos a las personas y sus necesidades particulares, es así como se han multiplicado los centros de día, las residencias, las empresas de servicios de apoyo, asistencia y la educación para grupos sociales, que antes no eran lo suficiente y necesariamente tenidos en cuenta, con este proceso de cambio y especialización, llego también con fuerza la mujer al mercado laboral, es así como hay ciertas actividades como las mencionadas y que a nuestro estudio interesan por dedicarse a este gran sector, que se han feminizado, es decir que en ellas hay un gran número de mujeres que trabajan en él.

Es importante que los Centros de Atención a Discapacitados de las Islas Baleares, tengan en cuenta las particularidades de género en las evaluaciones de riesgos laborales, ya que si bien es igual de importante mejorar las condiciones laborales tanto de hombre como mujeres, el realizar evaluaciones de riesgos laborales "imparciales" tanto para hombres como para mujeres, conllevaría a que los riesgos específicos de las mujeres sean infravalorados o simplemente ignorados a la hora de evaluarlos y tomar las medidas oportunas para su prevención.

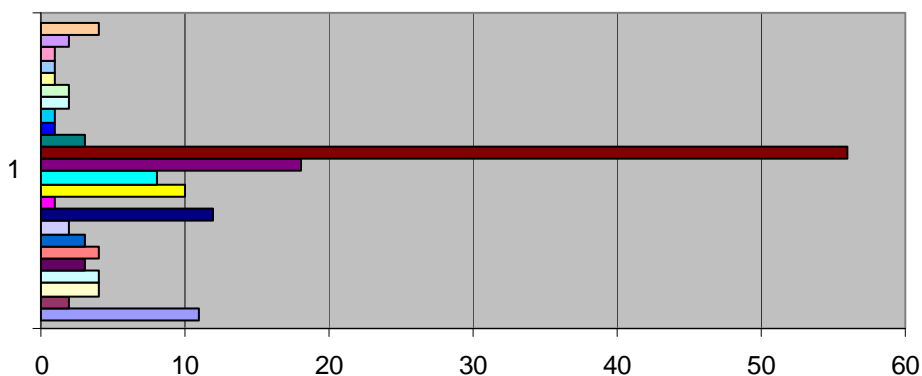
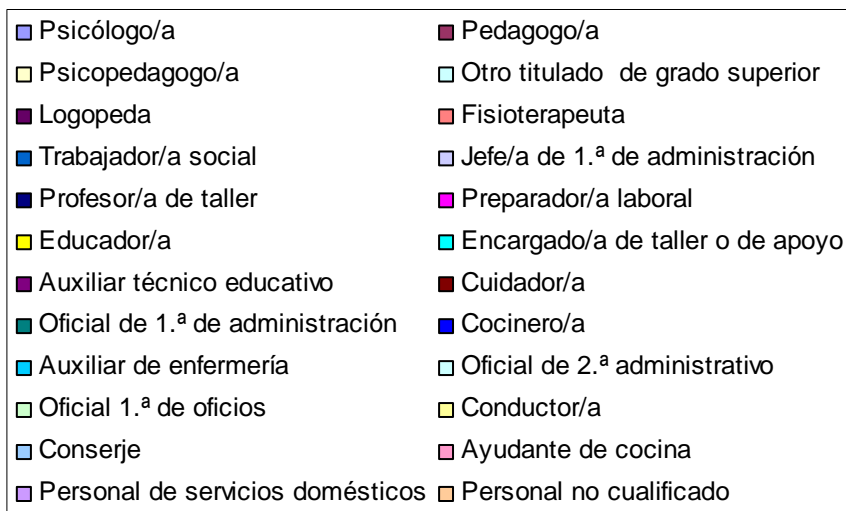


La mayoría de los trabajadores encuestados de un total de 8 centros, un 35%, están en un rango de edad de entre los 26 y los 35 años, después encontramos que el 31% esta entre los 36 y los 45 años, seguidos y casi a la par de un 30% de más de 45 años, hallándose un gran margen de diferencia con los trabajadores menores de 25 años que llega sólo a un 4%.

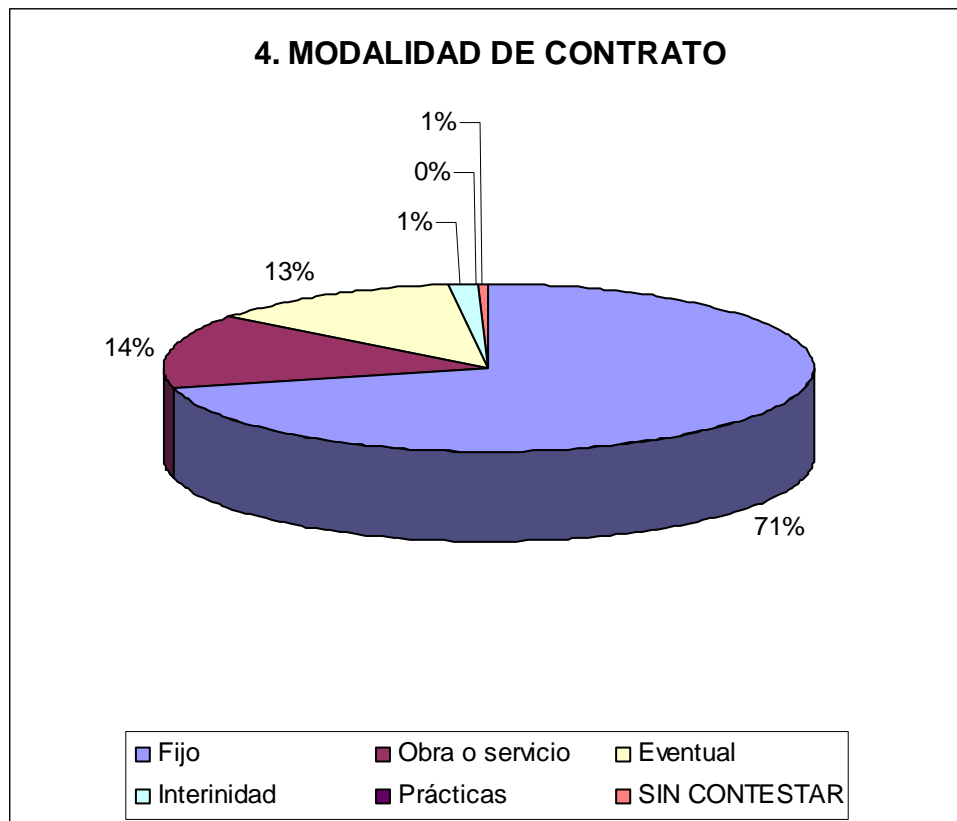
Para determinar la categoría profesional de los trabajadores y trabajadoras consultados se utilizó la clasificación profesional en los centros asistenciales contenidos en el XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, suscrito el 23 de junio de 2010.

Respecto a la categoría profesional de los encuestados existe una significativa mayoría de **Cuidadores/as**, que suponen el 36% del total. En la siguiente tabla quedan reflejados el resto de puestos desempeñados por los trabajadores encuestados.

### 3. CATEGORIA PROFESIONAL



Siendo los cuidadores/as el grupo profesional más grande debe tenerse en cuenta todas y cada una de sus actividades y riesgos para la salud en el trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo, no olvidando claro esta las demás profesiones y labores desempeñadas por otros grupos profesionales, pero debiéndose enfatizar en el que mayor número de trabajadores/as expuestos tiene.

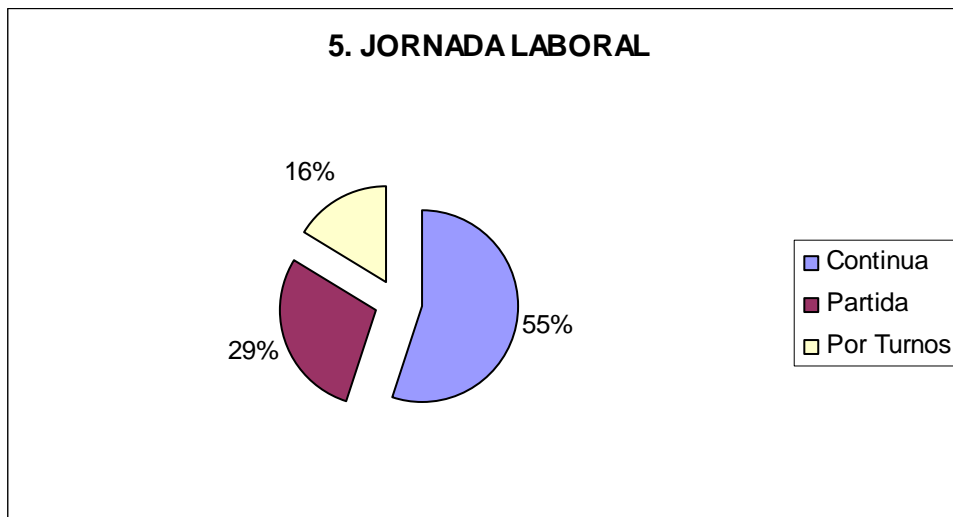


Ya se comentaba en la introducción que la importancia de un tipo de contrato u otro puede ser un factor que influya en los riesgos psicosociales de un grupo laboral, dado que los términos de un contrato de trabajo pueden dar tranquilidad, confianza y cierta seguridad al trabajador/a, además de fidelizar y profesionalizar un servicio.

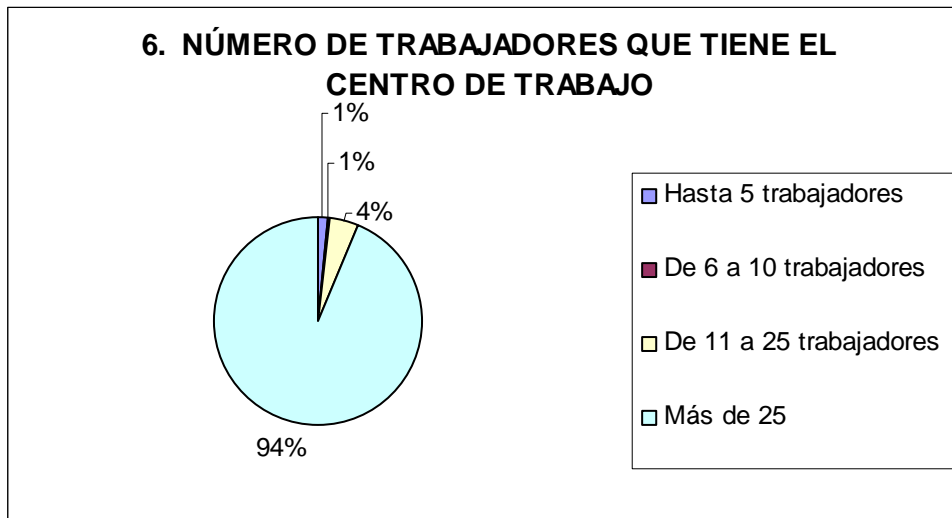
Es así como podemos concluir que la gran mayoría de los trabajadores/as de los centros de atención a personas discapacitadas de las Islas Baleares, representados en los



encuestados por este estudio, un 71% cuentan con un contrato fijo, pudiéndose hablar de que hay cierto grado de “estabilidad” laboral.



El 55% de los encuestados, la mayoría, tiene jornada de trabajo continua, frente a un 29% partida y un 16% que realiza trabajo por turnos, esta condición laboral es relevante a la hora de permitir la conciliación de la vida laboral y familiar o personal de los trabajadores/as, como también la incidencia de los turnos y sus cambios para la salud de los trabajadores, las horas de descanso y la asignación de tareas y responsabilidades, siendo la jornada continua una opción que si bien puede ser extensa e intensa, permite ajustar los horarios personales y laborales, de forma más ordenada y a largo plazo.



El número de trabajadores de todos los centros es de más de 25 trabajadores/as, aparece un muy pequeño margen que han respondido con otras cifras, por falta de conocimiento o cuidado al responder.

## **BLOQUE II: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN INTERNA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **Situaciones en el puesto de trabajo**

La planificación de la prevención desde el momento del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica, la ordenación de un conjunto coherente y globalizado de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos en materia de prevención de riesgos laborales. Además, no podemos obviar la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del

trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Como hemos indicado la información y formación en materia de prevención de riesgos laborales constituyen dos derechos fundamentales de los trabajadores.

En cuanto a la información, los trabajadores han de ser informados directamente o a través de sus representantes sobre los riesgos a los que están expuestos y sobre las medidas y actividades de prevención y protección (plan de emergencia y evacuación y normas generales de seguridad del centro de trabajo).

Por otra parte, en lo referente a la formación, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

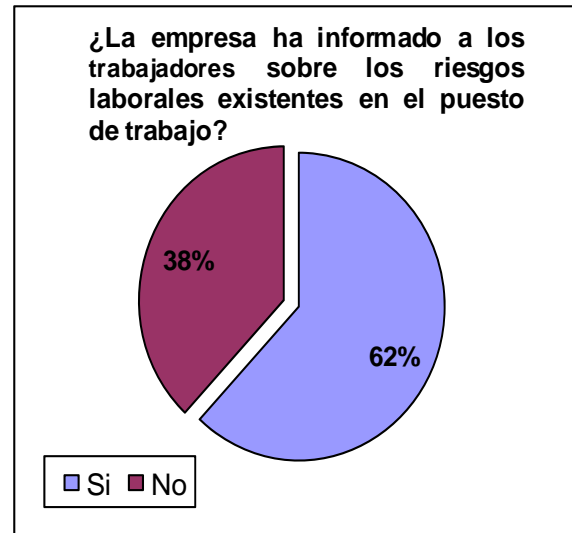
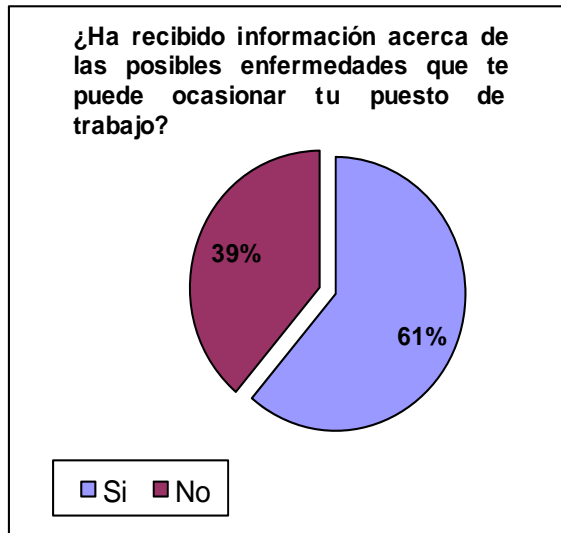
Por todo ello nos ha parecido imprescindible no pasar por alto estos temas a la hora de analizar un sector afectado por una serie de riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo con el objeto de identificar el grado exacto de los mismos.

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental que la ley establece que debe llevarse a cabo inicial y periódicamente, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes. En el caso de los centros encuestados, un 66 % contesta de forma positiva a la pregunta *¿se ha realizado una evaluación de riesgos laborales específicos de tu puesto de trabajo?* Los restantes, el 34 % contesta no tener constancia de ello.

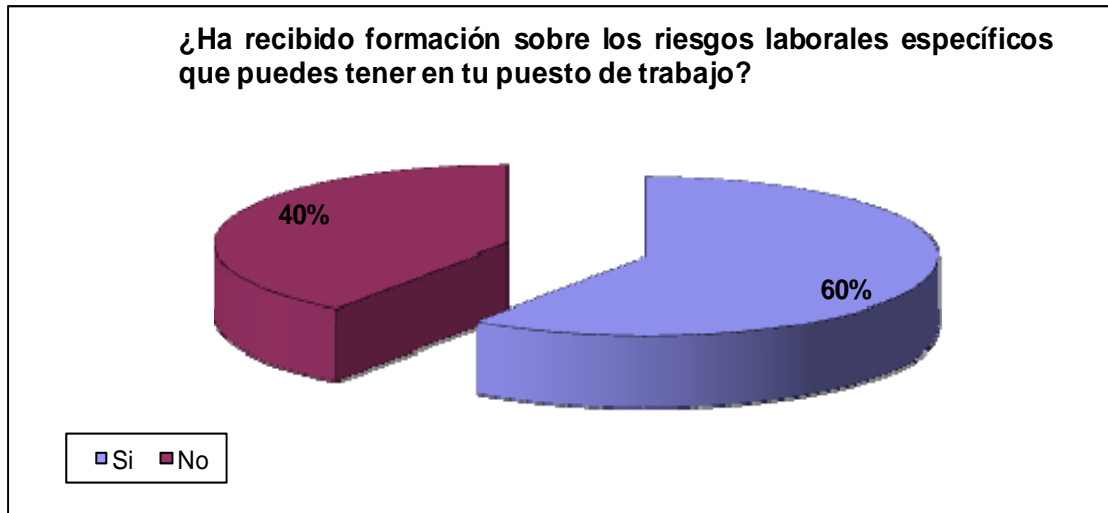


En cuanto a la información ya hemos comentado que los trabajadores deben ser informados a través de sus representantes sobre los peligros, riesgos y demás inseguridades a los que están expuestos. En este caso, el personal, aún siendo la mayoría los que contesta "si" casi un 40% declara no haber recibido ningún tipo de información al

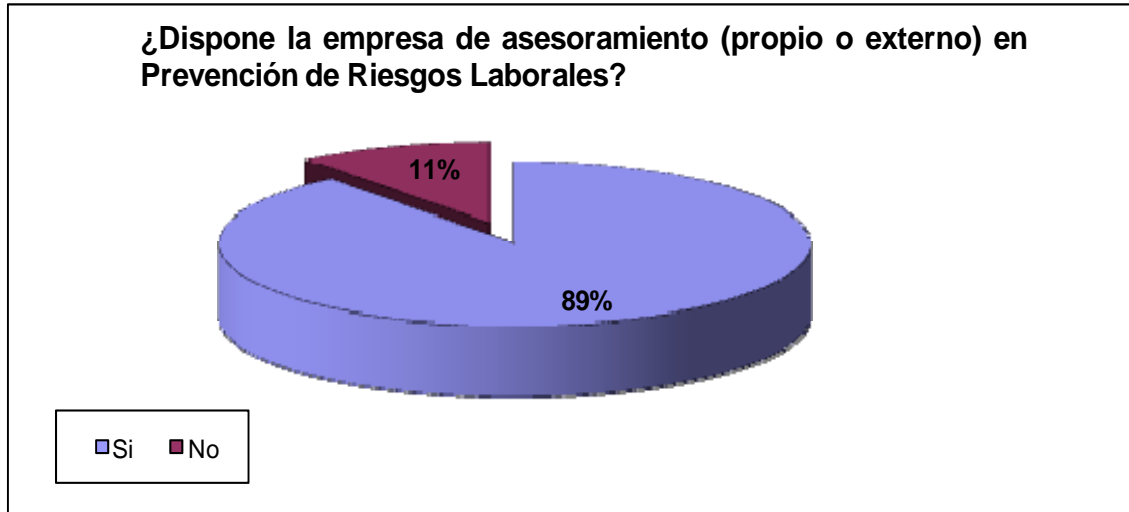
respecto. De forma visual podemos observar los resultados en los siguientes gráficos.



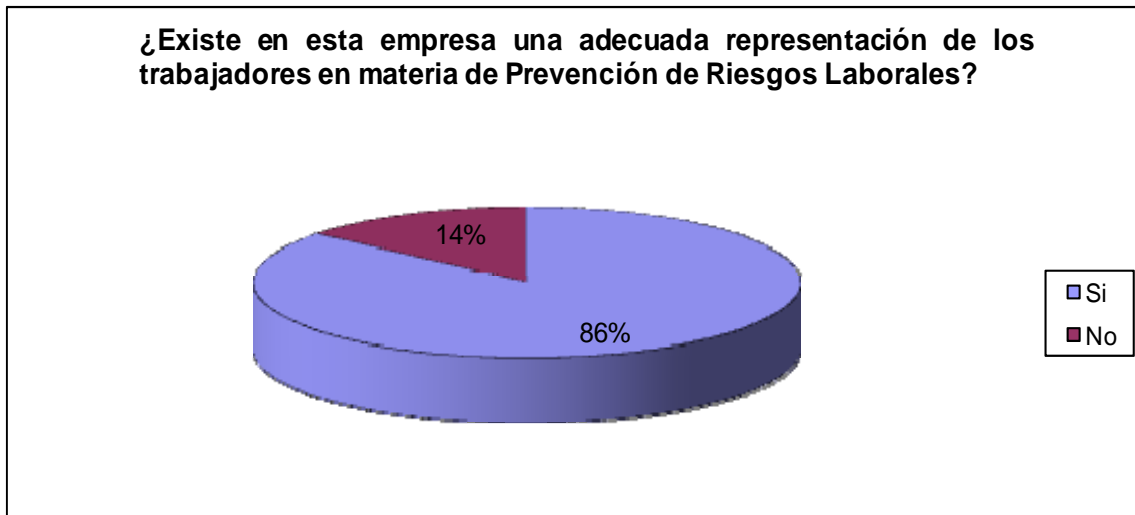
Al analizar la formación nos encontramos valores parejos. Un 60 % contesta haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales mientras un 40 % contesta lo contrario. No podemos olvidar que la formación colabora al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a la vez ayuda a mejorar la productividad de la empresa. Por otra parte, y los resultados nos hacen concluir que hay que trabajar en ello, que una de las causas más repetidas en la disminución de productividad, es el absentismo laboral por enfermedad y un gran porcentaje de este, viene derivado de los accidentes laborales que se producen diariamente en las empresas. Si conseguimos un mejor conocimiento de los riesgos a los que nos enfrentamos en nuestro puesto de trabajo, a través de planes formativos, podremos combatirlos de forma más eficiente.



El siguiente apartado tiene como objetivo conocer la organización en materia preventiva de los centros de trabajo encuestados. A sabiendas que los centros conocen la normativa en la materia, el primer paso para el cumplimiento de sus obligaciones pasa por la selección de la modalidad de gestión de la prevención que consideren más adecuada a sus circunstancias. En relación a los resultados, destacar que un 11% no disponen de asesoramiento en el centro, seguramente el personal encuestado lo desconoce debido a falta de información y no por la inexistencia del mismo. Por ello, otra vez destacamos la importancia de este punto. El resto, un 89% de los centros sí disponen de asesoramiento para gestionar la prevención de riesgos laborales.



Para finalizar con este apartado hemos creído conveniente preguntar por las vías de representación con las que cuentan los trabajadores. Más del 85 % creen adecuada dicha representación (ver gráfico). No olvidemos para puntualizar que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención, y dicha participación se canalizará a través de sus representantes. Estos, ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.



### **BLOQUE III. ERGONOMÍA, PSICOSOCIOLOGÍA Y AMBIENTE FÍSICO DEL LUGAR DE TRABAJO**

El objetivo de la Ergonomía es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del trabajador. Esta adaptación no sólo implica adaptar los elementos y las condiciones ambientales del trabajo, sino también las características de la organización.

Pero tal adaptación debe resultar una mejora de las condiciones en que se realiza el trabajo. Ahora bien, los criterios de mejora pueden ser diversos:



- mejorar el rendimiento y la eficacia
- aligerar la carga de trabajo
- minimizar o anular los efectos negativos sobre la salud del trabajador.
- aumentar la seguridad.
- aumentar la satisfacción laboral, etc..

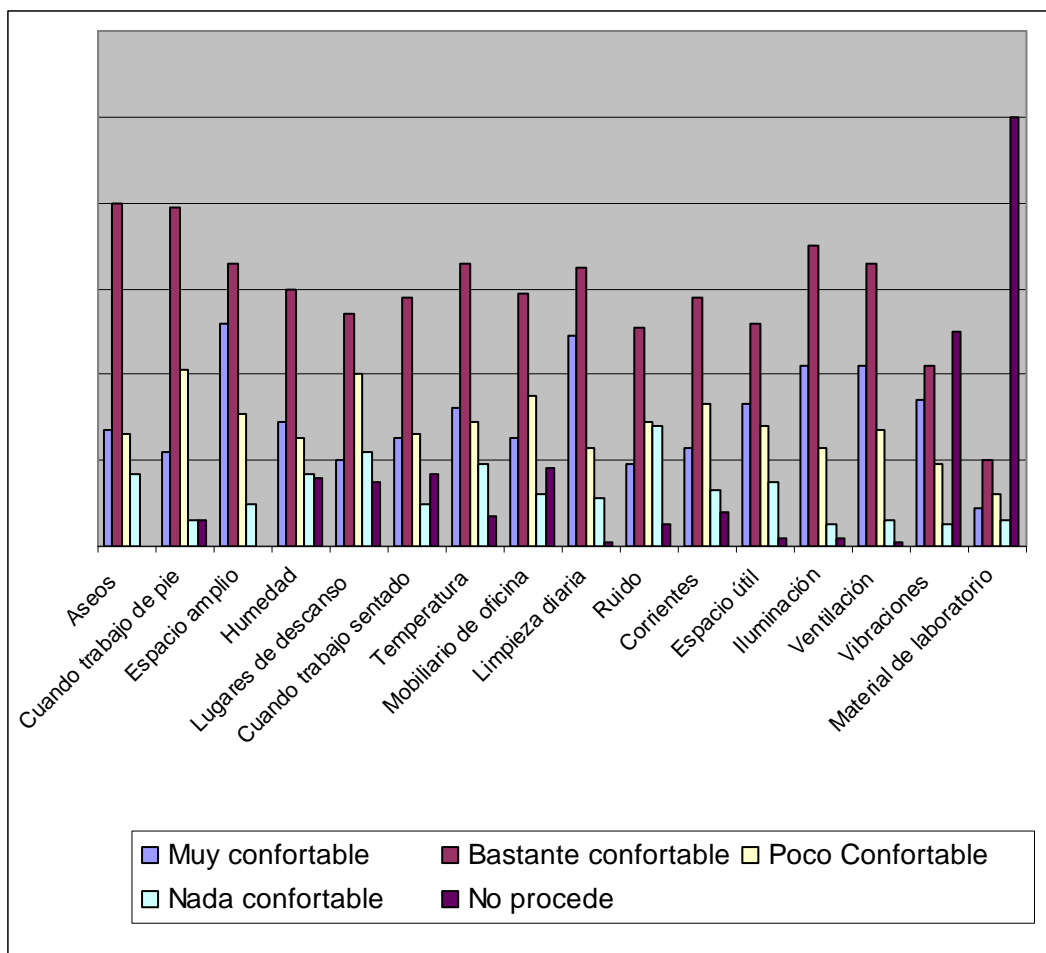
Según el Real Decreto 486/1997, se entenderá por lugares de trabajo: *Las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se considerarán incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.*

Para un buen funcionamiento del centro de trabajo es fundamental tener en cuenta una serie de factores que favorecen al bienestar, el confort y satisfacción de los trabajadores, como son:

- Iluminación
- Ventilación
- Temperatura
- Humedad
- Espacio para trabajar
- Mobiliario
- Limpieza
- Ruido

- Instalaciones de servicio para los trabajadores: Lugares de descanso y Aseos

Evaluación del CONFORT respecto a los siguientes elementos



**En los lugares destinados al servicio de los trabajadores** tales como los **aseos** encontramos que un 53% de los entrevistados los encuentra bastante confortables, un 27% muy confortables, frente a un 17% y un 11% que respectivamente los encuentra poco o nada confortables.

Así también y dentro de los espacios destinados para uso de los trabajadores podemos encontrar los lugares de descanso, donde ya la respuesta no está tan ajustada a lo idóneo para el bienestar de los trabajadores, siendo un 41% que lo encuentra poco o nada confortable y un 10% que manifiesta la inexistencia de un lugar exclusivo para los trabajadores que sea destinado para su descanso, del total el 49% piensa que el lugar de uso para el descanso es bastante o muy confortable.

**En cuanto las condiciones ambientales del lugar del trabajo** podemos encontrar distintos contaminantes que hacen de los locales en los que se realiza las labores diarias influyan en el bienestar físico y psíquico de quienes están en ellos, Los que nos interesan de cara a este estudio son: La humedad, la temperatura, el ruido, las corrientes, la iluminación, la ventilación y las vibraciones.

**La humedad** relativa, de los lugares de trabajo percibida por los trabajadores de los centros de atención a discapacitados de las Islas Baleares es en su mayoría (59%) bastante o muy confortable, frente a un 28% que considera que es poco o nada confortable, un 17% se abstuvo de dar respuesta concreta por considerar que no procedía.

En cuanto a la sensación térmica (**temperatura**), el 65% de los encuestados considera que es confortable o muy confortable, el 19% que es poco confortable y el 13% lo percibe como nada confortable.

**El ruido** ambiental en el trabajo hace que el 38% de los trabajadores lo considere poco o nada confortable y el 47% que cree que es bastante o muy confortable, esto analizando con los riesgos directos percibidos por los trabajadores dentro de los que se cuenta la hipoacusia y la muy alta atención auditiva que veremos más adelante, demanda su trabajo hacen que este sea un factor ambiental en el que hay que trabajar, para minimizarlo al máximo posible.

**La ventilación** no parece ser un problema muy especial a tener en cuenta, ya que el 76% de los trabajadores consultados considera que es bastante o muy confortable frente a un 24% que la estima en poco o nada adecuada.

**La iluminación** de los centros en los que prestan los servicios los trabajadores/as muestra del estudio es en un 78% como bastante o muy confortable y al 19% le resulta poco o nada confortable.

**Las corrientes** no son motivo de discomfort para el 60% de los trabajadores de los centros, para el 34% les resultan poco nada confortables mientras a un 6% considera que no aplica.

En cuanto a las **condiciones físicas del lugar de trabajo**, hemos estudiado la limpieza, el espacio, el mobiliario y la disposición para

una postura general de trabajo, bien sea de pie o sentado, obteniendo los siguientes resultados:

**La limpieza** es confortable o muy confortable para el 76% de los encuestados, para el 33% restante es poco o nada confortable.

Al momento de preguntar por la amplitud del **espacio** el 76% de los encuestados considera que es bastante o muy confortable y el 24% poco o nada confortable.

**El mobiliario de oficina** es visto en un 57% de las veces como bastante o muy confortable, el 32% por el contrario poco o nada confortable y al 11% de los preguntados no procede la pregunta.

La mayoría de los trabajos realizados en los centros de atención a personas discapacitadas permiten alternar en algún momento de la jornada laboral el trabajo de pie y el trabajo sentado, por lo que hemos preguntado sobre la sensación de agrado o no, que tienen los trabajadores en cada una de estas dos posturas, siendo los resultados así, al **trabajar de pie** el 66% lo considera muy confortable, al 31% le resulta poco o nada confortable. Al momento de **trabajar sentados** para el 61% es bastante o muy confortable y para el 31% no es nada confortable, mientras el 8% restante considera que no aplica.

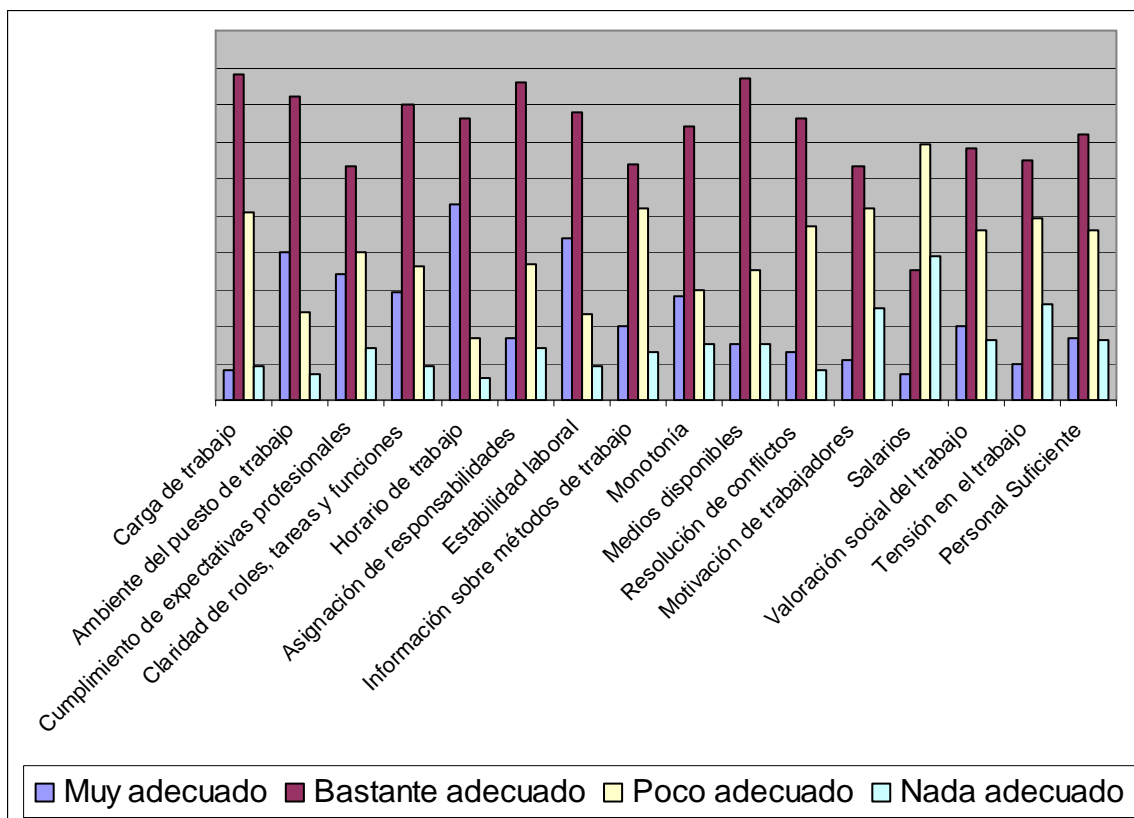
Ya hemos mencionado al principio de este bloque de preguntas los objetivos y alcances generales de la ergonomía en una organización y sus trabajadores, esta adaptación y sus consecuencias van de la mano de la psicología que afirma que las necesidades de la

organización y de los individuos que las integran deben conjugarse, y que tal pretensión ha de tener en cuenta que las necesidades son cambiantes. Podría decirse que la aplicación de la Ergonomía junto a la Psicología pretende conseguir “calidad de vida laboral”, o sea, condiciones de trabajo que no dañen la salud y que además ofrezcan medios para el desarrollo personal. Esto implica la persecución de los siguientes objetivos:

- Identificar, analizar para posteriormente tomar medidas de reducción de los riesgos laborales (ergonómicos y psicosociales)
- Adaptar el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características del operador.
- Contribuir a la evolución de las situaciones de trabajo (en sus aspectos materiales y socio-organizativos ) a fin de que éste sea realizado salvaguardando la salud y la seguridad maximizando el confort, la satisfacción y la eficacia.
- Controlar la introducción de las nuevas tecnologías en las organizaciones y su adaptación a las capacidades y aptitudes de la población laboral existente.
- Establecer prescripciones ergonómicas para la adquisición de útiles, herramientas y materiales.
- Aumentar la motivación y satisfacción en el trabajo.

- Mejorar la salud de la empresa (disminución del absentismo, sabotajes, conflictos...) y promocionar la salud en el trabajo.

Continuando pues en esta línea, se siguió con un bloque de consulta en el que se busca averiguar la percepción que tienen los trabajadores de los Centros de Atención a Personas Discapacitadas de las Islas Baleares con, relacionada directamente con el trabajo.



El 63% de los trabajadores consultados considera la **carga de trabajo** bastante o muy adecuada, un 31% lo ve como poco adecuado y el 6% como nada adecuado.

El **ambiente del puesto de trabajo** es visto por un 78% como bastante o muy adecuado y un 22% lo considera poco o nada adecuado.

El 65% de los consultados considera que es bastante adecuado el cumplimiento de sus **expectativas profesionales**, frente al 35% que lo considera poco o nada adecuado.

El 71% del total de los encuestados ha respondido que la **claridad de roles, tareas y funciones** es bastante o muy adecuada, el 23% poco adecuada y el 6% nada adecuada.

Cuando se analiza el **horario de trabajo** el 84% de los trabajadores preguntados lo considera bastante o muy adecuado, frente a un 16% que lo ve como poco o nada adecuado.

El 67% de los encuestados ve la **asignación de responsabilidades** como bastante adecuada y el 33% cree que es poco adecuada.

En el perfil socio laboral habíamos comentado sobre la importancia para la tranquilidad psíquica de los trabajadores el tipo de



contratación y con ello por supuesto la **estabilidad laboral**, por lo que se ha consultado sobre ello, encontrando que el 84% la considera muy adecuada y el 16% restante como poco o nada adecuada.

La **información sobre métodos de trabajo** recibida por los trabajadores a los que se aplicó el cuestionario es según el 56% bastante adecuada, para el 35% es poco adecuado y para el 9% no es nada adecuado.

Sobre la **monotonía** en el trabajo, es considerado por el 69% como muy adecuado y el 31% como poco o nada adecuado.

Los **materiales disponibles o los equipos de trabajo** son para el 69% bastante adecuados y para el 24% poco adecuados y para el 7% nada adecuados.

En la **resolución de conflictos** es percibido por el 62% como bastante adecuado, el 33% poco adecuado y el 5% nada adecuado.

La **motivación** de los trabajadores consultados es bastante adecuada en un 49% y poco o nada adecuada en un 51%.

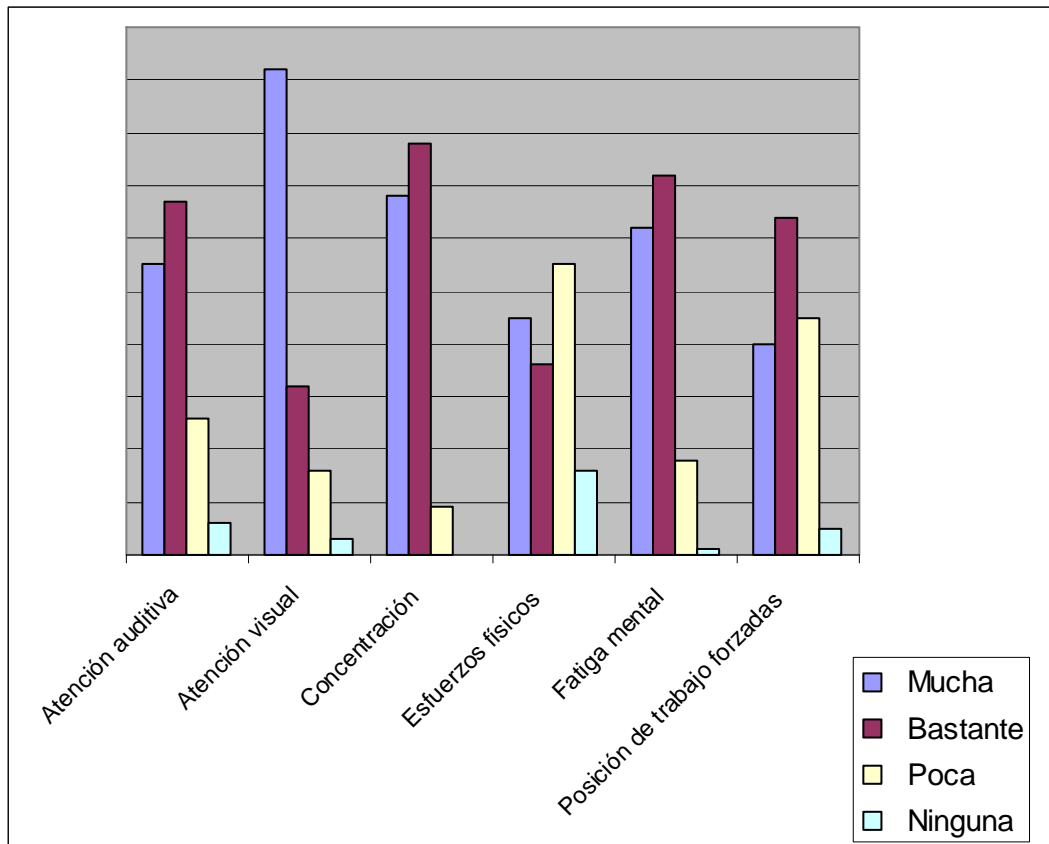
El 28% de los encuestados afirma que el **salario** es bastante adecuado, el 46% que es poco adecuado y el 26% nada adecuado.

La **valoración del trabajo** es vista por el 59% como bastante adecuada y por el 41% como poco o nada adecuada.

La **tensión en el trabajo** que viven los trabajadores que participaron en el estudio es vista adecuada en la mitad (50%) de ellos, mientras el otro 50% como poco o nada adecuada.

Otra de las preocupaciones de la adaptación de los puestos de trabajo y del trabajo mismo para la organización es la **suficiencia del personal** para realizar las tareas asignada de forma adecuada, tanto para el buen funcionamiento de un servicio como para la población trabajadora, por lo cual es un punto ha tener en cuenta en un análisis Ergonómico y psicosocial de un puesto de trabajo, en el caso que nos ocupa hemos recogido que el 59% considera bastante o muy adecuada la suficiencia de personal, mientras que el 41% lo ve como poco o nada adecuado.

Ya se ha abarcado dos cuestiones relacionadas con la ergonomía ambiental del puesto de trabajo o ambiente físico de los locales de trabajo, también se ha abordado el tema ergonómico organizacional y psicosocial, ahora se abordará la última parte referidos a la frecuencia de determinados esfuerzos todos ellos relacionados tanto con la carga física como la carga mental, información que finalmente sirvieron para ser contrastada con los riesgos de trabajo y estas mismas cargas más adelante.



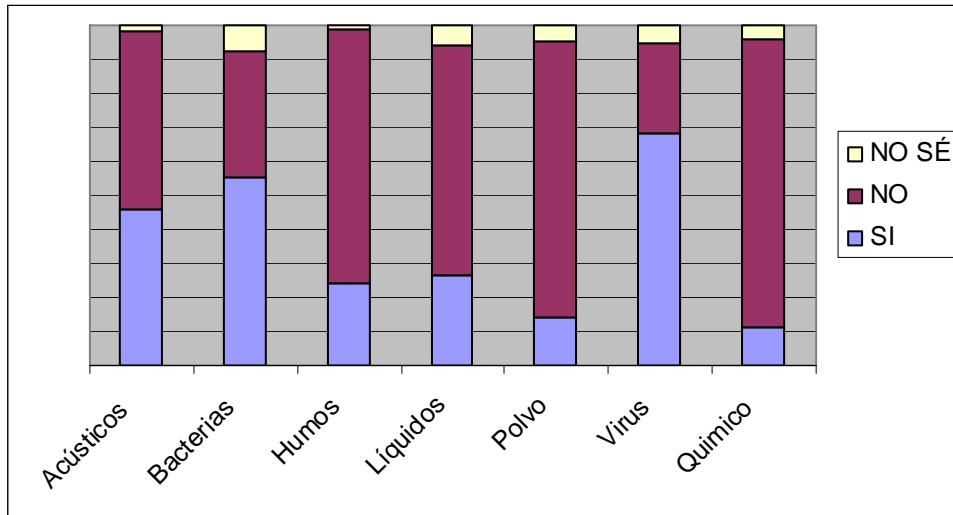
<b>Esfuerzo al realizar el trabajo</b>	<b>Mucha</b>	<b>Bastante</b>	<b>Poca</b>	<b>Ninguna</b>
Atención auditiva	36%	44%	17%	3%
Atención visual	60%	21%	11%	8%
Concentración	44%	51%	5%	----
Esfuerzos físicos	29%	23%	36%	12%
Fatiga mental	40%	47%	12%	1%
Posición de trabajo forzadas	26%	41%	29%	1%

## **BLOQUE IV: RIESGOS Y SUS MANIFESTACIONES EN LA SALUD**

La salud relacionada con la vida laboral, se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo, las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

Dentro de los factores de riesgo para la salud de los trabajadores se encuentran los contaminantes en el entorno laborales, a continuación detallamos la percepción que tienen los trabajadores encuestados con respecto a si están o no expuestos a algunos de ellos:



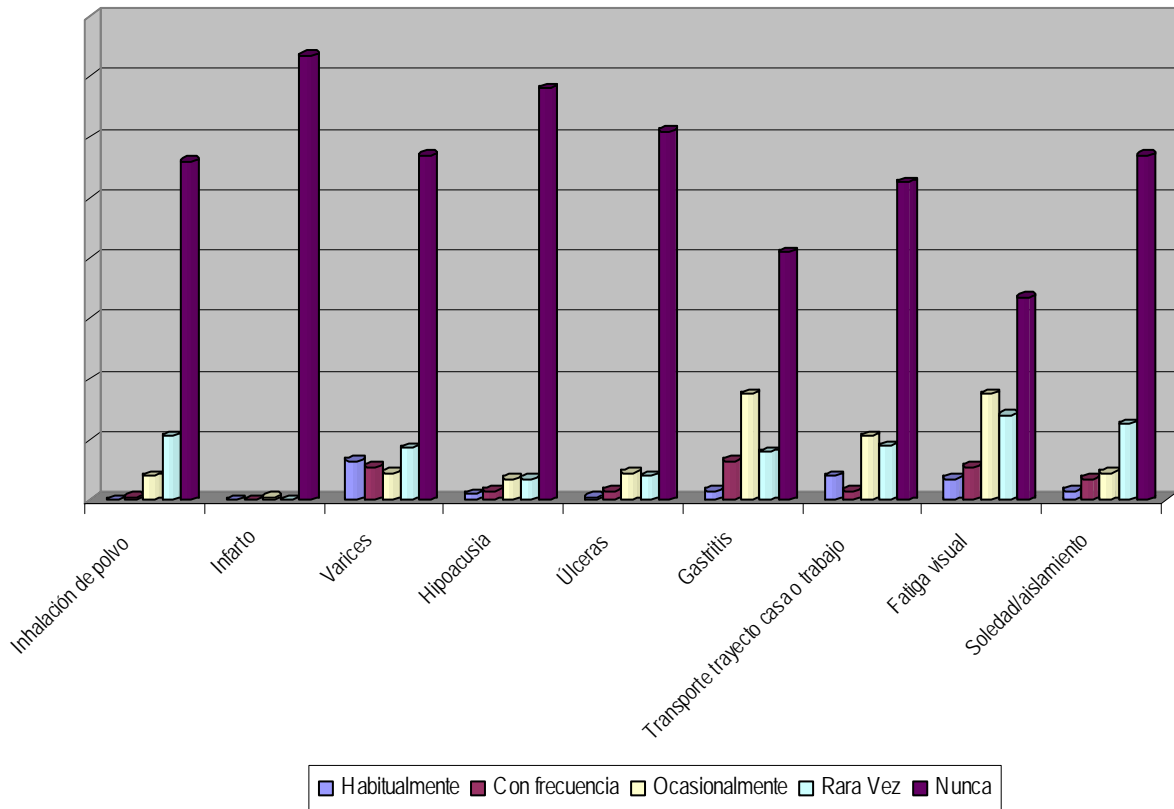
<b>CONTAMINANTES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO SÉ</b>
Acústicos	46%	52%	2%
Bacterias	56%	38%	6%
Humos	23%	76%	1%
Líquidos	26%	68%	6%
Polvo	14%	82%	4%
Virus	68%	26%	6%
Químico	11%	86%	3%

El análisis que se realiza a continuación, muestra de forma detallada si los trabajadores/as de los centros de atención a personas discapacitadas, han tenido algún problema de salud en su vida laboral relacionados con: Inhalación de polvo, infarto, varices, hipoacusia, úlceras, gastritis, transporte de trayecto a casa o trabajo, fatiga visual y soledad/aislamiento.

	Habitualmente	Con frecuencia	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
Inhalación de polvo	0,00%	0,64%	5,13%	13,46%	80,77%
Infarto	0,00%	0,64%	0,64%	1,92%	96,79%
Varices	8,33%	7,05%	5,77%	10,90%	67,95%
Hipoacusia	1,28%	1,92%	4,49%	4,49%	87,82%
Úlceras	0,64%	1,92%	5,77%	5,13%	86,54%
Gastritis	1,92%	8,33%	22,44%	10,26%	57,05%
Transporte trayecto casa o trabajo	5,13%	1,92%	13,46%	11,54%	67,95%
Fatiga visual	4,49%	7,05%	22,44%	17,95%	48,08%
Soledad/aislamiento	1,92%	4,49%	5,77%	16,03%	71,79%

La información recopilada a través de los cuestionarios, revela que una gran parte de los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas, nunca han tenido un problema de salud relacionado con los aspectos señalados en la tabla anterior. Un porcentaje no muy significativo, que hace parte del total del personal entrevistado, afirma que rara vez, ocasionalmente, con frecuencia o habitualmente; han sufrido problemas con su salud relacionados con la vida laboral.

Es importante tener en cuenta, que se debe analizar e investigar las causas y factores determinantes de los problemas de salud que se presentan en los trabajadores relacionados con su actividad laboral, abordando su estudio preventivo y proponiendo las medidas correctoras procedentes.



Dentro de los problemas de la salud que pueden generarse, en la vida laboral; encontramos:

- ✓ La exposición al polvo en el lugar de trabajo y diversos tipos de agentes naturales y sintéticos utilizados, son un factor de riesgo que pueden provocar enfermedades respiratorias de tipo alérgico, asma de origen laboral, rinitis o alveolitis.

- ✓ La tensión laboral eleva el riesgo de infarto. Un 96,79% de los trabajadores entrevistado, nunca han tenido un problema de salud de este tipo relacionado con su situación laboral.
  
- ✓ Las varices son venas dilatadas que dificultan el retorno de la sangre de las piernas al corazón. Las causas básicas de su desarrollo se desconocen, no así sus consecuencias, pues en determinados casos las varices pueden ser invalidantes e interferir en la capacidad laboral de las personas que las sufren.
  
- ✓ Hipoacusia: sordera. Entre los posibles factores causales de hipoacusia en el medio laboral se deben considerar dos: la exposición a niveles altos de ruido ambiental y a diferentes productos tóxicos.
  
- ✓ El 5,77% y el 22,44% de los entrevistados, aseguran que la ulcera y la gastritis, han sido uno de los problemas de la salud que se han presentado en su vida laboral. Ambas enfermedades, se presentan de manera frecuente produciendo un dolor característico o inflamación del estómago y cambios de la calidad de vida en las personas afectadas.
  
- ✓ En la vida laboral de los trabajadores de los centros entrevistados, han presentado problemas de la salud relacionados con accidentes de trabajo ocasionados en el transporte del trayecto de casa al



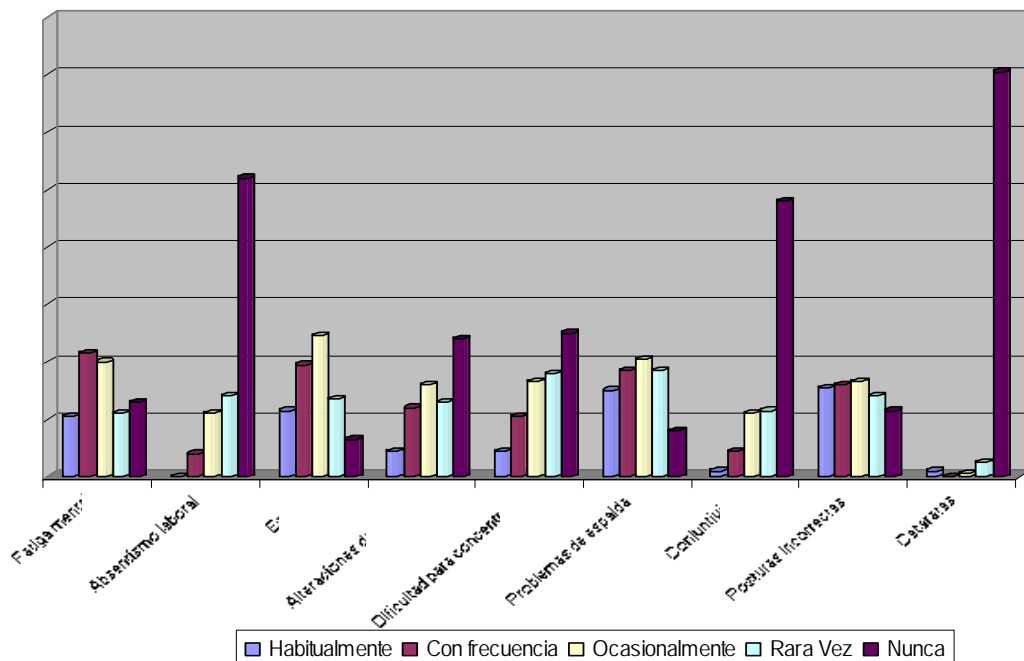
trabajo/trabajo a casa: el 11,54% rara vez, un 13,46% ocasionalmente y el 5,13% habitualmente.

- ✓ La fatiga visual: se manifiesta por sensación de vista cansada; hipersensibilidad a la luz; picores; irritación y enrojecimiento en conjuntiva y parpados; mareos; lagrimeos; visión borrosa o doble; dolor de cabeza. Suele tener su origen en causas físicas de sujeto o en causas relacionadas con el puesto de trabajo (deficiencias de alumbrado, contrastes inadecuados, deficiencias de la ubicación del puesto de trabajo, etc.) Podemos observar en la tabla, que un 22,44% y un 7,05% presentan de forma ocasional o frecuente fatiga visual.
- ✓ El deterioro social, genera soledad/aislamiento. Este problema que se presenta en la vida laboral de los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas en un 16,03% (rara vez) y en un 5,77% (ocasionalmente), muestra que debe ser tratado para que no se presente un deterioro de tipo laboral o un bajo rendimiento en las actividades laborales realizadas.

En la vida laboral, también puede presentarse problemas de la salud relacionados con: fatiga mental, absentismo laboral, estrés, alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, problemas de espalda, conjuntivitis, posturas incorrectas y cataratas. Los resultados conseguidos en la aplicación del cuestionario son los siguientes:

## Informe: Trabajo de Campo – Islas Baleares

	Habitualmente	Con frecuencia	Ocasionalmente	Rara Vez	Nunca
Fatiga mental	13,46%	27,56%	25,64%	14,10%	19,23%
Absentismo laboral	0,00%	5,13%	14,10%	17,95%	62,82%
Estrés	14,74%	25,00%	31,41%	17,31%	11,54%
Alteraciones del sueño	5,77%	15,38%	20,51%	16,67%	41,67%
Dificultad para concentrarse	5,77%	13,46%	21,15%	23,08%	36,54%
Problemas de espalda	19,23%	23,72%	26,28%	23,72%	7,05%
Conjuntivitis	1,28%	5,77%	14,10%	14,74%	64,10%
Posturas incorrectas	19,87%	20,51%	21,15%	17,95%	20,51%
Cataratas	1,28%	0,00%	0,64%	3,21%	94,87%



Para contrarrestar los riesgos que generan, los problemas mencionados en la tabla anterior, debe tenerse en cuenta que:

- ✓ La fatiga mental es una disminución del grado de activación del organismo del trabajador, aparece por una sobre carga de trabajo repetida durante largos períodos de tiempo, provocando un desequilibrio entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del medio. El estrés es igualmente un estado de gran tensión nerviosa originado en la persona por el exceso de trabajo, las aspiraciones no satisfechas, la ansiedad, etc; provocando alteraciones del sueño y dificultades para concentrarse.

Estos factores mencionados, reflejan un porcentaje significativo en los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas que han participado en la entrevista aplicada; que apreciamos cuando de forma ocasional el 25,64%, con frecuencia un 27,56% y habitualmente el 13,46% han presentado problemas de la salud relacionados con la fatiga mental. Relacionados con el estrés, han tenido inconvenientes de salud un 31,41% de forma ocasional, el 25% con frecuencia y el 14,74% habitualmente. Las alteraciones de sueño, las han percibido un 20,51% ocasionalmente, un 15,38% con frecuencia y un 5,77% habitualmente. Todo esto, crea en los trabajadores dificultades para concentrarse; en este caso el 21,15%

lo presenta ocasionalmente, el 13,46 con frecuencia y un 5,77% habitualmente.

- ✓ El absentismo laboral es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo. El 17,95% de los trabajadores entrevistados dicen que rara vez han tenido un problema de salud que se relacione con ello, el 14,10% le ha sucedido en alguna ocasión y un 5,13% le sucede con frecuencia.
  
- ✓ Los Problemas de espalda y las posturas incorrectas, se presentan por riesgos ergonómicos no atendidos adecuadamente. Una de las afecciones mas extendidas en cuanto a la salud laboral, son las molestias de espalda. En el trabajo de campo realizado, un 26,28% de los trabajadores, afirman que ocasionalmente presentan problemas de espalda; el 23,72% los tiene con frecuencia y el 19,23% habitualmente. Las posturas incorrectas, manifiestan tenerlas un 21,15% de forma ocasional; un 20,51% con frecuencia y un 19,87% habitualmente.
  
- ✓ La conjuntivitis es la infección más frecuente del aparato ocular y las cataratas es la perdida de transparencia del cristalino. Ambas enfermedades oculares, están presentes rara vez o de forma ocasional en los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas; podemos verlo en la tabla de resultados porcentuales recopilados en los cuestionarios.

	Habitualmente	Con frecuencia	Ocasionalmente	Rara Vez	Nunca
Otitis	3,85%	2,56%	7,69%	13,46%	72,44%
Cansancio/desánimo	7,05%	19,87%	30,13%	20,51%	22,44%
Osteo muculoesqueléticas	7,69%	16,67%	10,90%	12,18%	52,56%
Ansiedad	8,33%	12,82%	24,36%	17,95%	36,54%
Obesidad	2,56%	4,49%	9,62%	10,90%	72,44%
Alteraciones del humor	7,05%	15,38%	28,21%	26,28%	23,08%
Nerviosismo	10,26%	17,95%	24,36%	20,51%	26,92%
Alteraciones de la voz	6,41%	12,18%	11,54%	21,15%	48,72%
Lumbalgia	15,38%	19,87%	29,49%	15,38%	19,87%

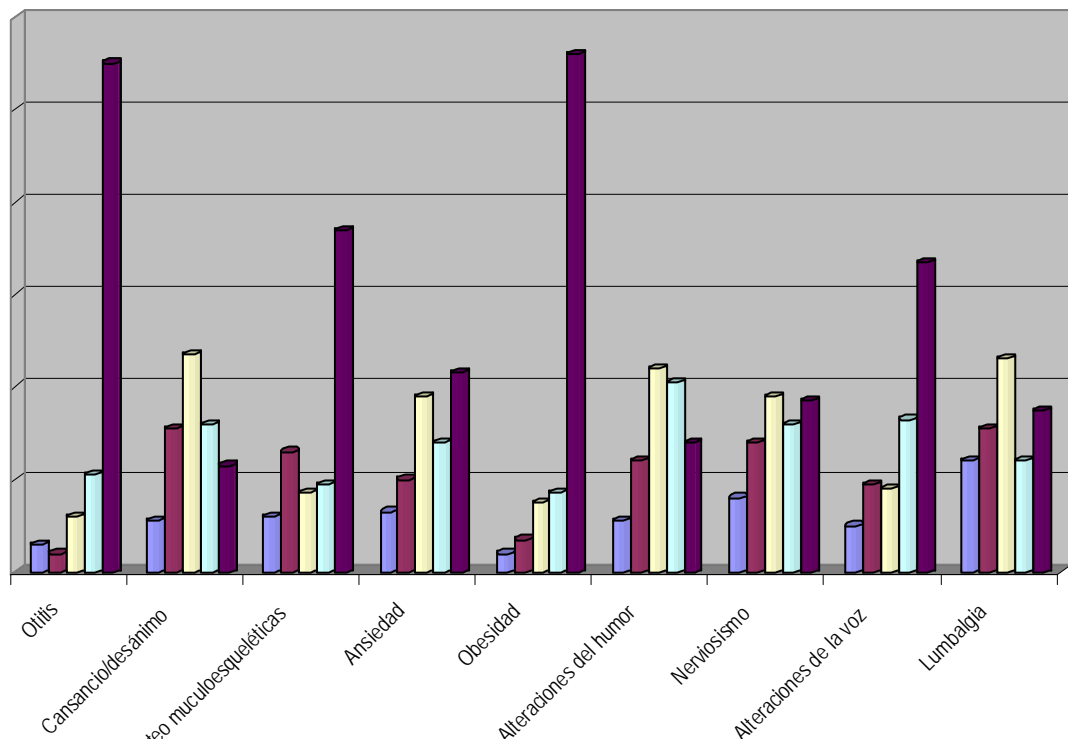
En la tabla anterior, evaluamos a través de la información compilada, otros factores considerados problemas de salud de los cuales es importante conocer:

- ✓ La otitis es una inflamación o infección del oído medio. La inflamación o infección del oído medio se presenta cuando el tubo de la trompa de Eustaquio se bloquea constantemente (o permanece bloqueado por largos períodos) debido a alergias, infecciones múltiples, trauma del oído o inflamación de las adenoides. Aunque es un problema poco común en el grupo de trabajadores entrevistados, este debe ser tratado, puesto que puede causar un daño permanente del oído con sordera parcial o completa.

- ✓ En este espacio, volvemos a hacer referencia al estrés laboral. El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad perjudica a los trabajadores provocando incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales. En el presente estudio, el estrés, lo vemos nuevamente expresado en problemas como el cansancio y desanimo que se ha generado en la vida laboral de los trabajadores en un 20,51% rara vez, de forma ocasional en un 30,13%, con frecuencia al 19,87% y habitualmente el 7,05%.

La ansiedad, a afectado la salud de los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas, rara vez en un 17,95%, ocasionalmente un 24,36%, con frecuencia a un 12,82% y de forma habitual a un 8,33%.

Las alteraciones de humor y el nerviosismo, rara vez y ocasionalmente han afectado a más del 20% de los trabajadores; más del 15% han presentado estos problemas con frecuencia y un porcentaje superior al 7%, se ha visto perturbado de forma habitual.



- ✓ La obesidad puede constituir en sí misma un factor de riesgo en la siniestralidad laboral y además del sufrimiento de los pacientes, repercute socialmente en la pérdida de productividad por bajas laborales y atención sanitaria. Los trabajadores con sobrepeso tienen casi el doble de probabilidades de sufrir un accidente laboral respecto del resto de trabajadores. En la tabla porcentual, se hace referencia a las afecciones a que un 10,90% se ha visto afectado por este fenómeno; el 9,62% ocasionalmente, el 4,49% con frecuencia y un 2,56% habitualmente.
  
- ✓ Los problemas Osteo-muculoesqueléticos y la lumbalgia son unos de los problemas de salud más frecuentes en atención primaria. Se presenta en 80-90% de la población adulta en algún momento de su vida y es frecuentemente recurrente. Por eso es recomendable tomar medidas de corrección para evitar estos problemas de salud y más aún en el sector laboral tratado en este estudio, que pueda generar, problemas de esta índole.

En la tabla de la información resumida en el estudio de campo, podemos observar que los trabajadores, han manifestado problemas de lumbalgia: Rara vez al 15,38%, Ocasionalmente el 29,49%, con frecuencia un 19,87% y el 15,38% habitualmente y de tipo osteo/musculoesqueletico: rara vez el 12,18%, el 10,90%

ocasionalmente, el 16,67% con frecuencia y de carácter habitual un 7,69%

Para finalizar, en la siguiente tabla se aprecian otros factores importantes como: el agotamiento psíquico, las agresiones en el trabajo, el acoso moral y otros.

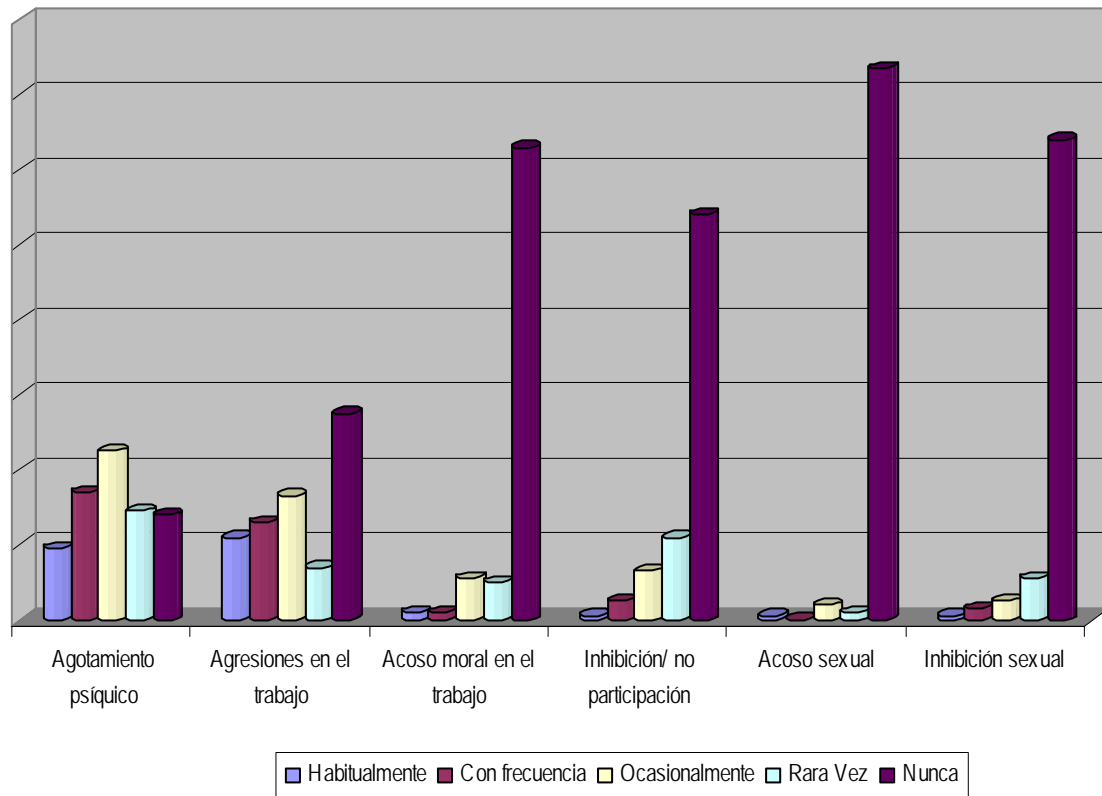
Un 18,59% de los trabajadores entrevistados Rara vez, han presentado agotamiento psíquico, ocasionalmente un 28,85%, lo ha manifestado con frecuencia el 21,79% y un 12,18% habitualmente.

El agotamiento psíquico, También denominado de “agotamiento profesional” tiene su origen en una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: Agotamiento físico y/o psicológico, Actitud fija y despersonalizada en la relación a los demás y Sentimiento de inadecuación a la tarea que se ha de realizar. Las causas que lo producen son generalmente: Sobrecarga

	Habitualmente	Con frecuencia	Ocasionalmente	Rara Vez	Nunca
Agotamiento psíquico	12,18%	21,79%	28,85%	18,59%	18,59%
Agresiones en el trabajo	14,10%	16,67%	21,15%	8,97%	39,10%
Acoso moral en el trabajo	1,28%	1,28%	7,05%	6,41%	83,97%
Inhibición/ no participación	0,64%	3,21%	8,33%	14,10%	73,72%
Acoso sexual	0,64%	0,00%	2,56%	1,28%	95,51%
Inhibición sexual	0,64%	1,92%	3,21%	7,05%	87,18%



de trabajo, El continuo trato con personas deprimidas, La impotencia hacia la enfermedad, Los turnos rotativos que cambian el ritmo normal de vida, los trabajos nocturnos y la inseguridad en el empleo.



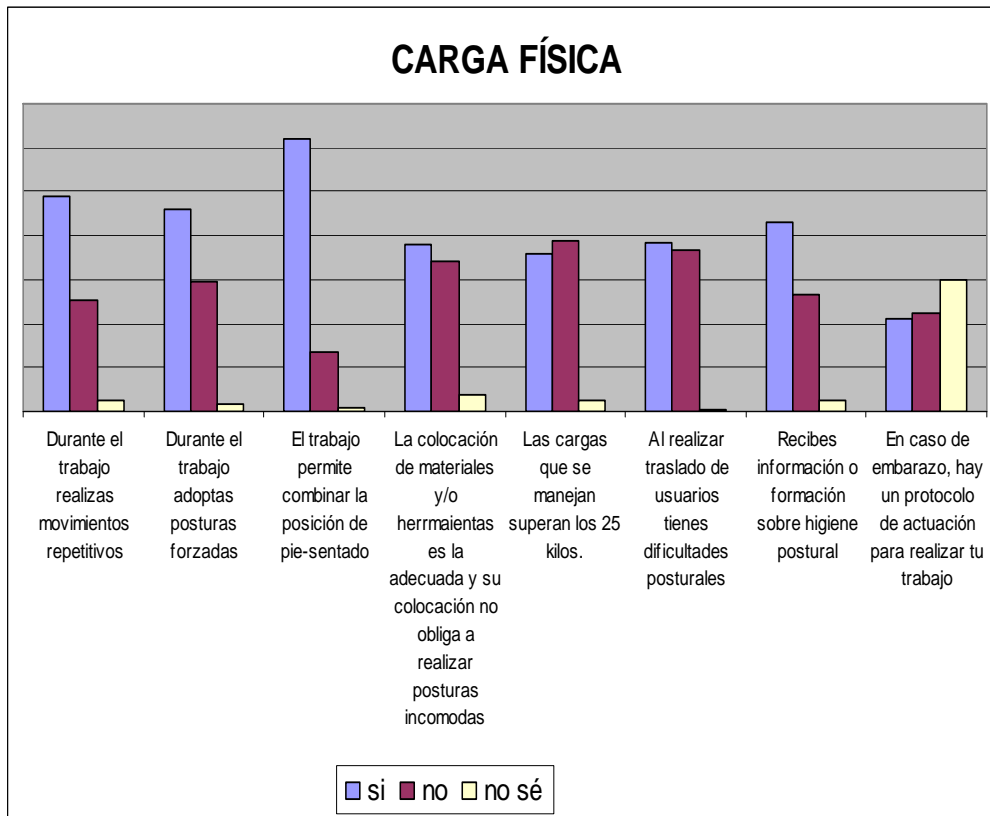
En nuestro entorno, tanto por la frecuencia y gravedad con que se producen como por las repercusiones socioeconómicas que ocasionan. Los riesgos a los que está expuesta la población trabajadora en su actividad laboral son cambiantes. Sin embargo, dichos riesgos son modificables, por lo que la mayoría de problemas de salud que llevan asociados son susceptibles de prevención.

## **CARGA FÍSICA**

La carga física se basa en dos tipos de trabajo muscular, el estático y el dinámico. La carga estática viene determinada por las posturas, mientras que la carga dinámica está determinada por el esfuerzo muscular, los desplazamientos y el manejo de cargas.

En el estudio de la carga física se han tratado 8 ítems, conceptos básicos con el objetivo de diagnosticar en el sector estudiado en que grado afecta al personal laboral. A continuación se enumeran para, seguidamente, comentarlos de forma individual más detenidamente.

1. Protocolo de actuación para realizar el trabajo en caso de embarazo.
2. Recepción de información y formación sobre higiene postural.
3. Presencia de dificultades posturales al realizar el traslado de pacientes.
4. Manejo de cargas superiores a 25 kg.
5. Adecuada colocación de herramientas al realizar las tareas.
6. Combinas posturas de pie-sentado durante el horario laboral.
7. Existencia de posturas forzadas durante el horario.
8. Movimientos repetitivos.



Resultado sorprendente aunque en la línea del conjunto del importe son los datos de este primer ítem, donde llama la atención el alto número de encuestados que contesta no saber o desconocer la existencia de un protocolo de actuación en el trabajo ante casos de embarazos. Por ende la falta de información sería notable en este aspecto.

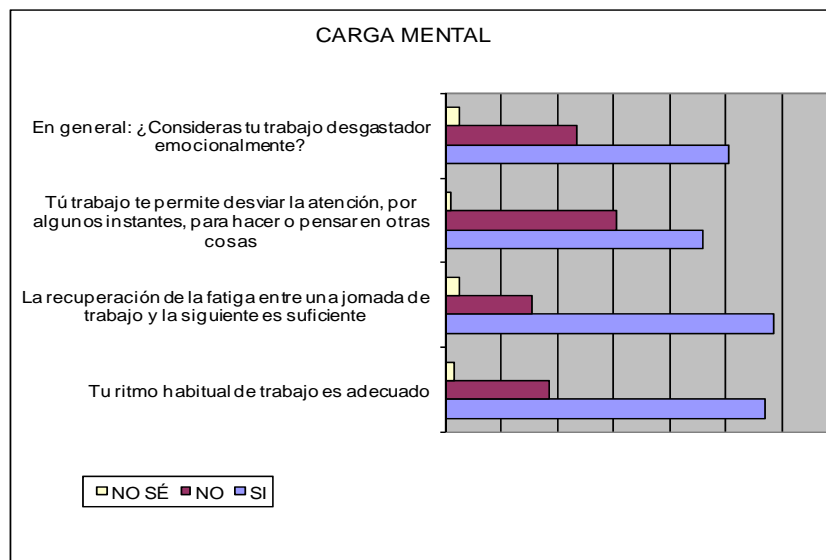
Sobresale el "si" en los ítems 2, 6, 7 y 8. Despuntando claramente en la pregunta de: *el trabajo permite combinar la postura de pie-sentado* (ítem 6) alcanzando un 80 % el "si", frente al restante.

Por otra parte parejos resultados, y así podemos observar en el gráfico, los ítem 3, 4 y 5 con una igualdad entre el "si" y el "no".

Esto nos lleva a deducir y pensar que aunque se está trabajando al respecto queda mucho por hacer en tareas de información. Debemos ahondar en estos asuntos y así evitar la consecuencia directa de una carga física excesiva traduciéndose en fatiga muscular, que se

traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, además de un aumento de la insatisfacción personal o en discomfort.

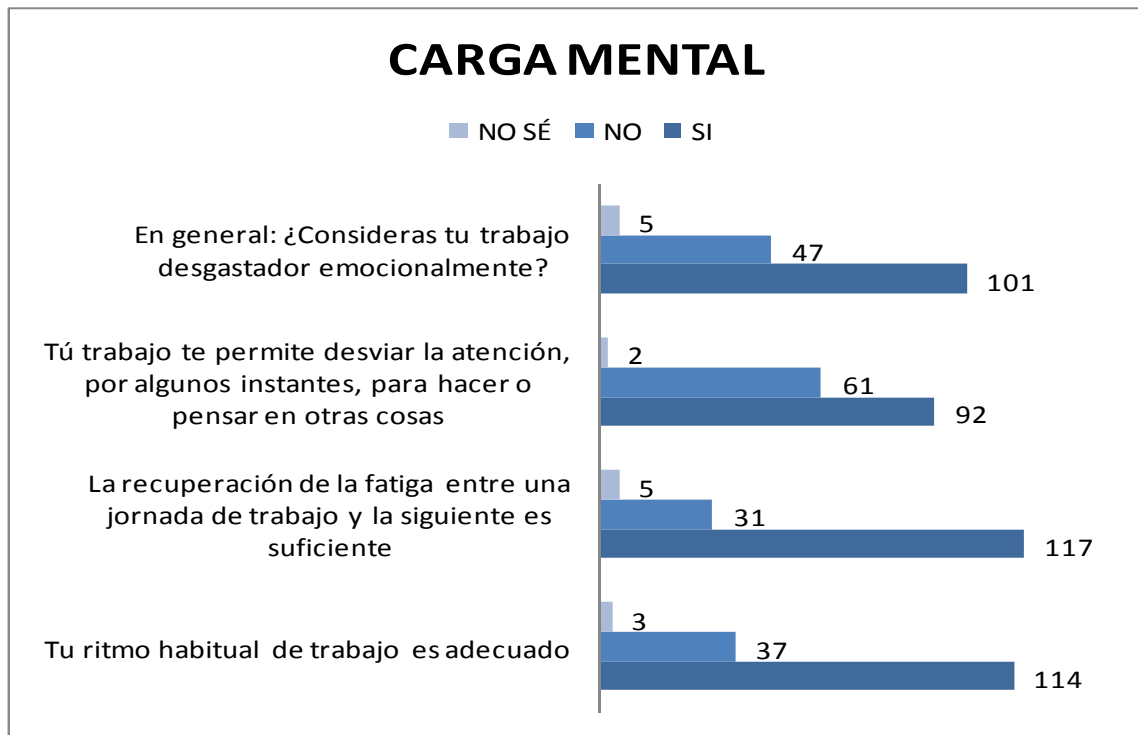
### **CARGA MENTAL**



En el apartado anterior hemos hablado de carga física porque el trabajo predominante es el muscular, sin embargo el siguiente apartado que nos ocupa implica un mayor esfuerzo intelectual, por lo que hablaremos de carga mental.

Podemos definir la carga mental como la cantidad de esfuerzo deliberado que debemos realizar para conseguir un resultado concreto y debemos dejar claro además, que el desempeño del trabajo exige un estado de atención y de concentración. Esos condicionantes estarán influenciados por la edad, el nivel de aprendizaje, el estado de fatiga, las características de personalidad y las actitudes hacia la tarea, ya sea la motivación, el interés, la satisfacción etc. Todos estos factores han sido claves para que el personal encuestado conteste uno y otra opción. Como ya hemos podido ir conociendo a lo largo del estudio, contamos con personal de

diferentes edades, distintas motivaciones y dispares tareas que han condicionado las respuestas. Los resultados dan nota de ello.



Cuatro han sido los ítems que hemos valorado para el estudio y diagnóstico de la carga mental en el sector. El primero, pregunta acerca de *si se considera su trabajo desgastador emocionalmente*, casi el 50 % considera que “si” lo es. Todo esto puede llevar a situaciones de inestabilidad emocional, irritabilidad, ansiedad y estados depresivos que se debe tener en cuenta a la hora de poner en marcha un plan de choque.

La segunda, va dirigida a conocer si el trabajo permite desviar la atención y pensar en otras cosas. Un 60 % contesta “si” frente al 40

% que contesta con un “no”. Parecen contradictorias las respuestas si lo comparamos con la primera cuestión, ya que si el trabajo te deja desviar tu mente en otros avatares es señal que la carga de trabajo no es tan fuerte, siempre teniendo en cuenta matices. Las diferencias llegan por encontrarnos ante un sector dispar y encuestados de diferente naturaleza. La diversidad provoca situaciones de enormes diferencias.

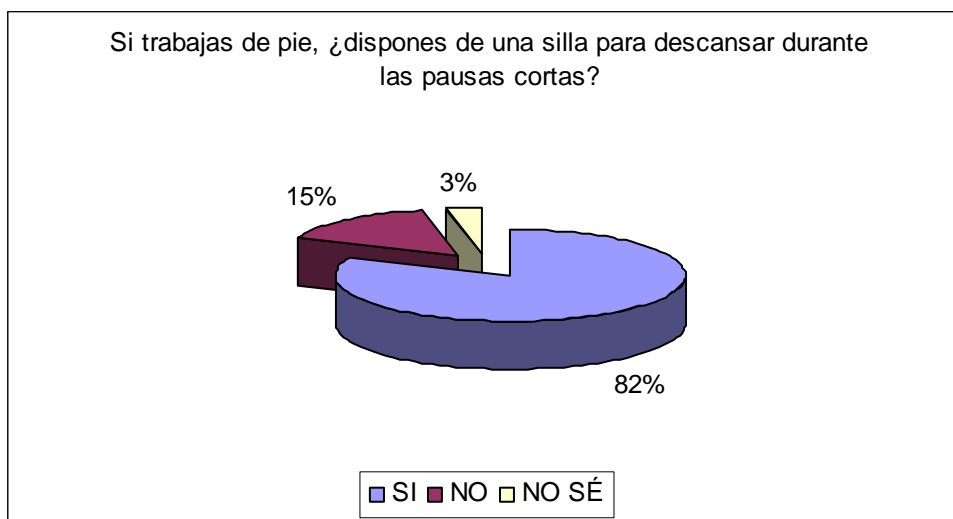
La tercera y cuarta pregunta siguen la misma tónica en cuanto a sus respuestas y principalmente nos hace pensar, que la carga mental no es alarmante, aunque no debemos descuidarnos. Más del 75 % asegura que tiene una recuperación suficiente entre jornadas de trabajo (ítem 3) e igualmente casi un 75 % atestigua que el ritmo de trabajo es adecuado (ítem 4).

## **ERGONOMÍA DEL PUESTO**

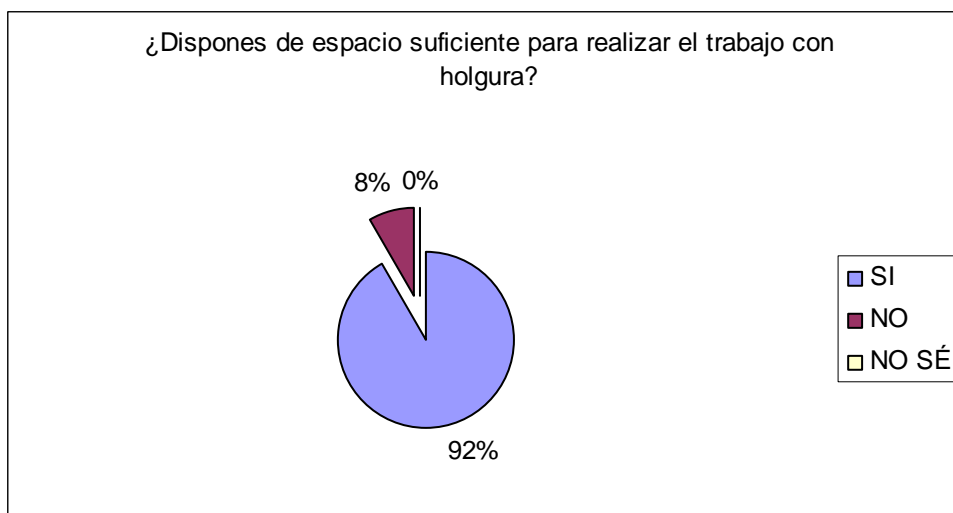
Ya se ha analizado a lo largo del cuestionario las cargas de trabajo, los esfuerzos, las condiciones físicas del medioambiente del trabajo por lo que se ha dispuesto confirmar situaciones que estaban planteadas en otros bloques para cruzar información acudiendo a dos preguntas precisas que permiten confirmar los riesgos relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo, siendo el puesto de trabajo el lugar que un trabajador ocupa cuando desempeña una tarea. Si el puesto de trabajo está diseñado adecuadamente, el trabajador podrá mantener una postura corporal correcta y cómoda, lo cual es importante porque una postura laboral incómoda puede ocasionar múltiples problemas, entre otros:

- lesiones en la espalda;
- aparición o agravación de una lesión
- problemas de circulación en las piernas.

Algunas de las razones por las cuales pueden aparecer estos problemas de salud, son el permanecer de pie durante mucho tiempo o los espacios reducidos que obliguen a movimientos poco naturales, las cuestiones planteadas y sus resultados son las siguientes:



Como se puede confirmar en la tabla, la gran mayoría de los trabajadores/as consultados/as cuentan con una silla para descansar en las pausas, solamente un 15% comenta que no disponer de ella.

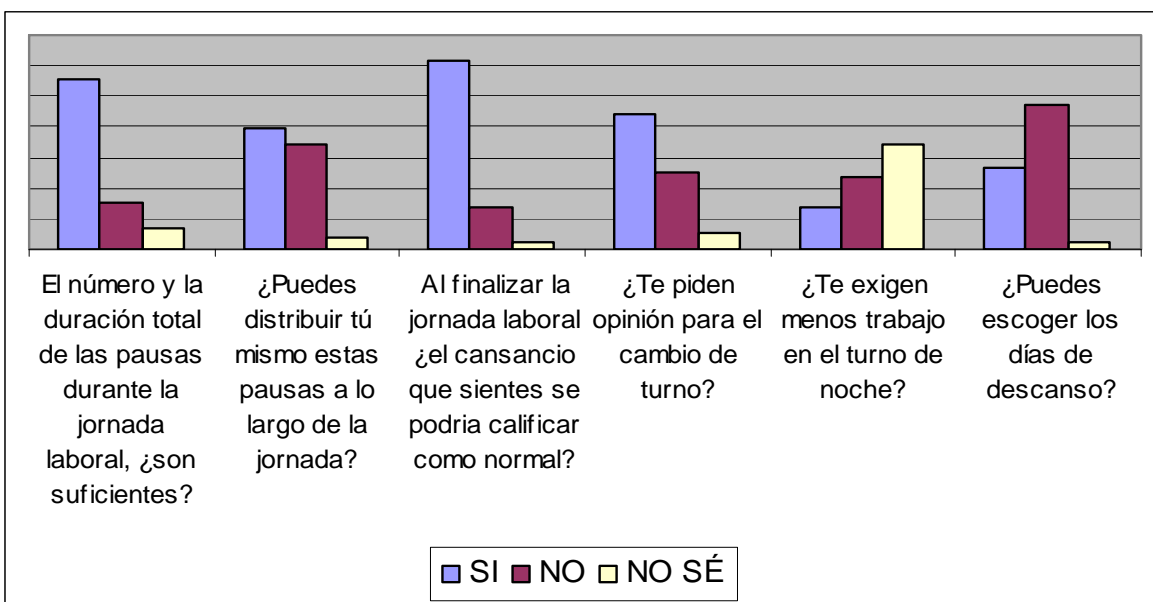


Así mismo el 92% de los preguntados cuenta con un espacio suficientemente holgado para realizar su trabajo, no siendo por tanto un riesgo importante el espacio asignado para el trabajo en estos centros.

### **JORNADA LABORAL**

Cuando nos referimos a la jornada laboral, tenemos en cuenta que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud; por esta razón, se ha tenido en cuenta el siguiente análisis:

<b>Jornada laboral</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO SE</b>
El número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral, ¿son suficientes?	71,15%	20,51%	8,33%
¿Puedes distribuir tú mismo estas pausas a lo largo de la jornada?	50,64%	44,87%	4,49%
Al finalizar la jornada laboral ¿el cansancio que sientes se podría calificar como normal?	79,49%	17,95%	2,56%
¿Te piden opinión para el cambio de turno?	56,41%	36,54%	7,05%
¿Te exigen menos trabajo en el turno de noche?	17,31%	38,46%	44,23%





Para comenzar, los resultados obtenidos muestran que el número y la duración total de las pausas durante la jornada laboral SI son suficientes, lo afirma el 71,15% de los trabajadores entrevistados. Para el 20,51% NO lo es, por lo que es necesario conocer los motivos por los que esta cantidad de trabajadores no consideran la duración de las pausas suficientes.

A lo largo de la jornada de trabajo, el 44,87% de los trabajadores NO pueden distribuir sus pausas; el 50,64% SI pueden hacerlo ellos mismos.

Una vez finalizada la jornada laboral, el cansancio que sienten los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas, lo consideran normal el 79,49%; pero el 17,95% no lo considera igual.

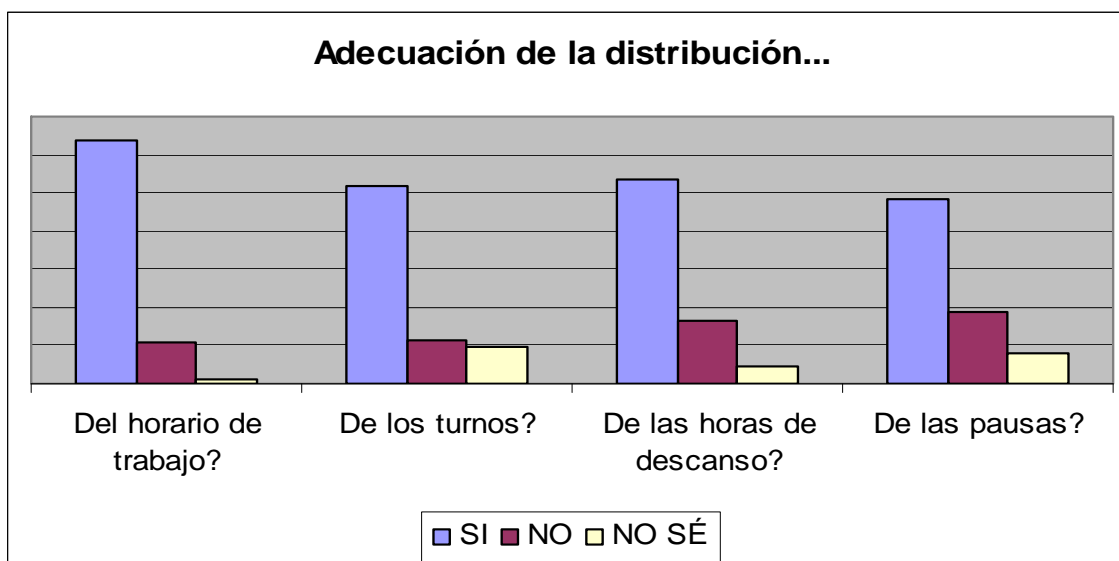
Para los cambios de turno, se pide opinión al 56,41% de los trabajadores; mientras que el 36,54% dicen que no tienen esta opción.

En los turnos de noche, se puede considerar que se exija menos trabajo. A este juicio, el 44,23% no lo sabe, el 38,46% NO lo cree así y el 17,31% lo aprueba con un SI en su respuesta.

Respecto a los días de descanso, encontramos que un 33,97% de los trabajadores pueden escogerlos mientras que un 63,46% no cuentan con esta opción.

Resumiendo de forma concreta los puntos anteriores, se procedió a preguntar a los trabajadores de estos centros, si se consideraba adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso y de las pausas. Los resultados muestran una valoración positiva referente a estos puntos. Están de acuerdo a la distribución del horario de trabajo el 81,41% de los entrevistados; el 66,67% con los turnos, el 68,59% con las horas de descanso y el 66,03% con las pausas. Aunque este porcentaje puede considerarse favorable; no deja de ser importante evaluar el desacuerdo o negativa del 17,31% en cuanto al horario de trabajo, un 21,15% con los turnos, un 25,64% con las horas de descanso y el 23,72% con el tiempo de las pausas.

<b>Jornada laboral</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO SE</b>
¿Puedes escoger los días de descanso?	33,97%	63,46%	2,56%
Consideras adecuada la distribución de:			
Del horario de trabajo?	81,41%	17,31%	1,28%
De los turnos?	66,67%	21,15%	12,18%
De las horas de descanso?	68,59%	25,64%	5,77%
De las pausas?	66,03%	23,72%	10,26%



Por los parámetros anteriores, hay que determinar los factores de riesgo que afectan el desempeño de la jornada laboral, para lo que hay que considerar:

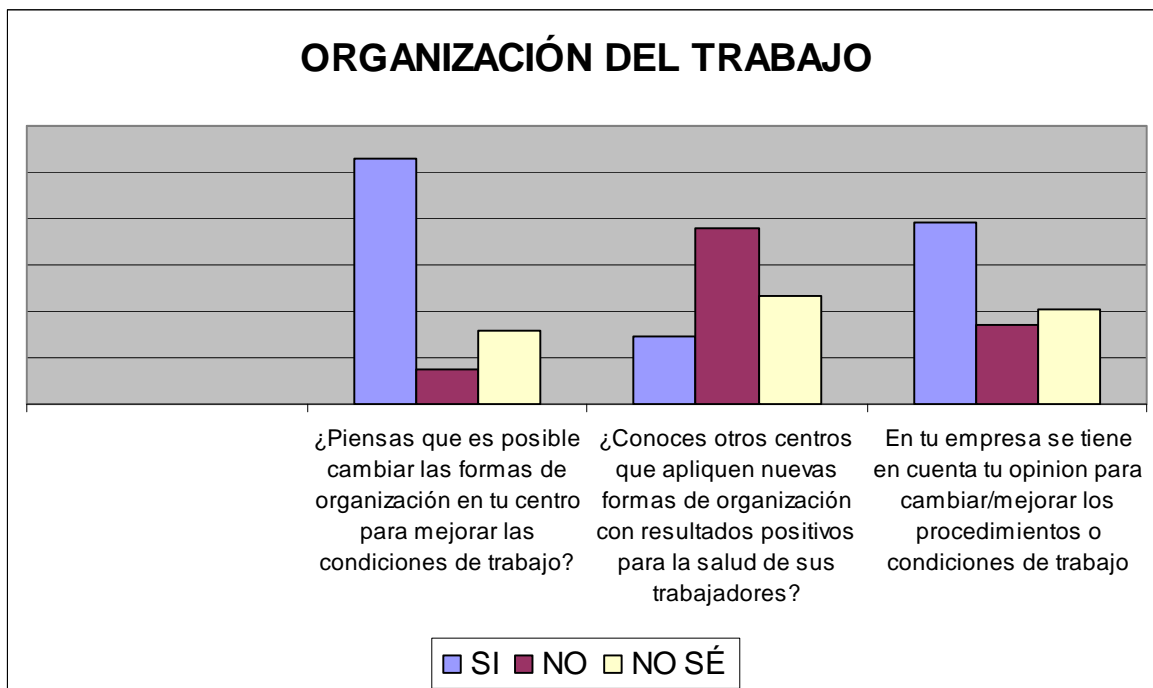
- ✓ Las pausas han de servir para la recuperación, tanto de la tensión psicológica como del esfuerzo físico.
- ✓ El cansancio, debe de ser el normal generado por la realización de diversas actividades en la jornada laboral; nunca debe llegar hasta el agotamiento y malestar general, provocando fatiga crónica o alteraciones funcionales.
- ✓ Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deben gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

## **GESTIÓN DEL RIESGO POR EL CENTRO**

La eficiencia en la gestión de cualquier actividad de la empresa y por supuesto la concerniente con la de prevención de riesgos laborales no es la excepción, Siempre tenemos que tener en cuenta que la seguridad del trabajo debe formar parte de la eficiencia de trabajo en general y de trabajadores en particular. Se requiere la responsabilidad de los jefes, la disciplina de los trabajadores pero a ello debemos de añadir que las funciones, responsabilidades y modos

de actuar frente a ciertas situaciones en cada caso deberán quedar perfectamente establecidas.

	SI	NO	NO SÉ
¿Estás al corriente de las posibles enfermedades que te puede ocasionar tu puesto de trabajo?	58%	33%	9%
Dispone la empresa de asesoramiento eficaz (propio o externo) en materia de prevención laboral	69%	14%	17%
Cuando se produce una baja por enfermedad profesional, ¿se efectúa un estudio de las causas que lo han originado?	29%	33%	38%
Dispone la empresa de personal, medios técnicos y locales, propios o ajenos, para enseñar a sus trabajadores la forma correcta de realizar el trabajo?	61%	20%	19%
Dispone la empresa la posibilidad de realizarse los reconocimientos médicos de acuerdo a los riesgos.	79%	4%	17%
Dispone la empresa de las vacunas adecuadas	46%	13%	41%
Conoces el procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo	76%	15%	9%
<b>Dispone tu empresa de protocolo de actuación en caso de:</b>			
- Acoso moral	12%	28%	60%
- Acoso Sexual	11%	32%	57%
- Usuarios agresivos	58%	14%	28%
- Familiares agresivos	10%	41%	49%
Eres el principal responsable de las tareas familiares y domésticas	58%	41%	1%

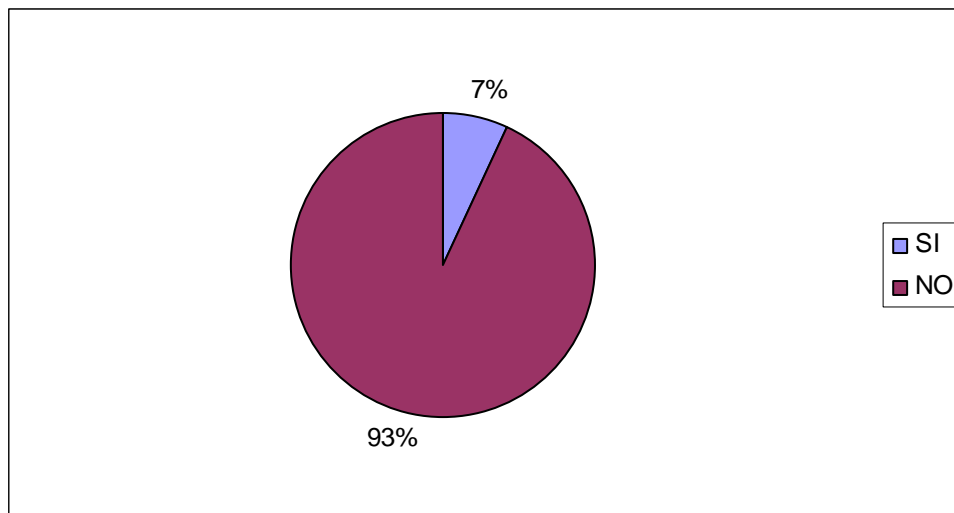


Para terminar el bloque IV se ha querido consultar sobre las posibilidades y opiniones acerca de nuevas formas de organizar el trabajo en el centro para el cual trabaja se resume la respuesta en el siguiente cuadro:

	SI	NO	NO SÉ
<b>Piensan que es posible cambiar las formas de organización, mejorando las condiciones de trabajo</b>	69%	10%	21%
<b>Conocen otros centros que que aplican nuevas formas de organización con resultados positivos para la salud de sus trabajadores</b>	19%	50%	31%
<b>En la empresa que trabajan se tiene en cuenta la opinión para cambiar/mejorar los procedimientos o condiciones de trabajo</b>	51%	22%	27%

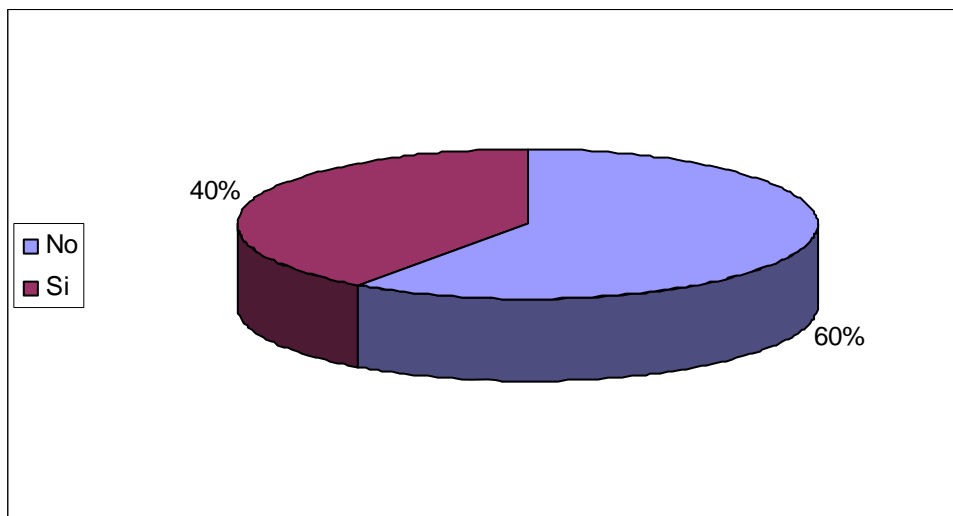
Para el cierre del cuestionario se escogieron tres preguntas abiertas, en las cuales además de pretender una respuesta concreta se pretendía recoger los comentarios que se consideraran pertinentes por parte de los entrevistados, las respuestas en él encontradas en realidad no han supuesto ninguna influencia en los resultados a las preguntas cerradas, se detallan las respuestas del colectivo:

**Desde tu punto de vista, ¿existe algún otro riesgo/s laboral/es no contemplado/s anteriormente?**



El 93% de los participantes han encontrado todos los riesgos que consideran existen en su entorno de trabajo y durante la realización del mismo, 7% considera que faltan algunos y mencionan en el apartado de cuales, la perdida de oído o sordera, las agresiones por parte de los usuarios y los turnos de trabajo como un riesgo no contemplado en el cuestionario, pero ha de tenerse en cuenta que si han sido tenidos en cuenta, en el caso de la perdida de oído cuando se ha consultado por el ruido, los contaminantes auditivos, la hipoacusia. En el caso de las agresiones por parte de los usuarios están contempladas específicamente en el bloque IV sobre riesgos y nuevamente al consultar si la empresa contaba o no con protocolos de actuación. También los turnos y horarios de trabajo se han estudiado en el perfil sociolaboral, en ergonomía y psicología y nuevamente se ha confirmado en los riesgos de la jornada laboral.

**¿Sabes quién es el responsable de la prevención en tu centro de trabajo? Escribe el puesto que desempeña.**



El 60% de los participantes en el estudio no sabe cual es la persona encargada de la prevención de riesgos laborales su su centro de trabajo, afirmación que junto al bloque de formación e información demuestra como el mayor vacio en la gestión de la prevención de riesgo laborales en las empresas, siempre recae en la falta de comunicación entre empresario y los trabajadores/as.

**¿Qué medidas se han adoptado últimamente en tu empresa para evitar estos riesgos laborales?**

Esta pregunta fue respondida solamente por el 46% de los participantes, de los cuales el 72% contesto que no se había hecho ninguna y el 28% que se han realizado cursos de formación. Es posible que esta falta de participación en esta pregunta se deba a la falta misma de información por parte de los empresarios, que hace que los trabajadores no perciban cambios.

## **INFORME ENTREVISTA**

El objetivo principal que lleva al desarrollo y ejecución de este trabajo consiste en analizar las condiciones preventivas que afectan al perfil de profesionales presentes en el sector de los centros de atención a personas discapacitadas.

El objeto de la misma no es más que poder alcanzar los logros que persigue el presente proyecto permitiéndonos conocer, por un lado, los principales riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo, así como las principales medidas preventivas que se llevarán a cabo en los centros de discapacitados de Baleares, y por otro, sensibilizar y difundir entre empresarios y trabajadores acciones y actividades de comportamientos seguros en materia preventiva.

Para lograr los objetivos señalados, se ha diseñado un guión entrevista compuesto por un total de 20 cuestiones agrupadas en tres apartados:

- Un primer apartado compuesto por 9 items destinados a determinar el perfil del entrevistado, el puesto de trabajo que desempeña y las características del centro donde realiza sus actividades.
- Un segundo apartado compuesto por preguntas dirigidas a conocer la existencia de dolencias y molestias durante la jornada de trabajo, así como las medidas que se llevan a cabo para minimizar o eliminar este tipo de riesgos que afectan directamente a la salud de los trabajadores.



- o Y un tercer apartado dirigido a cuestiones más específicas.

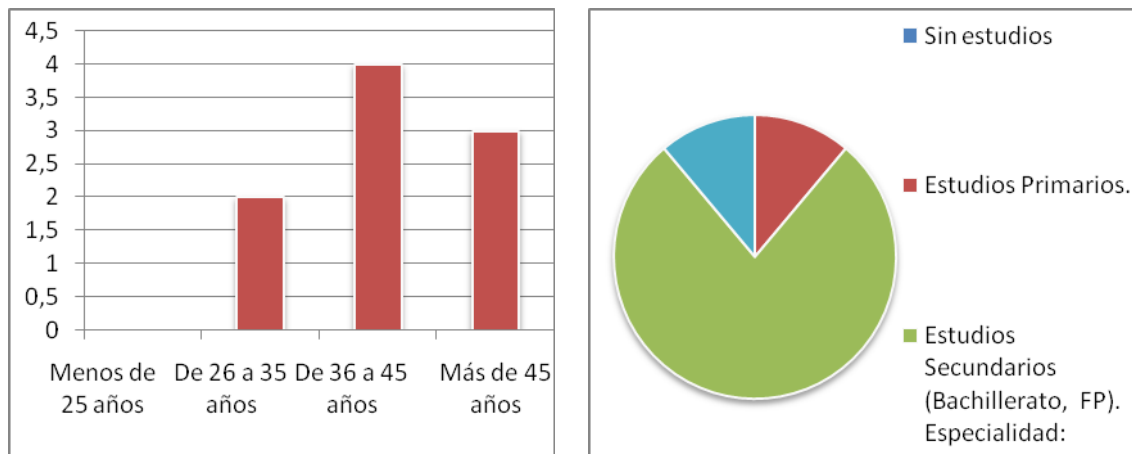
La primera parte nos ha generado información del perfil del consultado: edad aproximada (p.1), estudios realizados (p.2), características del centro de trabajo (p.3), tipo de contratación (p.4), puesto de trabajo que desempeña (p.5), jornada laboral a la que se enfrenta (p.6), antigüedad en la empresa (p.7), plazas con las que cuenta el centro (p.8) y los servicios que prestan al exterior (p.9)

La segunda parte está compuesta por 11 items. La información recabada ha sido: tareas que realizan durante la jornada laboral (p.10), síntomas que padece el personal laboral atribuibles al trabajo (p.11), afección de estas dolencias a la persona, referidas al trabajador (p.12), el porqué de estas dolencias (p.13) y finalmente, las medidas preventivas adoptadas (p.14).

La tercera parte se centra, como ya hemos adelantado, en conocer los factores de riesgo específicos que intervienen en la aparición de riesgos ergonómicos y/o psicosociales en los trabajadores de los centros: Acoso laboral (p.15), presiones con tareas que no corresponden a sus responsabilidades (p.16), superación de los límites de la jornada laboral (p.17), reparto de tareas equitativas (p.18) e igualdad de género (p.19). El último apartado corresponde a observaciones finales dando facilidades al entrevistado para exponer alguna conclusión (p.20).

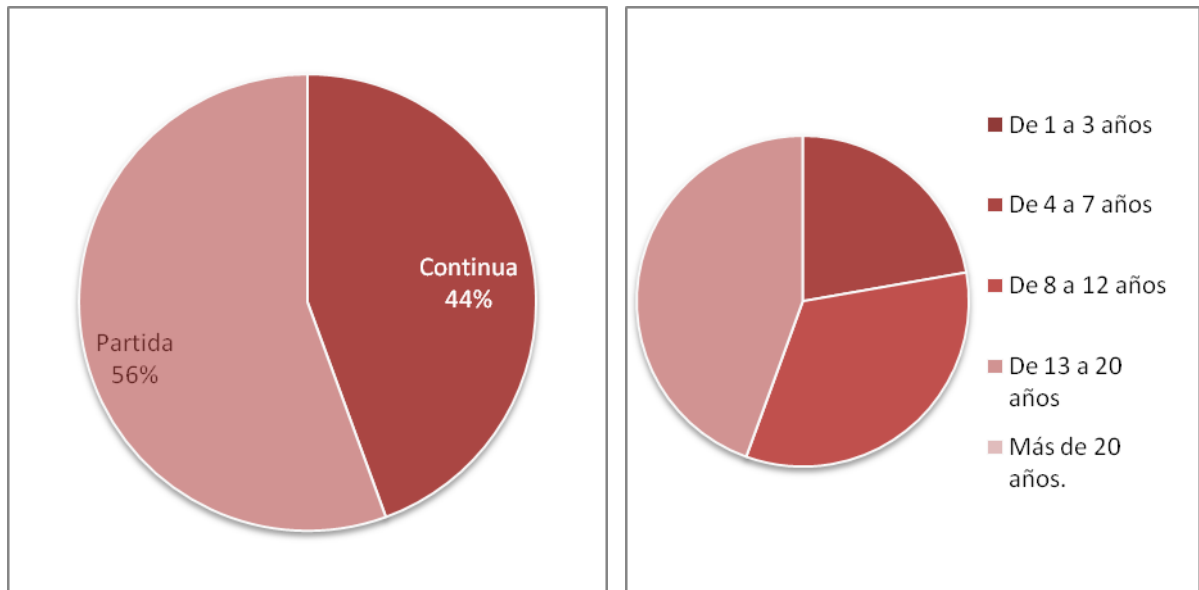
La entrevista fue remitida a un total de 9 participantes los cuales cuentan con un rango variado, comprendiendo edades entre los 26 y más de 45 años. El intervalo de edad dominante es el de personal de

36-45 años, podemos observar en el siguiente gráfico. Con respecto al nivel de estudios de los consultados es igualmente variopinto con una población donde domina la formación de estudios secundarios, destacando personal formado con titulación en auxiliar de enfermería, técnico superior en educación infantil y administrativos.



Los centros a los que pertenecen dichos trabajadores están conformados por personal entre 26 y 50 trabajadores en los que subrayamos los contratos fijos, frente a temporales, a tiempo parcial y autónomos variando la dedicación de cada uno de los consultados encontrando: jefes de producción, adjuntos, encargados de taller, oficiales de primera, segunda, conserjes, etc.

Con un golpe de vista podemos observar el equilibrio existente en cuanto a la duración de la jornada laboral y la antigüedad en el centro. En el primer ítem señalado se acerca casi al 50 %. En cuanto al tiempo de permanencia en la empresa se equipara al 30 % en los rangos de 4-7 años, 8-12 años y 13-20 años).



Finalmente para acabar con este primer apartado resaltar que nos encontramos con centros de entre 41 y 100 plazas que ofrecen servicios de asistencia, servicios educativos, centros de día y ocio y tiempo libre. Todos ellos encaminados al desempeño de actividades de atención de las personas con discapacidad.

Las tareas o labores propias de estos centros son muy variadas y dependerán del centro en cuestión, ya que es un sector compuesto por un conglomerado de empresas y entidades de muy diversas procedencias. Entre los entrevistados destacan las siguientes tareas:

- Talleres de jardinería, cocina, mantenimiento y restauración.
- Conductor, Mantenimiento.
- Tareas Administrativas.
- Aula centro de día, comedor, hábitos de higiene y autonomía.

- Residencia, comedor, hábitos de higiene y autonomía, ropa.
- Juegos, darles de comer, cambios de pañal, posturales y acompañamiento en transporte.

---

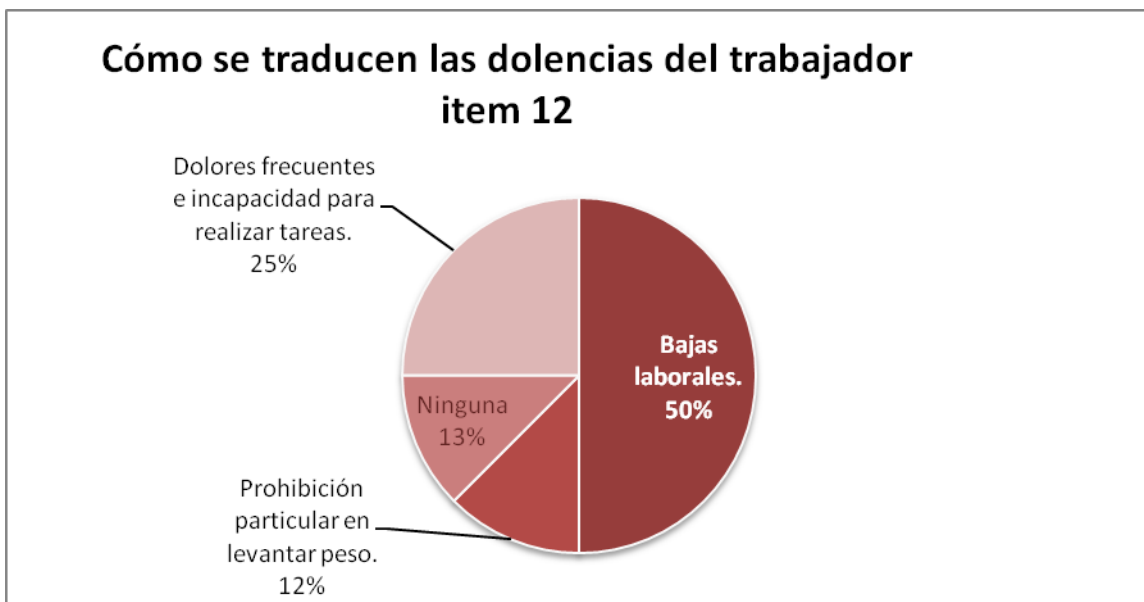
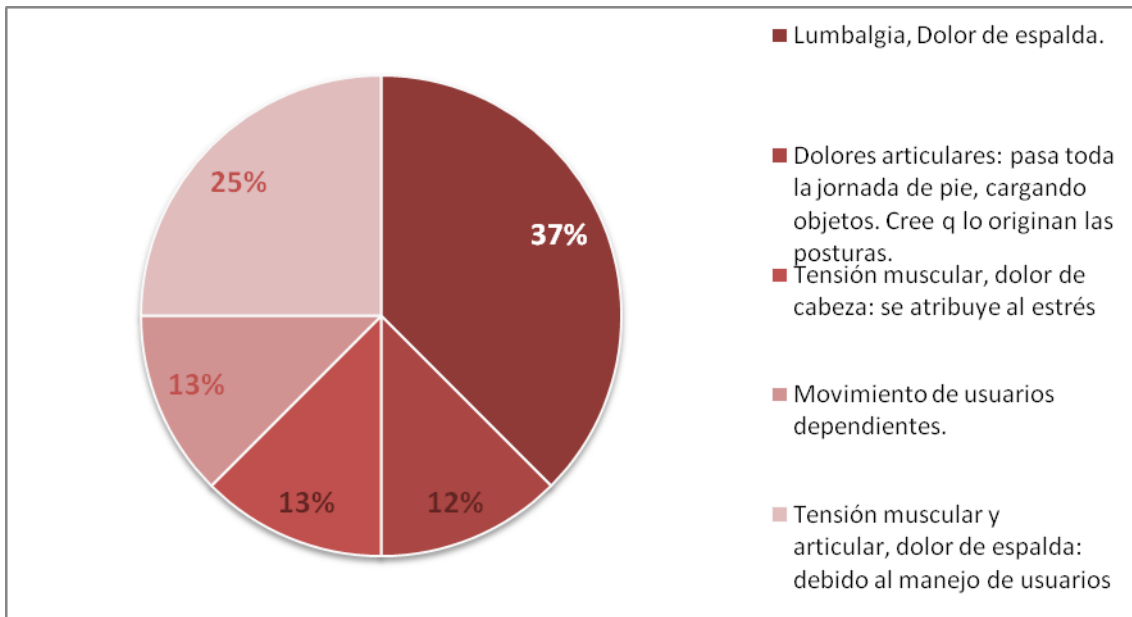
**Entre las primeras conclusiones resaltaremos que esta diversidad provocará situaciones de enormes diferencias a la hora de cumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.**

---

Los trabajadores de los centros, y en general de todo el sector, están expuestos a una serie de riesgos muy diferentes, tanto desde el punto de vista ergonómico como desde el punto de vista psicológico. Con el siguiente ítem hemos intentado tratar los primeros (ergonómicos), preguntando por dolores o molestias en los músculos, articulaciones y huesos durante la jornada laboral.

Los riesgos más destacables son consecuencias de las fatigas, malas posturas (dolores articulares) y cargas incómodas o pesadas, sin olvidar los movimientos repetitivos y movimientos incómodos causantes de lesiones dorso lumbares (lumbalgias, dolor de espalda).

El ítem 12 nos desvela de qué manera han afectado esas dolencias al trabajador, traduciéndose en quejas, bajas por lesiones, dolores frecuentes e incapacidad de realizar determinadas tareas, prohibiciones médicas, etc.



Las condiciones de trabajo conllevan una serie de componentes que en caso de estar debidamente equilibrados no provocan lesiones musculo esqueléticas o de ocurrir serían tolerables por el trabajador. Como ya hemos ido anunciando, los aspectos físicos del trabajo serán: cargas excesivas, malas posturas, fuerza física, movimientos repetitivos, entornos de trabajo frío, etc. Entre los aspectos del

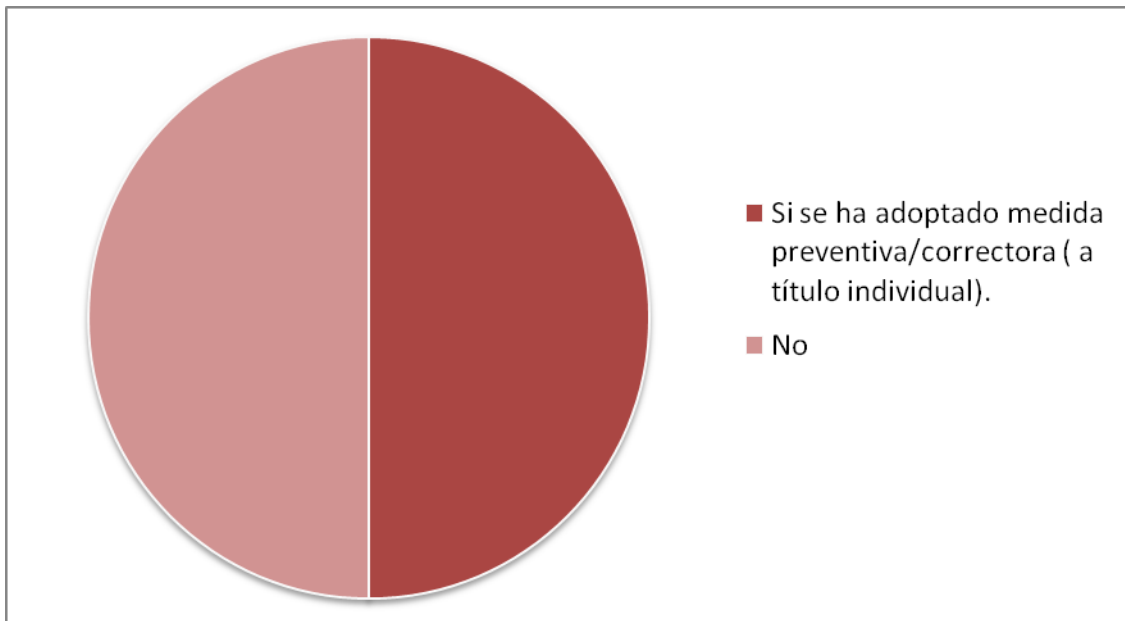
entorno de trabajo (los menos según los entrevistados – ítem 13) destacarían: ritmo intenso de trabajo, ausencia de pausas, horarios y turnos de trabajo, trabajo monótono, falta de participación, etc.

---

**Los factores de riesgo son básicamente físicos frente a los causados por el entorno laboral (psíquicos). Principalmente causados por la sobrecarga progresiva de determinadas estructuras anatómicas que reaccionan con dolor a las mismas.**

---

Una pregunta significativa y cuyo resultado nos lleva a pensar en lo que queda por trabajar en el campo preventivo es el ítem 14. Un 50% de los encuestados dice no conocer medidas preventivas para paliar los riesgos frente a otro 50 % que sí reconoce la existencia de dichas medidas. Por tanto las empresas deben contar con representantes de los trabajadores que facilitarán al resto de trabajadores información de los riesgos específicos que afectan a los puestos de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.



Además se debe trabajar en cómo prevenir este tipo de molestias y en eso hace un papel fundamental la ergonomía definida como: *la prevención de estos dolores mediante diseño adecuado de equipos, los lugares de trabajo, los productos y métodos de trabajo siempre valorando las posibilidades y limitaciones de cada persona.* En otras palabras,

---

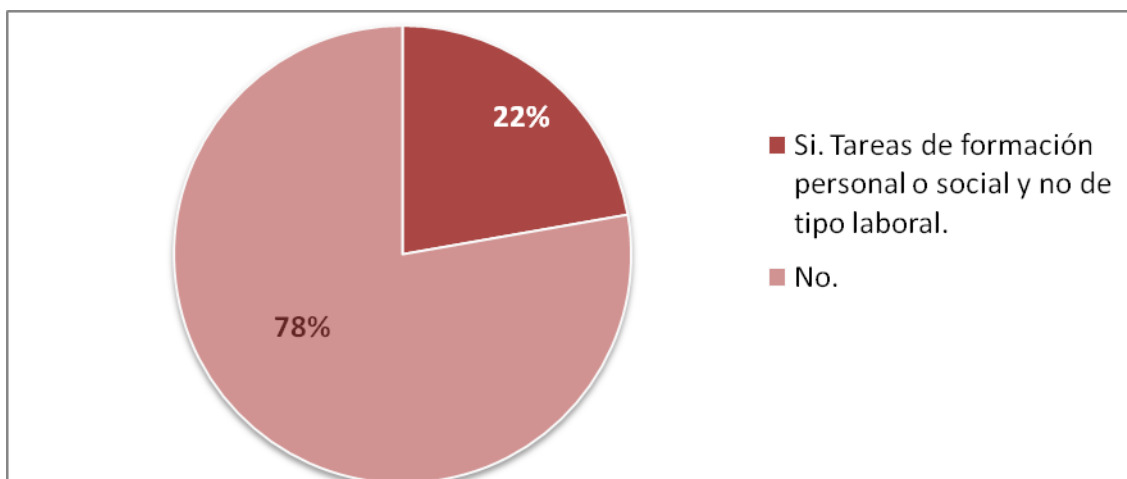
**El trabajador debe contar con una serie de medidas preventivas que deben ser tomadas por el empresario para conseguir un entorno y unas costumbres que favorezcan la disminución de las molestias producidas en el puesto de trabajo.**

---

Heinz Leymann, doctor en psicología pedagógica, define acoso laboral de la siguiente manera: *el acoso laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de*

*indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella*, básicamente de este concepto destacar el aislamiento, la marginación de la víctima y la falta de ética. El 100 % de los consultados contestan (ítem 15) no haber sufrido ni él ni personal de su entorno acoso laboral.

Hacia esa línea se dirige el siguiente ítem, "*¿realizas tareas que no corresponden con tus responsabilidades?*" la respuesta es semejante (ver gráfico). Los trabajadores de estos centros no han sido forzados a realizar trabajos que no conciernen con sus responsabilidades principales por las cuales fueron contratados. Por tanto los resultados indican que las responsabilidades y tareas están perfectamente definidas. Si los hubiese se podría llegar a situaciones estresoras de los trabajadores y por tanto obligados reajustes en los puestos de trabajo para evitarlas.



Respuestas semejanzas han dado los entrevistados a la pregunta *¿trabajas más horas de las establecidas en el convenio?* y así podemos verlo reflejado en el siguiente gráfico. Esta cuestión fue formulada con el objeto de reflexionar sobre la carga de trabajo del personal de los centros en cuestión. Si la cantidad de esfuerzo que se

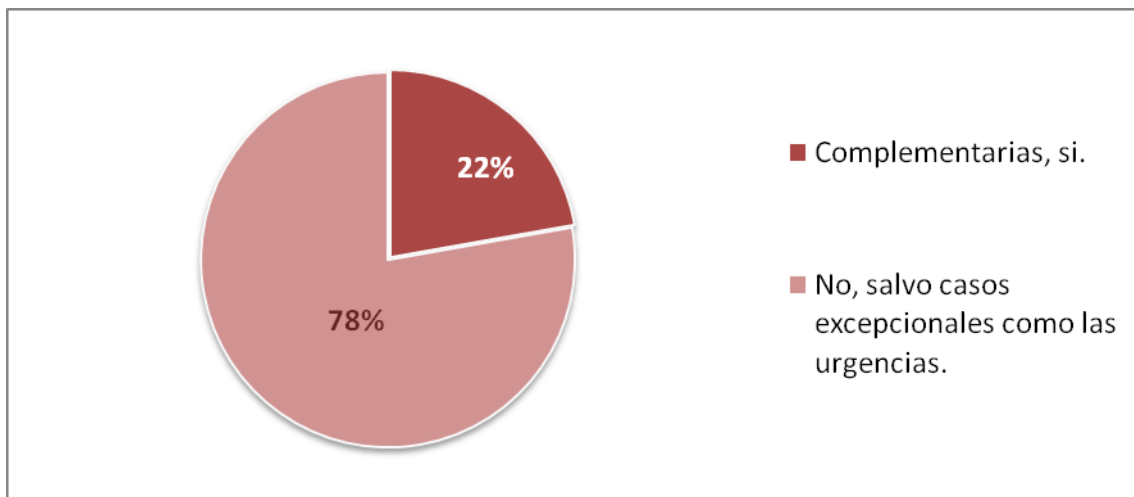


requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental. Ésta se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento (disminución de la atención, lentitud del pensamiento, disminución de la motivación).

---

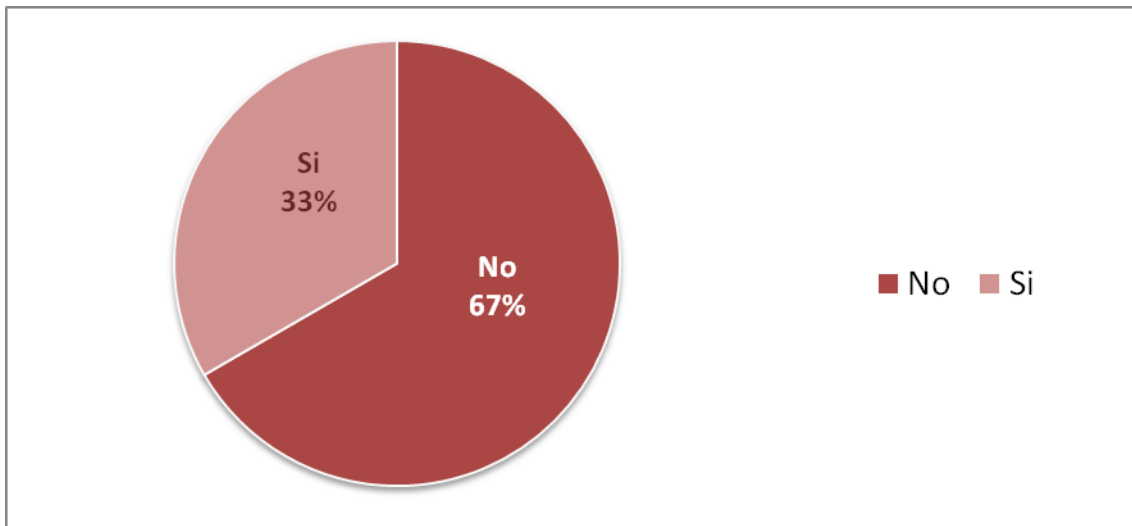
**El resultado muestra que no es el caso, ya que únicamente amplían el horario laboral, en situaciones de emergencia o anormales.**

---



En esa misma línea ha ido encaminado el ítem 18. Éste se ha formulado con el objetivo de conocer si las tareas y responsabilidades en los centros de trabajo están repartidas equitativamente. Un exceso de carga de trabajo y responsabilidades pueden llevar a situaciones de estrés. Las señales pueden ser tanto físicas como emocionales (baja por depresión con diversos tipos de trastornos mentales añadidos, el cese voluntario del trabajador, solicitud de

extinción del contrato por parte del trabajador por incumplimiento grave de la empresa, etc.) Aunque los resultados no son alarmantes, conviene no olvidar y ahondar en el tema.



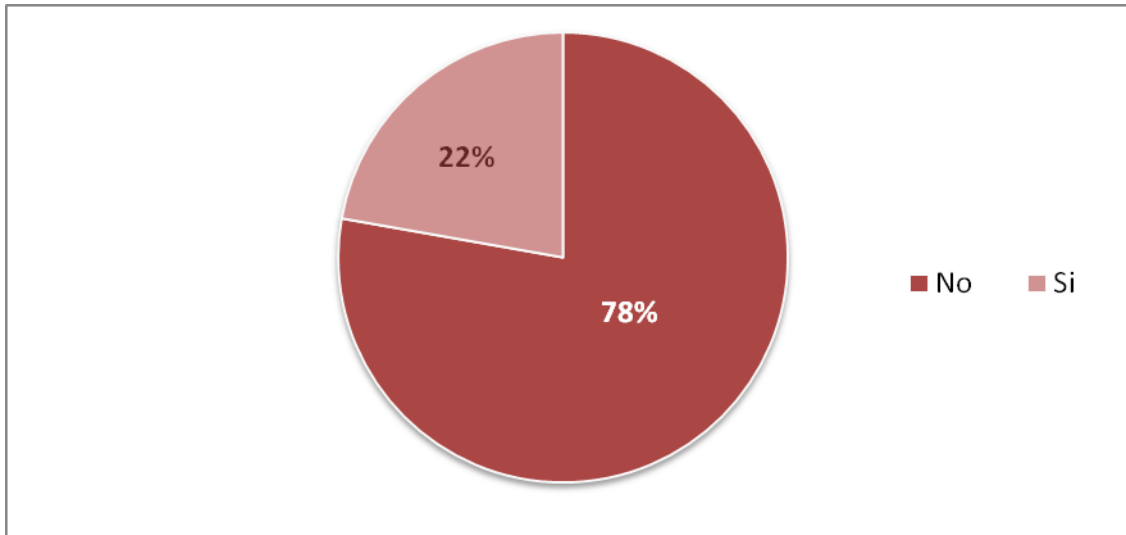
---

**Aun no existiendo un exceso de carga de trabajo en el personal del centro, se debe controlar este factor de riesgo para evitar excesos de trabajo y como consecuencia situaciones de estrés.**

---

El ítem 19 fundamentalmente quiere comprobar la existencia de discriminación laboral por razón de sexo con el objeto de garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de selección, contratación, promoción y formación dentro de los centros de trabajo. Todos estos aspectos y cuestiones tienen en común, que van a tener incidencia en la vida social, personal y laboral de los trabajadores. La materialización de estos riesgos puede desencadenar en estrés laboral, acoso psicológico laboral o mobbing, síndrome del Burnout y depresión o ansiedad laboral. El gráfico muestra la inexistencia de

desigualdades, no obstante, habrá que trabajar en este tipo de problemas para recordar la importancia de la equidad, igualdad y justicia social.



---

**Inexistencia de discriminación laboral. Pese a no constituir un problema, al igual que en el caso anterior, habrá que trabajar en este asunto para mantener el buen gobierno.**

---

Finalmente en el apartado de observaciones destacar la denuncia de un consultado acerca de la nulidad por parte de la empresa de actuar acorde con las recomendaciones que dictan los delegados de prevención, solo actuando cuando está presente la inspección de trabajo.

## CONCLUSIONES

Después de haber analizado los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a lo largo del trabajo de campo hemos ido obteniendo una serie de conclusiones, las cuales se resumen a continuación:

- ✓ ***Existe falta de conocimiento de las medidas generales en prevención de riesgos laborales. El 34% de los trabajadores entrevistados dicen no tener constancia de la realización de una evaluación de riesgos laborales específica del puesto de trabajo.***

Aunque hace más de 15 años que está implantada la ley de prevención de riesgos laborales, todavía son muchas las empresas que la desconocen.

En la mayoría de empresas, el problema reside en la forma de hacerles llegar la información a los empresarios ya que se tiene la certeza de que Organismos Empresariales y Sindicales llevan años promoviendo Foros de prevención, campañas de asesoramiento, para ir concienciando y sensibilizando de la necesidad de una cultura preventiva, pero no de forma profunda ni detallada.

Por lo anterior, hay que tener presente que los trabajadores han de ser informados directamente o a través de sus representantes sobre

los riesgos a los que están expuestos y sobre las medidas y actividades de prevención y protección.

- ✓ ***Falta de información y formación a los trabajadores en los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Casi el 40% de los trabajadores no han sido informados sobre los riesgos laborales existentes y las enfermedades que pueden ocasionar tu puesto de trabajo.***

En muchos casos la gestión de prevención, no se realiza de forma específica teniendo en cuenta los diversos puestos de trabajo; por lo que existe falta de profundización y seguimiento de las actividades de acuerdo a los riesgos evidentes.

En los centros de atención a personas con discapacidad, concluimos que es necesario que se brinde la información y formación requerida a los trabajadores de manera más clara y concisa, para que los diversos trabajadores puedan tener en cuenta los aspectos más importantes en la realización de sus labores.

No podemos olvidar que la información y formación colabora al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a la vez ayuda a mejorar la productividad de la empresa. Los resultados nos hacen concluir que hay que trabajar en ello, que una de las causas más repetidas en la disminución de productividad, es el absentismo laboral por enfermedad y un gran porcentaje de este, viene derivado de los accidentes laborales que se producen diariamente en las empresas. Si conseguimos un mejor conocimiento de los riesgos a los que nos

enfrentamos en nuestro puesto de trabajo, a través de planes formativos, podremos combatirlos de forma más eficiente.

- ✓ **Los lugares destinados al servicio de los trabajadores, deben evaluarse y mejorarse. Lugares de descanso.**

Los trabajadores manifiestan que los lugares de descanso no están ajustados a lo idóneo para su bienestar; el 41% lo valora como poco o nada confortable y el 10% afirman la inexistencia de un lugar exclusivo para el descanso de los trabajadores.

- ✓ ***Falta de atención y disminución de los riesgos laborales que perjudican la salud. El ruido, la limpieza, el trabajo de pie, la carga de trabajo, los métodos utilizados y los equipos de trabajo:***

**El ruido** ambiental en el trabajo hace que el 38% de los trabajadores lo considere poco o nada confortable. Dentro de los riesgos directos por los que se ve afectados los trabajadores, se encuentra la hipoacusia y la muy alta atención auditiva que demanda su trabajo, esto hace que este sea un factor ambiental en el que hay que trabajar, para minimizarlo al máximo posible.

**La limpieza** es poco o nada confortable para el 33% de los trabajadores entrevistados. El RD 486/97, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, señala que "...los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en

todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin, las características de los suelos, techos y paredes serán tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento.

Se eliminarán con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo...”

**El Trabajo de Pie**, al 31% de los trabajadores les resulta poco o nada confortable.

**La carga de trabajo**, un 31% lo ve como poco adecuado y el 6% como nada adecuado.

La información sobre **métodos de trabajo** recibida por los trabajadores; muestran que el 35% lo valoran como poco adecuado y el 9% nada adecuado.

**Los equipos de trabajo** son para el 24% poco adecuado y para el 7% nada adecuados.

Lo anterior nos permite ver que existe la clara necesidad de atender a los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas en las Islas Baleares persiguiendo objetivos como el identificar, los riesgos ergonómicos y tomar las correspondientes medidas de reducción.

- Es también evidente que existe la necesidad de adaptar el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características del trabajador.

- La empresa debe contribuir a la evolución de las situaciones de trabajo (en sus aspectos materiales y socio-organizativos ) a fin de que éste sea realizado salvaguardando la salud y la seguridad maximizando el confort, la satisfacción y la eficacia.
- Establecer prescripciones ergonómicas para la adquisición de útiles, herramientas y materiales.

En cuanto a la situación Psicosocial de los trabajadores de estos centros, se han identificado en el trabajo de campo aspectos muy importantes como:

El 33% de los trabajadores, ven poco adecuada la resolución de conflictos y el 5% la perciben como nada adecuada.

La motivación en su trabajo, la valoran como poco o nada adecuada un 51% de los entrevistados.

En cuanto al salario el 46% dicen que es poco adecuado y el 26% nada adecuado.

El 41% de los trabajadores valoran el trabajo como poco o nada adecuado y el 50% presentan tensión en el trabajo.

Para contrarrestar los problemas de salud psicosocial que pueden generarse en los trabajadores de estos centros, consideramos que es necesario aumentar la motivación y satisfacción en el trabajo, mejorar la salud de la empresa (disminución del absentismo, sabotajes, conflictos...) y promocionar la salud en el trabajo.



- ✓ ***Se deben considerar los riesgos ergonómicos y psicosociales en la gestión de la prevención.***

En los centros de atención a pacientes discapacitados, además de los riesgos de seguridad e higiénicos considerados, se observa que el tipo de trabajo realizado, son causa del estrés, ansiedad, depresión y de otros problemas psicosociales y ergonómicos que deben ser informados y por consiguiente minimizados en el medio laboral.

Los riesgos ergonómicos y psicosociales pueden generarse por el sobreesfuerzo, por el mal empleo o desconocimiento de medidas que minimicen los riesgos existentes en el puesto de trabajo. Para atender estos tipos de riesgos, en la guía vemos que es necesario tener en cuenta los niveles porcentuales de trabajadores que se ven afectados por su exceso en atención auditiva, visual, nivel de concentración, esfuerzos físicos, fatiga mental, posiciones de trabajo forzadas, problemas de espalda y osteo/musculoesqueleticos, ansiedad, estrés, nerviosismo y otros.

- ✓ ***Se debe profundizar en el conocimiento de los riesgos laborales específicos de los trabajadores difundiendo actitudes y comportamientos seguros en el trabajo.***

Para finalizar, señalamos que es preciso establecer en la guía de buenas prácticas como medio de información para los trabajadores de los centros de atención a personas discapacitadas, los siguientes temas relacionados con la mayoría de problemas de salud que

muestran los resultados concluyentes del trabajo de campo efectuado:

- **Riesgos Ergonómicos:** condiciones ambientales, posturas forzadas, tareas repetitivas, esfuerzos físicos, manejo de equipos y movilización de pacientes.
- **Riesgos Psicosociales:** Organización del trabajo, relaciones personales, estrés y otros problemas derivados de la tensión laboral.