

Riesgos psicosociales en los centros de

ROSA ANDRÉS LÓPEZ, CLARA LLORENS SERRANO y PILAR ORTIZ BARRAGÁN*

La Federación de Enseñanza de CCOO ha realizado recientemente un estudio sobre “Condiciones de trabajo y exposiciones psicosociales en los centros de atención a personas con discapacidad”, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. En este artículo se presentan los principales resultados.

Este estudio se ha centrado en los profesionales que atienden directamente a los usuarios, en los centros o empresas de atención especializada (unidades de estancia diurna, centros ocupacionales, residencias y pisos tutelados) y en los centros específicos de educación especial o centros educativos, quedando excluidos los centros especiales de empleo.

Para la recogida y análisis de la información se ha utilizado la metodología CoPsoQ-istas 21. El cuestionario fue cumplimentado por 963 trabajadoras y trabajadores. Los resultados del estudio muestran que en ocho de las 20 dimensiones que mide la metodología, más del 50% del colectivo se encuentra en la peor situación para su salud. Estas ocho dimensiones son las que se sometieron a discusión para su análisis por parte de un grupo de trabajo formado por personas expertas conocedoras del sector, que han intervenido como “informantes clave” a lo largo de todo el estudio.

Doble presencia y bajo control sobre los tiempos

Se trata de un sector tradicionalmente femenino (tres cuartas partes del total son mujeres), no por “preferencia personal de la mujer a la hora de elegir en qué trabajar”, sino como resultado de la división sexual del trabajo que realiza un reparto desigual de las tareas y las responsabilidades en el mercado de trabajo en función del sexo de la persona. Las actividades que se realizan están dirigidas a cuidar y ayudar a personas que tienen discapacidad, actividades que en nuestra sociedad se asignan fundamentalmente a mujeres.

Pero la prevalencia mayoritaria de mujeres en los centros no se corresponde con su presencia en los puestos directivos. Las mujeres ocupan la mayoría de los puestos con condiciones de trabajo poco compatibles: jornadas alargadas, horarios fijos de entrada y salida, ausencia de días de asuntos propios, ratios usuario-profesional muy ajustadas (que en los últimos años han aumentado), cambios de días de trabajo en función de las necesidades del servicio. Además, estas se ocupan de la mayor parte de las tareas relacionadas con el ámbito doméstico y familiar, lo que hace realmente incompatible compaginar la vida laboral, social y familiar.

En los últimos años este colectivo, debido a los drásticos recortes presupuestarios sufridos, ha vivido un empeoramiento paulatino de las condiciones de trabajo relacionadas con permisos retribuidos y disfrute de las vacaciones, sobre todo en

virtud del aumento de la cantidad de trabajo sufrido en determinados puestos. Por otra parte, son muy pocas las comunidades autónomas que regulan las condiciones del personal en función del tipo de centro y actividad que se realiza para el establecimiento de ratios de personal. Y las comunidades que lo regulan, utilizan criterios muy dispares y variados, desde el establecimiento de una ratio en función del número de plazas simplemente hasta las que tienen en cuenta la categoría y el grado de discapacidad de los usuarios.

Altas exigencias emocionales y cognitivas

Hablamos de un sector en el que la actividad fundamental que se realiza es el cuidado y atención de personas que en mayor o menor grado dependen de otras para realizar sus funciones vitales básicas. No cabe duda que se trata de un conjunto de tareas que por su propia naturaleza pueden producir situaciones desgastadoras desde el punto de vista emocional. Se presta un servicio a las personas y se pretende inducir un cambio en ellas y evidentemente esto produce una alta exigencia para no involucrarse emocionalmente. Se atiende de forma continuada y durante muchas horas a lo largo de las semanas, meses e incluso años, con las mismas o nuevas necesidades y requerimientos a los mismos usuarios y no siempre con los conocimientos, habilidades o competencias específicas necesarias para sobrellevar estas situaciones.

Por las propias características del sector de atención a personas con discapacidad y con ello de los usuarios, el profesional que les atiende tiene que manejar mucha información (sobre el tipo de ayuda o cuidados que requieren, alimentación, etc.), y a la vez adquirir constantemente nuevos conocimientos.

Baja estima, baja previsibilidad y calidad de liderazgo

No existen oportunidades de carrera profesional, debido a la carencia de criterios objetivos, claros y justos consensuados en los que se basen los ascensos o mejoras en la carrera profesional y que premien la experiencia, la formación, la profesionalidad y la antigüedad del personal. La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia establece la necesidad de concretar las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las diversas profesiones que inciden en la atención a la dependencia. Este trabajo está todavía por hacer. Desde el punto de vista del género, se observa que si bien no hay obstáculos evidentes para la promoción profesional de las mujeres, son muy po-

atención a personas con discapacidad



cas las mujeres que ascienden en su carrera. Finalmente, es un colectivo poco valorado y reconocido, sobre todo económicamente.

El colectivo denuncia la falta de información y la ausencia de acompañamiento y apoyo en situaciones en las que existe un gran volumen de trabajo que requiere cambios y adaptaciones constantes para las que, sin embargo, no hay tiempo suficiente fundamentalmente por la escasez de personal. A esto debemos añadir que las tareas de cada puesto de trabajo no están definidas, ni especificadas. Otra situación común es el cambio de las tareas asignadas o el establecimiento de nuevas responsabilidades sin información a tiempo o con información insuficiente.

Inseguridad ante el futuro

Hay un temor generalizado a la pérdida de empleo y reducción del salario, debido a la reconversión de determinados puestos de trabajo, a los recortes presupuestarios sufridos y a la introducción del complemento profesional de desarrollo y evaluación por competencias cuyo objetivo es medir los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas laborales que posee un profesional para realizar con éxito sus actividades y de cuyos resultados dependerán los incentivos salariales que perciba cada profesional tras la aplicación del XIV convenio colectivo.

Como conclusión del estudio, se pone de manifiesto la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales en los centros de trabajo del sector a través de metodologías participativas. Asimismo, se proponen algunas líneas de mejora:

1. Acordar calendarios laborales estables, que tengan en cuenta medidas de conciliación de la vida laboral y doméstico-familiar.
2. Negociación de criterios objetivos y pactados de promoción interna, y decisión negociada y participada de cualquier cambio de turno, o distribución de tareas.
3. Establecer sistemas de soporte profesional, generalizando la elaboración de planes de acogida, protocolos, equipos de colaboración, así como las figuras de coordinadores.
4. Nuevo cómputo de ratios basado en criterios pactados y objetivos y mejora de la planificación. Y, como medida adjunta, identificación de las necesidades formativas del todo el personal y planificación de los distintos cursos de formación.
5. Establecer una política de comunicación que informe sobre lo cotidiano.
6. Establecer unas retribuciones dignas y acordes a las características de los distintos puestos de trabajo y jornadas.

Podrás encontrar toda la información sobre este estudio y sus resultados en la siguiente dirección:

<http://www.saludlaboralfeccoo.es>, también en:

http://www.fe.ccoo.es/ensenanza/Condiciones_de_Trabajo:Salud_Laboral



*Pilar Ortiz Barragán es secretaria de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral de FECCOO.