

HERRAMIENTA DESCRIPTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO ERGONÓMICO

Prueba piloto y
aplicación práctica
en la empresa



Coordina:

CCOO de Catalunya

Elaborado por:

María José Sevilla Zapater y Montse López Bermúdez (FIMayo-ISTAS)

Mónica Pérez Cardoso, Carles Pérez Espona y Sergi Roselló Mayà (CCOO Catalunya)

Traducción de la versión al catalán:

Estíbaliz Medel (FIMayo-ISTAS)

Departamento lingüístico de CCOO de Catalunya

Maqueta:

Pilixip

Edita:

CCOO de Catalunya

Edición:

Valencia, diciembre 2023

Agradecimientos a las tres empresas participantes en el proceso de validación de la herramienta descriptiva, a las personas que han constituido los equipos de trabajo en cada una de ellas y a los trabajadores y trabajadoras que han facilitado información para la cumplimentación de la Ficha Técnica. Gracias a todas ellas, ha sido posible el desarrollo de este proyecto.

Con el apoyo de:



Contenido

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	5
1. Características de la herramienta descriptiva	8
2. Plan de trabajo de la prueba piloto y el proceso de validación	10
Personas implicadas en el plan: <i>¿Quién hace?</i>	10
Pasos a seguir: <i>¿Qué hacer?</i>	11
Técnicas a emplear: <i>¿Cómo hacer?</i>	18
Periodo de validación: <i>¿Cuándo hacer?</i>	18
3. Información descriptiva de los puestos de trabajo seleccionados en las empresas	19
Puesto 1: Cocinera y cocinero en residencia de personas mayores.	22
Puesto 2: Personal de limpieza de las instalaciones en la residencia de personas mayores.....	28
Puesto 3: Personal gerocultor en residencia de mayores.....	34
Puesto 4: Personal camillero en urgencias de hospital	41
Puesto 5: Personal técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) en planta hospitalaria.	47
Puesto 6: Empaquetado de final de línea	52
4. Herramienta descriptiva resultado del proceso de validación	58
5. Resultados del proceso de validación	62
6. Fuentes de información	65
ANEXO 1. HERRAMIENTA DESCRIPTIVA VALIDADA	67

PRESENTACIÓN

Este documento de trabajo es el resultado de la ejecución del proyecto que se enmarca dentro de las acciones realizadas por CCOO de Catalunya para el desarrollo de los objetivos acordados en la [Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026](#). En concreto el desarrollo de este proyecto permite fomentar la calidad de la prevención de riesgos laborales (OE 1), y especialmente incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención en las empresas (OP 1.4); y a la vez permitirá reducir la exposición de las personas trabajadoras a los riesgos ergonómicos (OP 3.2) y potenciar el análisis del conocimiento existente respecto a los riesgos emergentes (OP 7.1).

Nuestra experiencia sindical en salud laboral en el transcurso del tiempo nos muestra como en la mayoría de casos, las evaluaciones de riesgos ergonómicas y la propuesta de medidas preventivas que se proponen no tienen en cuenta la perspectiva de género, es decir, no se consideran las diferencias biológicas y antropométricas entre hombres y mujeres, ni las desigualdades que sufren las mujeres.

CCOO de Catalunya en colaboración con la Fundación Cultural 1º de Mayo con este trabajo, dan continuidad a la línea de investigación preventiva con perspectiva de género iniciada en 2021, a partir de la publicación del informe [Mirada de género en la identificación de riesgos laborales](#). Este trabajo muestra las grandes deficiencias preventivas y legales existentes en las metodologías de evaluación de riesgos respecto al género. En la misma línea, en 2022 se publica el informe [Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico. Justificación y diseño](#). Este informe proporciona una herramienta de mejora continua que pretende facilitar la recogida de información sobre los puestos de trabajo en la empresa, de sus condiciones de trabajo y de las personas que lo desarrollan (hombres y mujeres), como resultado del trabajo en equipo y del consenso grupal.

Así pues, la relevancia y la imperiosa necesidad de introducir en las actividades sindicales en salud laboral, esta perspectiva de género y dadas las dificultades técnicas, legales y científicas a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos ergonómicos que incorporen el sesgo de género y garanticen la seguridad y salud integral de las mujeres, en 2023, hemos realizado la prueba piloto y aplicación práctica de la Herramienta Descriptiva publicada en 2022, para validarla y ponerla a disposición de las personas trabajadoras y en particular, de los delegados y delegadas de prevención.

El resultado de la validación de la *herramienta descriptiva con perspectiva de género para la gestión preventiva del riesgo ergonómico* facilita a nuestros delegados y delegadas de prevención poder intervenir y realizar propuestas que ayuden a prevenir su exposición a riesgos ergonómicos y sus consecuentes daños a la salud musculoesquelética.

Mónica Pérez,
responsable de Salud Laboral
de CCOO de Catalunya.

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

En los últimos años se han desarrollado multitud de acciones encaminadas a la mejora de la gestión preventiva de los riesgos ergonómicos en las empresas, sobre todo dirigidas a las pymes. Muchas de estas acciones han sido financiadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y por la Fundación Estatal para la Prevención del Riesgo Laboral (FEPRL). También, la Administración General del Estado (AGE) lanzó en 2012, un Plan Integral de Prevención de los Trastornos Musculoesqueléticos (TME) de origen laboral sobre el que se continúa trabajando actualmente (diciembre de 2023) en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A nivel europeo, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha impulsado varias campañas para la prevención de los Trastornos Musculoesqueléticos (TME) de origen laboral, entre las que se encuentra la campaña 2020-2022 “*Trabajos saludables: relajemos las cargas*”. El lanzamiento de la campaña marcó el inicio de un programa de eventos y actividades destinados a aumentar la sensibilización sobre este daño a la salud —que afecta a millones de personas trabajadoras en toda Europa— y sobre cómo abordarlo.

La continua y dinámica generación de información y de conocimiento, sin embargo, no parece ser suficiente para reducir la elevada incidencia de los TME. Se precisa de un cambio en el enfoque de base, algo está fallando. Por citar un dato, el Informe [Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2022](#) publicado en febrero de 2023 por la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO, hace referencia al Grupo 2 de enfermedades causadas por agentes físicos en 2022, donde se incluyen los TME. Este grupo encabeza la declaración de EEPP (enfermedades profesionales) y supone el 86,8% del total de EEPP comunicadas en dicho periodo, principalmente por posturas forzadas y movimientos repetitivos (equivalente a 18.698 partes). En relación al sexo de las personas trabajadoras que sufren el daño, es preciso destacar, además, que desde 2013 se observa, como las EEPP afectan, de manera más intensa a las trabajadoras, aumentando su diferencia hasta 2019. El descenso de notificación en 2020 fue más acusado en las mujeres, pero a pesar de ello, en la actualidad sigue habiendo una incidencia significativamente superior en las trabajadoras. Respecto a los AT (accidentes de trabajo) con baja por sobreesfuerzo físico a nivel musculoesquelético, también supone la causa con mayor porcentaje en este periodo, alcanzando el 29% del total. En ambos casos, ya sea accidente de trabajo o enfermedad profesional, se registra un aumento en hombres y en mujeres, pero de manera significativa en el caso de la mujer trabajadora.

Continuando con este informe es muy significativo su párrafo introductorio: “*Los accidentes y las enfermedades causadas por el trabajo son la expresión más dramática del conflicto capital/trabajo y su registro es un indicador socioeconómico útil para comprender las dinámicas de las transformaciones en las relaciones laborales y sus efectos en las condiciones de trabajo y en la salud del conjunto de la clase trabajadora*”. De esta idea emana de nuevo, una necesidad de cambio de enfoque preventivo. La voluntad de mejora existe, pero los datos registrados y los resultados de salud musculoesquelética denotan falta de eficacia y eficiencia en el modo de hacer y prevenir los riesgos laborales en la empresa y, en definitiva, en la gestión preventiva del riesgo ergonómico que se realiza. Además, los esfuerzos por cambiar la forma de hacer prevención se hacen necesarios por una cuestión de género. La infradeclaración de las enfermedades profesionales sufridas por las trabajadoras debidas a factores de riesgos ergonómicos es un hecho, principalmente por el sistema de reconocimiento obsoleto basado en enfermedades y actividades masculinizadas. Por tanto, las condiciones de trabajo de las trabajadoras están menos investigadas y estudiadas. Según ya planteaba la investigadora canadiense Karem Messing a finales de los años noventa, esta falta de reconocimiento de los daños a la salud de las mujeres tendrá graves consecuencias, ya que, si no existen daños y, por tanto, tampoco exposición a riesgos, no se adoptarán programas de actuación preventiva.

El trabajo realizado en 2022, titulado [Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico](#) pretende paliar esta situación, y actuar frente a uno de los principales errores que se dan en la gestión actual. Se trata de la deficiente e insuficiente descripción del puesto de trabajo de la que se parte en la identificación y evaluación del riesgo ergonómico. La experiencia sindical y técnica nos dice que el trabajo previo de recopilación de información para la toma de datos en el puesto de trabajo, queda muy lejos de mostrar la realidad del día a día del trabajador y la trabajadora. Así, lo muestra el estudio [Mirada de género en la identificación de riesgos](#) publicado en 2021. Esta deficiente situación de inicio, da lugar a evaluaciones de riesgo ergonómicas que no reflejan la realidad, e incluso consideran otras condiciones de trabajo de partida que no son si quiera representativas del colectivo de personas que desempeñan el puesto de trabajo evaluado. Es con esta idea de mejora, a partir del cual se propone este trabajo. Así, el objetivo que se persigue en este estudio es la puesta en práctica y validación de la [herramienta descriptiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico](#), por medio del desarrollo de una prueba piloto en el ámbito laboral para su adaptación al contexto empresarial y su implementación por parte de la representación legal de la plantilla y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.

A partir de aquí, este informe técnico se estructura en los siguientes capítulos.

El capítulo 1 describe las características de la herramienta descriptiva a validar en su versión inicial publicada en 2022.

El capítulo 2 concreta el plan de trabajo definido y ejecutado en la prueba piloto en las empresas y en el proceso de validación de la herramienta descriptiva.

El capítulo 3 recopila la información sobre los puestos de trabajo seleccionados, tanto por medio de la herramienta descriptiva como a partir de la documentación disponible en la empresa y la observación directa. Con el objetivo de recopilar la información más completa y representativa del puesto de trabajo, las personas encargadas de cumplimentar la herramienta son guiadas, informadas y formadas para rellenarla, lo que permite durante el trabajo de campo recopilar las necesidades formativas y las dudas más significativas. En este apartado, además, se generan los primeros resultados, fruto de la comparación de los datos descriptivos obtenidos de la herramienta a validar, con la observación directa del puesto de trabajo y con los datos descriptivos que aporta la evaluación de riesgos laborales del puesto y su evaluación de riesgos ergonómicos.

El capítulo 4 incorpora la herramienta descriptiva adaptada tras la prueba piloto, incorporando las mejoras en su redacción, opciones de respuesta y en su estructura. En definitiva, es el resultado del trabajo participativo de personas con distintos perfiles profesionales que han sido parte en la prueba piloto. El Anexo 1 incluye la herramienta descriptiva resultado del proceso de validación.

El capítulo 5 incluye los principales resultados y conclusiones en la validación de la herramienta descriptiva. El contenido de este apartado recoge las ideas clave y los beneficios de su uso en las empresas, junto a aquellas cuestiones mejorables en el uso de la herramienta descriptiva, encaminadas a ganar en eficacia y eficiencia preventiva en la aplicación práctica en las empresas.

Por último, el **capítulo 6** incorpora el listado correspondiente a las fuentes bibliográficas empleadas en la elaboración de este trabajo:

1. Características de la herramienta descriptiva

El objetivo de este trabajo es validar la herramienta descriptiva en su versión inicial. Se publicó en diciembre de 2022 por CCOO de Catalunya. La [*Herramienta Descriptiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico*](#) se desarrolló a modo de Ficha Técnica. Su uso es público y gratuito, accesible a través de la web:

www.ccoo.cat/noticies/salut-laboral/

La herramienta a validar (Ficha Técnica) incorpora información ordenada y sencilla, concreta y específica referida al puesto de trabajo a describir. A continuación, se expone el contenido de la ficha y su utilidad en la toma de datos descriptiva a realizar en la empresa, principalmente, por parte del delegado y la delegada de prevención de riesgos laborales y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud como agentes implicados en la prevención de riesgos laborales en la empresa.

1. El objetivo que persigue: *¿Para qué me sirve la ficha?*

Facilitar la recogida de información relevante a considerar en el diseño y el rediseño de un puesto de trabajo, y en la identificación y evaluación de riesgos ergonómicos con perspectiva de género.



2. La estructura de los contenidos por bloques: ¿En qué se centra cada bloque? y desde la perspectiva de género, ¿en qué es importante fijarse?

Los bloques que incorpora la herramienta son 9 en total, más un apartado inicial en el que se incluye la fecha de recogida de la información, la denominación del puesto de trabajo, la duración diaria de la jornada, la descripción breve (3 o 4 líneas), los objetivos operativos del puesto, la relación de normas y procedimientos de trabajo aplicables y la referencia a si se aplica o no, un sistema de métodos y tiempos en el desarrollo de la actividad laboral en el puesto. Los 9 bloques se corresponden con las letras asignadas de la A y la I.

- A. Información previa.
- B. Puesto de trabajo a analizar.
- C. Condiciones de empleo y su variabilidad.
- D. Personas que desarrollan el puesto.
- E. Perfil de las personas consideradas representativas en el puesto.
- F. Condiciones de trabajo en el puesto.
- G. Valoración del esfuerzo percibido.
- H. Observaciones de las personas trabajadoras.
- I. Documentos adjuntos a la ficha descriptiva.

3. Los perfiles de las personas implicadas en su cumplimentación: ¿Quién puede rellenarla? y ¿cuáles son las condiciones ideales de uso?

Los perfiles en los que se ha pensado para la cumplimentación de esta herramienta descriptiva son el delegado y delegada de prevención de riesgos laborales, los miembros del Comité de Seguridad y Salud, el Servicio de Prevención y el personal designado por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Lo ideal es completar la información en equipo por medio de la escucha, la propuesta y el consenso, entre todas las personas implicadas en la mejora ergonómica del puesto de trabajo.

2. Plan de trabajo de la prueba piloto y el proceso de validación

El plan de trabajo de la prueba piloto y en global, del proceso de validación de la Herramienta descriptiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico, enumera los pasos que se han seguido en la aplicación práctica en las empresas participantes y posteriormente, en la generación de resultados, conclusiones y productos fruto de la validación.

El plan de trabajo responde a *¿Qué hacer?*, y se completa dando respuesta a la pregunta *¿Cómo hacer?* a partir de la cual, se facilitan las técnicas empleadas en la recogida de la información en la toma de datos; la pregunta *¿Quién hace?* donde se define el perfil de personas encargadas de recopilar la información; y la pregunta *¿Cuándo hacer?* que fija el periodo de tiempo en el que se ha de completar el plan de trabajo de la prueba piloto en las empresas y en global, en el proceso de validación de la herramienta descriptiva.

Personas implicadas en el plan: *¿Quién hace?*

El equipo investigador en el proyecto está formado por profesionales técnico y sindical de la Fundación Cultural 1º de Mayo de CCOO y de CCOO de Catalunya. El personal que lo constituye cubre el perfil en prevención de riesgos laborales como especialistas en ergonomía laboral y en género; realiza los contactos en las empresas participantes y coordina el trabajo en cada empresa; y entre otras tareas, ejecuta el plan y guía el proceso de validación de la herramienta descriptiva. Una vez concluida la prueba piloto, es el encargado de concretar resultados y conclusiones del proceso de validación y generar los productos resultantes del trabajo, entre los que se incluye este mismo informe técnico, un resumen del proceso de validación, y contenidos formativos con las instrucciones para la cumplimentación de la herramienta descriptiva resultante y validada.

El equipo de trabajo de la empresa participante se corresponde en líneas generales, con la representación legal de la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud. Se constituye con la aprobación de la Dirección, y con su participación directa o por medio de una persona que la representa. Este equipo de trabajo mantiene una estrecha comunicación con las personas trabajadoras de los puestos de trabajo seleccionados en la prueba piloto.

Pasos a seguir: ¿Qué hacer?

Paso 1. Seleccionar 2 o 3 empresas y/o centros de trabajo.

El requisito imprescindible para participar es que cuenten con representación legal de la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales. El segundo requisito es que pertenezcan a actividades laborales distintas.

En este caso, el equipo investigador realiza los contactos con las posibles empresas, presenta brevemente el proyecto y su objetivo y, acuerda su participación en el proceso de validación de la herramienta descriptiva. Si la empresa lo requiere, se ofrece la posibilidad de mantener su anonimato tanto durante el proceso de validación de la herramienta, como en la edición de los productos resultantes.

Paso 2. Constituir el equipo de trabajo de cada empresa.

Todas las personas que forman parte del equipo de trabajo tienen la consideración de *informantes clave*, y trabajan en colaboración con las personas trabajadoras del puesto de trabajo seleccionado.

Se crea un grupo de email (entre otros mecanismos de comunicación e información a concretar en cada equipo) para facilitar una información fluida y ágil entre los miembros del equipo de trabajo y del equipo investigador.

Paso 3. Seleccionar un total de 4 a 6 puestos de trabajo.

El puesto de trabajo se entiende como el conjunto de tareas desarrolladas a lo largo de una jornada de trabajo, con unas condiciones concretas y por un colectivo específico de personas que lo desarrollan de manera habitual.

Los criterios prioritarios considerados en la selección de los puestos de trabajo en las empresas son los siguientes:

- Que se trate de un puesto de trabajo en el que exista una exposición evidente al riesgo ergonómico, ya sea por adoptar posturas forzadas, por realizar movimientos repetitivos, o bien, por manipular manualmente cargas y/o personas (de 3kg o más) que conlleve el levantar, transportar, empujar o arrastrar.
- Que se trate de un puesto de trabajo fuertemente feminizado o masculinizado, o que se desarrolle por igual por hombres y mujeres, bajo la misma denominación.
- Que se registre una alta incidencia de daños a la salud por Trastornos Musculoesqueléticos (TME), ya sean como accidente de trabajo o como enfermedad profesional.

- Que se disponga de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y a ser posible, de la evaluación ergonómica de una o varias de las tareas principales y habituales en el puesto de trabajo.
- Que sea posible realizar una visita de observación al puesto de trabajo por parte el equipo investigador.

A partir de estos criterios de selección predefinidos, el equipo investigador informa a la empresa sobre *¿Cómo ha de ser el o los puestos de trabajo con los que se colabore con la prueba piloto?* Se les ofrece la opción de elegir uno, dos o las tres opciones.

- Opción Hombre-Mujer. Un puesto de trabajo desarrollado por hombres y por mujeres, en la misma o aproximada proporción, y bajo la misma denominación.
- Opción Mujer. Un puesto de trabajo feminizado desarrollado en su totalidad o mayoritariamente, por mujeres.
- Opción Hombre. Un puesto de trabajo masculinizado desarrollado en su totalidad o mayoritariamente, por hombres.

Una vez seleccionado el o los puestos de trabajo, el equipo investigador informa a la empresa sobre *¿Qué información y documentación preventiva se necesita por cada puesto de trabajo seleccionado?*

- Es necesario disponer de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
- Es relevante en la prueba piloto, contar con la evaluación de riesgos ergonómica del puesto o al menos, de alguna tarea desarrollada de forma habitual en la jornada de trabajo.

Con la idea de favorecer la agilidad y el cumplimiento de los plazos de ejecución del plan, el equipo de trabajo facilita al equipo investigador, la documentación preventiva de manera previa al desarrollo del paso 4, con el objeto de que pueda proceder a analizarla y extraer la información preventiva a nivel ergonómico y según sexo.

En este paso, el equipo investigador también informa a las empresas participantes del procedimiento de toma de datos de cada puesto de trabajo seleccionado, incluido en el paso 5 del plan.

Paso 4. Describir la actividad laboral de las empresas participantes y realizar una síntesis de la información.

El equipo investigador recaba información sobre la empresa, obtenida directamente de fuentes públicas tales como, la página web y redes sociales. A partir de ahí, completa la descripción breve de la empresa, su actividad laboral, ubicación y cualquier otra información técnica y sindical de interés, que sintetiza e incorpora en la siguiente tabla.

DATOS DE LA EMPRESA Y CENTRO DE TRABAJO		INFORMACIÓN RECOPIADA		
NOMBRE				
CENTRO DE TRABAJO Y DIRECCIÓN				
SECTOR DE ACTIVIDAD				
TAMAÑO DE EMPRESA (plantilla)				
TAMAÑO DE CENTRO DE TRABAJO				
DESCRIPCIÓN BREVE (web)				
INFORMACIÓN SINDICAL				
Cesión de datos y cumplimiento de la normativa en PROTECCIÓN DE DATOS				
PERSONAS ENCARGADAS DE COMPLETAR LA INFORMACIÓN DE LA HERRAMIENTA DESCRIPTIVA: Nombre y Apellidos		CARGO/perfil EN LA EMPRESA		
DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO* SELECCIONADOS	TIPO de puesto de trabajo según sexo	NÚMERO de mujeres	NÚMERO de hombres	Comentarios sobre el Puesto de trabajo
Puesto 1	Hombre - Mujer	-	-	
Puesto 2	Solo Hombre	0	-	
Puesto 3	Solo Mujer	-	0	

*Puesto de trabajo entendido como el conjunto de tareas desarrolladas a lo largo de una jornada de trabajo habitual, con condiciones concretas y por un colectivo de personas.

Paso 5. Definir el procedimiento para la toma de datos de cada puesto de trabajo seleccionado.

El objetivo general del procedimiento para la toma de datos es definir las acciones a desarrollar en la puesta en práctica de *la herramienta descriptiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico*, en uno o varios puestos de trabajo de una misma empresa, previamente seleccionados por la representación legal de la plantilla y/o el Comité de Seguridad y Salud.

Este objetivo general se concreta a su vez, en tres objetivos específicos:

- Recoger la información a incorporar en la herramienta descriptiva a validar por cada puesto de trabajo.
- Definir las necesidades formativas e informativas para cumplimentar la herramienta descriptiva.
- Recopilar sugerencias y propuestas de mejora a la herramienta descriptiva.

Las acciones técnicas a desarrollar por el equipo investigador en la ejecución del procedimiento para la toma de datos, se incluyen en los siguientes pasos del plan: Paso 6, Paso 7, Paso 8, Paso 9 y Paso 10.

Paso 6. Convocar al equipo de trabajo de la empresa a la sesión formativa e informativa para la cumplimentación de la Ficha Técnica.

Junto a la convocatoria (ej. vía email), el equipo investigador proporciona al equipo de trabajo de la empresa algunos documentos de trabajo y concreta la labor a realizar para cada uno de ellos, de forma previa a la celebración de la sesión formativa. Los documentos y las tareas específicas del equipo de trabajo en la empresa se muestran a continuación

DOCUMENTO DE TRABAJO	TAREA ESPECÍFICA A REALIZAR POR EL EQUIPO DE TRABAJO
La Herramienta Descriptiva en su versión inicial (publicada en 2022) a modo de Ficha Técnica y en formato pdf.	<ol style="list-style-type: none">1. Leer la Ficha Técnica para conocer su contenido y finalidad preventiva con perspectiva de género.2. Recopilar la información solicitada en la PRIMERA PARTE de la Ficha Técnica referida a los Datos de cabecera y los Bloques A-B-C-D-I. Para su cumplimentación solicitará apoyo de las personas trabajadoras que desarrollan habitualmente el puesto de trabajo, incorporando su punto de vista y experiencia. <p>La SEGUNDA PARTE de la Ficha Técnica correspondiente al Bloque E-F-G-H, queda a la espera de la explicación en la sesión formativa del Paso 7 del plan.</p>
La información incluida en la Tabla del Paso 3 en formato docx.	<ol style="list-style-type: none">3. El equipo de trabajo completa la información recopilada por el equipo investigador.

Paso 7. Celebrar la sesión formativa e informativa para la cumplimentación de la Ficha Técnica.

El equipo investigador desarrolla la jornada formativa online dirigida al equipo de trabajo constituido en la empresa.

El equipo investigador explica los documentos adjuntos a la convocatoria (Paso 6) poniendo en contexto a las personas participantes sobre el desarrollo y adaptación de la versión inicial de la herramienta descriptiva a validar. A continuación, se inicia una sesión práctica en la que, por medio del consenso grupal y la resolución de dudas, se completa la información recopilada en la PRIMERA PARTE de la Ficha Técnica, correspondiente a los Datos de cabecera y Bloques A-B-C-D-I, por cada puesto de trabajo seleccionado.

La SEGUNDA PARTE de la Ficha Técnica que incluye el Bloque E y los Bloques F-G-H se explica en detalle al equipo de trabajo con la finalidad de que pueda cumplimentarla en colaboración con los trabajadores y trabajadoras de los puestos. El equipo investigador pone mayor énfasis en el Bloque E en el que se ha de definir el perfil de las personas representativas de cada puesto de trabajo seleccionado. Este Bloque E es de vital importancia, ya que puede condicionar en mayor o menor medida, la representatividad y la fiabilidad de la información recabada en los Bloques F-G-H.

Durante la sesión formativa se emplean recursos didácticos. Esta sesión es de gran utilidad en la identificación de las principales necesidades formativas del equipo de trabajo al rellenar la información de la Ficha Descriptiva.

En el desarrollo de los pasos siguientes del plan, el equipo investigador y el equipo de trabajo mantienen canales de comunicación fluidos y dinámicos que les permite trasladar información sobre el tiempo de dedicación, obstáculos, inconvenientes, beneficios y dudas.

Paso 8. Realizar el seguimiento de la información facilitada, resolver dudas sobre la SEGUNDA PARTE de la Ficha Técnica y recopilar las propuestas de mejora.

El equipo de trabajo recurre a personas con el perfil representativo del puesto de trabajo (resultado del Bloque E) que participarán guiadas por las *informantes clave* (del propio equipo de trabajo), proporcionando información específica al Bloque F, G y H. Estos son los últimos bloques descriptivos que incorpora la herramienta, por lo que con ellos se concluye su cumplimentación.

El equipo investigador toma nota de las propuestas de mejora a la herramienta descriptiva. Del mismo modo, surgen propuestas sobre el futuro formato de la herramienta descriptiva.

Paso 9. Convocar la visita de observación a los puestos de trabajo seleccionados.

Es importante planificar el momento idóneo de realizar la visita de observación. En base a la información recopilada en la Ficha Técnica, el equipo de trabajo en la empresa informa del día y hora en la que realizar la visita a la empresa. Para ello, se considera la organización del trabajo, pausas, descansos y ritmos habituales en los puestos de trabajo a observar. El desarrollo de las tareas de cada puesto de trabajo se realizará en las condiciones habituales.

Paso 10. Desarrollar la visita.

Los objetivos de la visita son tres:

- (a) Comprobar la fiabilidad y veracidad de la información facilitada con la herramienta descriptiva.
- (b) Completar la información de la Ficha Técnica.
- (c) Recopilar material audiovisual. Durante la visita se facilitan a las empresas los Documentos de Protección de Datos Personales sobre la cesión y uso del material audiovisual.

Previamente a la visita de observación a los puestos de trabajo, el equipo investigador dispone de la Ficha Técnica, más o menos, cumplimentada y de toda la documentación complementaria.

Con este Paso 10 se concluye el procedimiento de toma de datos en los puestos de trabajo seleccionados.

Paso 11. Contrastar la información de la herramienta descriptiva a validar, la observación directa y la documentación complementaria.

Con el Paso 11 se inicia el análisis de la información y el desarrollo de conclusiones, e incorporación de mejoras a la herramienta descriptiva como resultado del proceso de validación. Es de gran importancia mostrar la diferencia y contradicciones que puedan darse entre la información obtenida de distintas fuentes, perfiles y condiciones en la toma de datos. En esta comparativa, es prioritario comparar la información obtenida por medio de la herramienta descriptiva y la observación directa, con la proporcionada por la evaluación del puesto de trabajo y la evaluación ergonómica, si se dispone de ella.

Paso 12. Analizar los resultados de la prueba piloto y extraer conclusiones del proceso de validación de la herramienta descriptiva.

La comparativa resultante del Paso 11 forma parte del análisis de resultados. En la elaboración de conclusiones es prioritario destacar las desigualdades entre hombres y mujeres en el desempeño del mismo puesto de trabajo, bajo la misma denominación. Del mismo modo, es prioritario mostrar las diferentes exposiciones a factores de riesgo ergonómicos (si existen o no) entre puestos de trabajo desarrollados solo por mujeres (feminizados) y puestos desarrollados solo por hombres (masculinizados).

Paso 13. Incorporar mejoras a la herramienta descriptiva.

El equipo investigador incorpora las mejoras propuestas referidas al contenido y estructura de la herramienta descriptiva a modo de Ficha Técnica en formato docx. Del mismo modo, se exponen las distintas opciones planteadas por las personas participantes en el proceso de validación para la elaboración del futuro formato de la herramienta descriptiva, con el objetivo de facilitar su difusión y cumplimentación.

Paso 14. Elaborar el contenido de la formación e información para cumplimentar la herramienta descriptiva validada.

El equipo investigador desarrolla el contenido específico con las instrucciones e indicaciones para facilitar la cumplimentación y uso de la herramienta descriptiva validada. Se caracteriza por su claridad y facilidad de uso y accesibilidad por la representación legal de la plantilla en la empresa y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud.



Técnicas a emplear: *¿Cómo hacer?*

En el proceso de validación de la herramienta descriptiva se han empleado técnicas en la recogida de la información cualitativa y cuantitativa.

Respecto a la información cualitativa, las técnicas empleadas han sido:

- Entrevista individual telefónica y por videoconferencia.
- Observación directa en los puestos de trabajo, en la visita a la empresa.
- Grupo de discusión incorporado en la sesión formativa para la cumplimentación de la Ficha Técnica.

En relación a los métodos cuantitativos de recopilación de datos se incluyen las siguientes técnicas empleadas en el proceso de validación:

- Entrevista individual 'cara a cara' en el puesto de trabajo, durante la visita a la empresa.
- Encuestas en papel para la cumplimentación de la SEGUNDA PARTE de la Ficha Técnica.
- Cuestionario individual 'en línea', tanto en su versión Microsoft como en su versión Google, para la cumplimentación del Bloque D de la PRIMERA PARTE de la Ficha Técnica, y de la SEGUNDA PARTE de la Ficha Técnica en su Bloque F, G y H.

Periodo de validación: *¿Cuándo hacer?*

El periodo se corresponde con el plazo de ejecución de la prueba piloto en el conjunto de puestos de trabajo seleccionados y el plazo global para completar el proceso de validación de la herramienta descriptiva.

Entre enero de 2023 y diciembre de 2023 (12 meses).

3. Información descriptiva de los puestos de trabajo seleccionados en las empresas

En el proceso de validación de la *Herramienta descriptiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico* han participado tres empresas con centro de trabajo en Catalunya. En total se han seleccionado seis puestos de trabajo.

Las tres empresas agradecen la participación en el proyecto y solicitan mantener su anonimato. A continuación, con el objetivo de cumplir con su solicitud y garantizar la confidencialidad de los datos proporcionados en la prueba piloto, se hace referencia de manera muy breve a las características de las empresas, indicando su actividad laboral, las características del equipo de trabajo constituido y los puestos de trabajo seleccionados. Esta información se corresponde con la obtenida en el plan, en el Paso 1, Paso 2, Paso 3 y Paso 4.

EMPRESA 1. Residencia de personas de tercera edad

Características de la empresa y/o centro de trabajo.

Centro residencial de ancianos.

Presta servicio público y privado y dispone de plazas reservadas para la atención diurna.

Centro con capacidad máxima de 150 plazas.

Plantilla en el centro inferior a 90 personas trabajadoras.

Miembros del Equipo de trabajo constituido para la prueba piloto.

Dos personas por parte de la dirección del centro de trabajo y dos representantes legales de la plantilla que son delegados de prevención. En este caso, la representación de la dirección la asumen dos mujeres y la representación de la plantilla, dos hombres.

Puestos de trabajo seleccionados.

Tres puestos de trabajo. Uno de ellos, el cocinero y la cocinera que se desarrolla en igual número por ambos sexos. Un segundo puesto mayormente feminizado que se corresponde con el personal gerocultor, y un tercer puesto de trabajo totalmente feminizado bajo la denominación de personal de limpieza.

EMPRESA 2. Hospital Sanitario

Características de la empresa y/o centro de trabajo.

Centro hospitalario comarcal integrado en el Sistema sanitario de Catalunya. Presta servicio público fundamentalmente.

Centro con capacidad máxima de 165 camas, urgencias, bloque quirúrgico, obstetricia y ginecología y consultas externas.

Plantilla en el centro es superior a 750 personas trabajadoras.

Miembros del Equipo de trabajo constituido para la prueba piloto.

Una persona por parte de la dirección del centro de trabajo y un representante legal de la plantilla que es delegado de prevención. Ambos son hombres. El papel del representante de la empresa, actúa en este caso, proporcionando los permisos y los accesos a la información que precisa el delegado de prevención, y no participa activamente como equipo.

Puestos de trabajo seleccionados.

Dos puestos de trabajo. Uno de ellos, el de personal camillero en urgencias de hospital que es mayormente masculinizado, y un segundo puesto que se corresponde con el personal técnico de cuidados de enfermería (TCAE) que es mayormente feminizado.

EMPRESA 3. Industria de productos alimentarios

Características de la empresa y/o centro de trabajo.

Producción de otros productos alimentarios (procesado de cereales en grano y harina).

Plantilla en el centro superior a 250 personas trabajadoras.

Miembros del Equipo de trabajo constituido para la prueba piloto.

Una persona por parte de la dirección responsable del departamento de prevención de riesgos laborales, una técnica de la seguridad y salud del mismo departamento en el centro de trabajo, y dos representantes legales de la plantilla, uno de ellos como delegado de prevención y el otro, como delegado sindical. En este caso, la representación de la dirección y la responsabilidad en seguridad y salud en el trabajo, la asumen dos mujeres, y la representación de la plantilla, dos hombres.

Puestos de trabajo seleccionados.

Un puesto de trabajo denominado empaquetado al final de línea. Se trata de un puesto masculinizado en el que recientemente se han ido incorporando mujeres.

Respecto a los puestos de trabajo seleccionados se detalla a continuación, la información significativa obtenida en el procedimiento de toma de datos definido en el Paso 5 del plan, y ejecutado según el Paso 6, Paso 7, Paso 8, Paso 9, Paso 10 y Paso 11 (apartado 2).

Para cada puesto de trabajo seleccionado se muestra en este orden, la información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la evaluación de riesgos ergonómica (si existe); la información obtenida con la herramienta descriptiva (Ficha Técnica) a validar; y los datos relevantes resultado de comparar la información recabada por las dos fuentes anteriores, con la observación directa del puesto de trabajo y la resolución de dudas *in situ*. Como resultado de esta comparativa, el equipo investigador contrasta la información y extrae los resultados positivos en el uso de la herramienta descriptiva y los resultados mejorables, para la elaboración de conclusiones del proceso de validación de la herramienta descriptiva, incluidos en el apartado 5.



Puesto 1: Cocinera y cocinero en residencia de personas mayores.

Información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y ergonómica

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica el puesto bajo la denominación de *Personal de cocina* con 3 personas trabajadoras de las cuales no especifica el sexo. Se evalúa de manera conjunta el puesto de trabajo de cocinero y cocinera y el personal auxiliar de cocina, considerando la misma exposición a los riesgos laborales y bajo la misma denominación.

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo de *Personal de cocina* se realiza en abril de 2023 por el Servicio de Prevención Ajeno. En la empresa no se dispone de evaluación de riesgos ergonómica en el puesto.

La evaluación de riesgos identifica el puesto de *Personal de cocina* como perteneciente a una subcontrata.

El listado de equipos de trabajo, herramientas y útiles de trabajo se incluye en la propia evaluación del puesto. Lo mismo sucede con el listado de equipos de protección individual empleados.

Se identifican las siguientes tareas para el *Personal de cocina* (cocinero y cocinera, y personal auxiliar):

- Preparar desayuno, comida y cena.
- Despiece de carne y de pescado.
- Reposición de género.
- Limpieza de los filtros de las campanas, fogones y otros equipos de cocina.

Los riesgos ergonómicos que se identifican en la evaluación son el riesgo por sobreesfuerzos al manipular recipientes industriales llenos y vacíos, bandejas, etc. Lo considera como una exposición ocasional, para lo que recomienda el uso de medios mecánicos tipo carros, además de limitar el peso a manipular por las mujeres a 15 kg y a los hombres a 25 kg. No se identifica ningún riesgo ergonómico asociado a la adopción de posturas forzadas ni a la realización de movimientos repetitivos de miembros superiores.



Información obtenida de la herramienta descriptiva (Ficha Técnica)

El equipo de trabajo recopila la información de la Ficha Técnica mediante entrevista individual a las personas trabajadoras y por medio de la observación directa. En el caso particular del Bloque D-F-G-H, el equipo investigador ha desarrollado un formulario Google para recabar la información, a modo de cuestionario individual que ha sido distribuido a las personas trabajadoras del puesto de trabajo para su cumplimentación voluntaria.

Datos de cabecera y Bloque A-B-C-I

El puesto de trabajo de cocina lo desarrollan dos personas, un hombre y una mujer. La jornada de trabajo es partida de mañana y tarde, de 11 horas efectivas de trabajo y 1 hora de descanso para la comida. Entre las dos personas de cocina cubren el servicio los siete días de la semana y los 365 días al año. En la noche no hay servicio de cocina. A lo largo de la jornada se realizan paradas y descansos, según la actividad y las posibilidades de cubrir la tarea con el personal auxiliar de cocina.

Las dos personas de cocina tienen contrato de trabajo indefinido y su salario es fijo sin rendimientos ni logros complementarios.

El puesto de cocinero y cocinera forma parte del departamento de servicios generales y depende de su coordinadora. También cuenta con personal a su cargo que es el personal auxiliar de cocina (puesto de trabajo no seleccionado en la prueba piloto). Como mecanismos de coordinación y comunicación en el departamento se realizan reuniones periódicas y se dispone de un grupo de WhatsApp (con el teléfono y línea personal).

Las tareas habituales del cocinero y la cocinera en una jornada de trabajo son básicamente preparar el desayuno, la comida y la cena. El listado de tareas que elabora el equipo de trabajo es el siguiente:

- Preparar las bandejas para cada comedor con muestra de plato.
- Preparar los platos de mini carta según quien elige (platos aparte).
- Fregar y recoger cocina, desinfección de bancos y equipos.
- Realizar el pedido de los alimentos (junto a la coordinadora de servicios generales) y controlar el stock, etiquetas y fechas de caducidad.
- Realizar la 'turmix' de merienda.
- Iniciar la elaboración de la cena según la ficha de producción.
- Rellenar lotes y temperaturas.
- Terminar preparación del menú del día siguiente.

- Terminar la limpieza en cocina según planning.
- Finalizar platos basales junto con los texturizados y mini carta.
- Preparar los carros para cada comedor.
- Limpieza a fondo de cocina, fuegos, equipos, cámaras y suelo.
- Asegurar que todo está en orden, registros firmados y guardados.
- Cerrar puertas con llave y apagar todo para fin de turno.

Todas las tareas listadas son diarias, salvo la tarea de realizar el pedido y controlar stock y fecha de caducidad de los alimentos que se realiza varios días por semana. Todas las tareas tienen una duración en la jornada inferior a 1 hora y la realizan por igual, el cocinero y la cocinera. La mayoría de tareas se realizan caminando, salvo la tarea de 'turmix', fregar, recoger, desinfección y preparar bandejas, que se realiza de pie sin apenas moverse. La única tarea en posición sentada es la firma de registros y archivo.

La cocinera y el cocinero utilizan los siguientes equipos, dispositivos, herramientas y útiles: utensilios pesados, batidoras, grandes recipientes, fogones a gas, etc. Manipulan gran variedad de piezas y productos alimentarios que varían en tamaño, peso y volumen. Los equipos de protección individual empleados son el calzado cerrado de protección con puntera de acero y el uniforme de manga larga contra salpicaduras.

No existe un sistema de métodos y tiempos predefinido, aunque sí existen tiempos límite para tener lista la comida.

La formación mínima requerida para el desempeño del puesto de trabajo es la formación profesional, la formación reglada en cocina y la manipulación de alimentos. Es posible, aunque difícil, promocionar y ascender a jefe de cocina de área o zona.

No existen registros asociados a molestia ni dolor musculoesquelético derivado del trabajo en este puesto.

Bloque D

La cocinera y el cocinero tienen una edad comprendida entre 31 y 44 años y su mano derecha es dominante (diestra). Su estatura es muy diferente y también su peso. La mujer tiene una altura entre 152 y 163cm y un peso entre 45 y 57kg. El hombre tiene una altura entre 179 y 189cm y un peso superior a 92kg.

La cocinera tiene una antigüedad en la empresa y en el puesto que va de 1 y 3 años, y el cocinero algo más, entre 5 y 10 años.

Tanto el hombre como la mujer han recibido formación en ergonomía laboral específica sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo.

Bloque E

Al tratarse de un puesto de trabajo desempeñado únicamente por dos personas, un hombre y una mujer, el equipo de trabajo y el equipo investigador acuerdan que ambas personas han de aportar información descriptiva en la Ficha Técnica en los bloques siguientes F-G-H-I. El cocinero y la cocinera constituyen el total de la muestra y, por tanto, el perfil representativo del puesto de trabajo. La descripción con perspectiva de género solo será válida si obtenemos información descriptiva de ambas personas.

Bloque F-G-H

En la obtención de la información de estos bloques solo aporta información a través del cuestionario individual una persona del puesto. La otra facilita la información directamente por medio de entrevista individual y durante visita de observación.

Respecto a las características del espacio en el que se desarrolla el puesto de trabajo y sus condiciones ambientales, ambas coinciden en la identificación del calor y del frío, a los que el cocinero suma la humedad excesiva y el ruido.

Respecto a las características de la organización del trabajo en el puesto, ambas identifican las exigencias de calidad impuestas por sanidad alimentaria. También el cocinero destaca el ritmo de trabajo elevado, como una situación que se da en la actividad laboral.

Respecto a las características de las operaciones y las tareas desempeñadas a nivel biomecánico el cocinero identifica todas opciones de respuesta. Son las siguientes:

- Levantar, sostener y/o depositar cargas (objetos, personas o animales) manualmente de 3kg o más.
- Transportar 3kg o más, a una distancia mayor de 1 metro.
- Empujar y/o arrastrar 3kg o más manualmente mientras se camina.
- Empujar y/o arrastrar objetos, personas o animales mediante medios mecánicos con ruedas.
- Ejercer fuerza con las manos o el cuerpo.
- Posturas del cuerpo estáticas.
- Posturas del cuerpo forzadas en cuanto al ángulo de movimiento.
- Movimientos repetidos de miembros superiores.

Respecto a las exigencias físicas y posturales de su puesto de trabajo el valor que le asigna el cocinero es de *muy fuerte* (valor 7 de 10).

Información obtenida de la observación directa y resultados de comparar con la información recopilada

Durante la visita de observación a este puesto de trabajo, el equipo investigador busca principalmente, dar respuesta a las dudas tras la lectura de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y contrastar la información de la Ficha Técnica. Con este doble objetivo, la observación del puesto de trabajo de cocinera y cocinero permite confirmar que:

- El servicio de cocina no pertenece a una subcontrata. Es propio de la residencia.
- Las tareas desarrolladas por el cocinero y la cocinera son distintas a las desarrolladas por el personal auxiliar de cocina, por lo que también es distinta su exposición a los riesgos ergonómicos y, en consecuencia, los posibles trastornos musculoesqueléticos.
- El personal de cocina no realiza tareas de despiece de carne y de pescado, que llega fileteado y cortado directamente del proveedor, reduciendo considerablemente el esfuerzo físico y postural.
- La cocinera identifica durante la visita de observación –y así lo traslada al equipo de trabajo y al equipo investigador– la exposición riesgos ergonómicos asociados al levantamiento y el transporte manual de pesos (ej. cajas de frutas) y la adopción de posturas forzadas.
- La tarea de limpieza de filtros en la campana, fogones, y en general, en zona ‘caliente’ en cocina, la asumen exclusivamente el cocinero y la cocinera. No es una tarea que realice el personal auxiliar de cocina, para el que también se identifica ese riesgo en la evaluación.
- El cocinero y la cocinera acceden a las zonas de desinfección, lavado, fogones y almacén. El personal auxiliar de cocina accede únicamente a las dos primeras zonas, desarrollando las tareas asociadas exclusivamente a estas áreas de trabajo.
- El personal auxiliar de cocina prepara el almuerzo y la merienda que no aparecen reflejadas en la evaluación. Tareas distintas a las realizadas por el cocinero y la cocinera que preparan desayuno, comida y cena.
- La distinta altura y peso de la cocinera y el cocinero condicionan en gran medida las posturas a adoptar en el desarrollo de las mismas tareas asignadas y en el mismo espacio de trabajo. Los alcances en el uso de los equipos, la propia altura del banco de trabajo y la altura de las estanterías se convierten en una situación de riesgo ergonómico a solucionar en la empresa, con el fin de adaptar el puesto de trabajo a ambas personas, a la más alta y a la más baja, dado que, en este caso, solo son dos personas las que realizan esta actividad laboral.

- El único riesgo ergonómico que se identifica en la evaluación es el riesgo por sobreesfuerzos (al manipular recipientes industriales llenos y vacíos, bandejas, etc.). Esta tarea no es una tarea ocasional como indica la evaluación, sino que se trata de una tarea habitual desarrollada a diario. No es posible aplicar las medidas técnicas recomendadas en la evaluación, ya que el uso de carros en la cocina es muy limitado por cuestiones de sanidad alimentaria (entrada a las cámaras). Respecto a limitar el peso a manipular por las mujeres a 15 kg y a los hombres a 25 kg, no puede considerarse una solución al riesgo de sufrir daños musculoesqueléticos, ya que no actúa eliminándolo.
- La visita de observación por parte de equipo investigador ha permitido identificar claramente la exposición a riesgos ergonómicos no identificados en la evaluación de riesgos, en concreto, el riesgo por exposición a posturas forzadas y a movimientos repetitivos de miembros superiores.



Puesto 2: Personal de limpieza de las instalaciones en la residencia de personas mayores

Información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y ergonómica

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica el puesto con la denominación de *Personal de limpieza/lavandería* y dice tener a 10 personas trabajadoras, de las cuales no especifica el sexo. Se evalúan de manera conjunta las tareas de limpieza de las instalaciones del centro y las tareas de lavandería, considerando la misma exposición a los riesgos laborales y bajo la misma denominación. El personal técnico parece interpretar que las 10 personas realizan las tareas de limpieza y de lavandería en su jornada laboral diaria, conformando así, un único puesto de trabajo a evaluar.

La jornada de trabajo del puesto de limpieza/lavandería es partida y jornada intensiva. No indica cuándo ni quienes, ni su duración.



La evaluación de riesgos del puesto de trabajo de *Personal de limpieza/lavandería* se realiza en mayo de 2023 por el Servicio de Prevención Ajeno. En la empresa no se dispone de evaluación de riesgos ergonómica.

El listado de equipos de trabajo, herramientas y útiles de trabajo se incluye en la propia evaluación del puesto. Lo mismo sucede con el listado de equipos de protección individual empleados.

Se identifican las siguientes tareas para el *Personal de limpieza/lavandería*:

- Lavandería: llevar la ropa limpia a otras estancias (empujar carros), lavar y planchar, colocar prendas limpias en las habitaciones de las personas usuarias, y el estampado de nombres en la ropa.
- Limpieza general de todas las dependencias del centro, excepto la cocina.

Los riesgos ergonómicos que se identifican en la evaluación asociados a las tareas de limpieza es el riesgo por sobreesfuerzos por limpiar y fregar, etc. Lo valora como un riesgo leve a nivel musculoesquelético y recomienda evitar adoptar posturas forzadas y propone realizar ejercicios de higiene postural. Este mismo riesgo por sobreesfuerzos se asocia a la manipulación ocasional de pesos como son los cubos de agua, bolsas de basura, garrafas de productos, etc.

Información obtenida de la herramienta descriptiva (Ficha Técnica)

El equipo de trabajo recopila la información de la Ficha Técnica mediante entrevista individual a las personas trabajadoras y por medio de la observación directa. En el caso particular del Bloque D-F-G-H el equipo investigador ha desarrollado un formulario Google para recabar la información, a modo de cuestionario individual que ha sido distribuido a las personas trabajadoras del puesto de trabajo para su cumplimentación voluntaria.

Datos de cabecera y Bloque A-B-C-I

El puesto de trabajo de limpieza lo desarrollan cinco personas, todas mujeres. La jornada de trabajo es fija de mañana o de tarde. Entre las cinco personas cubren la limpieza de las instalaciones durante todo en periodo anual, realizando cambios de jornada de mañana y de tarde cada 3 o 4 semanas para cubrir las vacaciones, permisos, etc.

Además de estas cinco personas hay una sexta que pertenece también al departamento de limpieza, pero solo trabaja en la zona de cocina, por lo que sus tareas diarias son muy diferentes a las realizadas por el personal de limpieza de las instalaciones de la residencia. Sin embargo, y pese a esta gran diferencia, cuando se cumplimenta la Ficha Técnica referida a este puesto de trabajo de limpieza, se indica que el puesto lo realizan seis personas de limpieza, cinco de ellas tienen contrato de trabajo indefinido y la sexta, es temporal. Todas tienen un salario fijo sin rendimientos ni logros complementarios.

La Ficha Técnica no recoge ningún mecanismo de información y de comunicación entre el personal de limpieza.

El listado de las tareas habituales de limpieza lo ha elaborado el equipo de trabajo en colaboración con las trabajadoras del puesto. Se diferencia entre la limpieza de las habitaciones de las personas residentes y la limpieza de las zonas comunes del centro.

Las tareas de limpieza desarrolladas en las habitaciones de las personas residentes son:

- Limpieza de superficies y mobiliario, esquinas, techo (telarañas), sanitarios, espejos y suelo. Esta tarea se realiza a diario y ocupa entre 4 y 6 horas de la jornada.
- Limpieza de luminarias, interruptores, televisión, paredes, respiradero y zócalos. Estas tareas se realizan de forma habitual varios días por semana, entre 2 y 4 horas.
- Limpieza de estructura de las camas y las puertas. Se desarrolla de forma habitual, varios días al mes, entre 2 y 4 horas.
- Limpieza de las paredes alicatadas es de forma esporádica, 2 o 3 días al mes, entre 2 y 4 horas.

Las tareas desarrolladas en las zonas comunes del centro son:

- Limpieza de los comedores de las plantas 0-1-2-3.
- Repaso de alicatado en las cocinas de los comedores.
- Limpieza de los baños asistidos en las plantas 0-1-2-3.
- Repaso de las salas de estar.
- Repaso de recepción (debajo de la alfombra de la entrada).
- Repaso del jardín, escaleras de emergencia y entrada principal.
- Limpieza de oficinas.
- Limpieza del comedor del personal, vestuarios y zona de fumadores.
- Limpieza de la entrada del personal desde la calle, en planta 1.
- Retirada de la basura.
- Preparación del carro, limpiarlo y rellenar los productos para la siguiente compañera.

En estas tareas comunes no se identifica la duración en la jornada de cada una de ellas, aunque se interpretan habituales. Todas las tareas del puesto de trabajo de limpieza se realizan caminando y gran parte de la jornada, empujando el carro de limpieza.

En limpieza se utilizan equipos y útiles tipo carros, fregonas, cubos, mopas, bayetas, envases, etc. y equipos de protección individual en el uso de productos químicos. La ficha no incorpora información y remite a la incluida en la evaluación de riesgos laborales del puesto.

No existe un sistema de métodos y tiempos predefinido, aunque sí existen tiempos límite para realizar el trabajo, sobre todo en las habitaciones de las personas usuarias.

No existen registros asociados a molestia ni dolor musculoesquelético derivado del trabajo de limpieza, al menos, no consta ninguna mención en la Ficha Técnica.

Bloque D

De las seis mujeres que desarrollan el puesto de limpieza cuatro de ellas, miden entre 153 y 163cm de altura y las otras dos, algo más, entre 163 y 174cm. Su peso es más variado, ya que cuatro de ellas pesan más de 74 kg y las otras dos, entre 45 y 57kg y entre 57 y 74kg. Las seis mujeres son diestras.

La Ficha Técnica no aporta información sobre la edad. La información que facilita el cuestionario individual solo tiene la respuesta de dos personas en limpieza, una de 31 a 44 años y la otra de 45 a 54 años. No se dispone de más información.

Respecto a la antigüedad en la empresa y en el puesto de trabajo, la ficha incluye datos incoherentes ya que no es posible tener menor antigüedad en la empresa que en el propio puesto de trabajo desarrollado en la empresa (sí en otras empresas, no en ésta). Consultando los datos obtenidos del cuestionario individual solo dos de ellas responden, una con una antigüedad en el puesto y en la empresa de menos de 1 año y la otra, entre 5 y 10 años.

Su formación académica es en su mayoría (cuatro de ellas) de bachillerato/formación profesional, otra con la EGB/ESO y la sexta, sin estudios.

Las seis mujeres del puesto de trabajo han recibido formación en ergonomía laboral específica sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo.

Bloque E

Se trata de un puesto de trabajo que lo desempeñan realmente cinco mujeres, ya que la sexta solo realiza tareas de limpieza en cocina y debe considerarse un puesto de trabajo diferente al de limpieza de las instalaciones del centro (habitaciones y zonas comunes). Además, no ha de considerarse personal de limpieza a las personas de lavandería, ya que también realizan tareas distintas a las de limpieza.

La recogida de información de los Bloques F-G-H se podría resolver preguntando a estas cinco mujeres a modo de entrevista individual en el mismo puesto de trabajo, durante un breve descanso. En este caso, se optó por enviar a las trabajadoras de limpieza, el cuestionario individual para su cumplimentación en línea. Como resultado, solo dos de ellas han respondido en el puesto de limpieza.

El equipo investigador desconoce si estas dos trabajadoras son representativas del colectivo de trabajadoras de limpieza, por lo que la información aportada a través del cuestionario individual y en la ficha no es concluyente, ni fiable por lo que no puede asegurar su representatividad.

Bloque F-G-H

En la información de estos bloques la aportan dos personas de las cinco, mediante el cuestionario individual. Aunque no se puede considerar una información representativa del colectivo, se incluye a continuación las respuestas de las trabajadoras.

Respecto a las características del espacio en el que se desarrolla el puesto de trabajo y sus condiciones ambientales, una de ellas destaca la exposición a calor.

Respecto a las características de la organización del trabajo en el puesto, ambas identifican el ritmo de trabajo elevado como una situación que se da en la actividad laboral.

Respecto a las características de las operaciones y las tareas desempeñadas a nivel biomecánico, una de ellas destaca el ejercer fuerzas con las manos y la otra, el adoptar posturas forzadas.

Respecto a las exigencias físicas y posturales de su puesto de trabajo el valor que ambas le asignan es de *fuerte* (valor 5-6 de 10).

Información obtenida de la observación directa y resultados de comparar con la información recopilada

Durante la visita de observación a este puesto de trabajo, el equipo investigador busca principalmente, dar respuesta a las dudas generadas tras la lectura de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y contrastar la información de la Ficha Técnica. Con este doble objetivo, la observación del puesto de trabajo de limpieza permite confirmar que:

- No todo el personal de limpieza realiza tareas en lavandería. Hay trabajadoras que dedican su jornada laboral diaria a tareas exclusivas de limpieza de las instalaciones, y no están en lavandería. Del mismo modo, hay personas de lavandería que no realizan tareas de limpieza, lo que conforman un puesto de trabajo distinto que es el puesto de trabajo de lavandería, con exposición a riesgos distintos y daños a la salud diferentes.
- Las tareas habituales en el puesto de limpieza de las instalaciones las desarrollan cinco personas y la sexta que se incluye en la Ficha Técnica, no limpia las instalaciones, solo limpia la cocina, por lo que son cinco las personas en el puesto de trabajo a describir, no son seis. Por tanto, la herramienta descriptiva y la observación directa han permitido identificar cuatro puestos de trabajo distintos, el puesto de limpieza de las instalaciones, el puesto de limpieza en cocina, el puesto de lavandería, y el mixto, en el que se realizan tareas de limpieza de instalaciones y tareas de lavandería.
- La jornada de trabajo es en todos los casos partida con 1 hora de descanso para comer. No hay jornada intensiva como indica la evaluación.

- El único riesgo ergonómico que se identifica en la evaluación es el riesgo por sobreesfuerzos por limpiar y fregar calificado como leve. Este mismo riesgo de sobreesfuerzo se identifica también por manipular ocasionalmente pesos. Ambas situaciones de riesgo ni son leves ni son ocasionales, ya que la simple observación al puesto de trabajo el día de la visita, pone en evidencia que se trata de acciones habituales en el puesto de limpieza, que se realizan a diario y que exigen un esfuerzo físico y postural continuo en la jornada de trabajo, cuanto menos, moderado.
- El equipo investigador observa durante la visita la exposición a posturas forzadas y a movimientos repetitivos de miembros superiores, que, en ningún caso, se han identificado y evaluado. No se mencionan las características ergonómicas ni diseño de los equipos y útiles de trabajo en el desempeño de las tareas de limpieza y no se establece ninguna recomendación al respecto, como podría ser el disponer de palos regulables o de distintas medidas según la altura de la persona trabajadora (presente en el centro), el mantenimiento de las ruedas de los carros de limpieza para mejorar su empuje y arrastre, el adquirir cubos con escurridor ergonómico que reduzca la fuerza ejercida, etc.



Puesto 3: Personal gerocultor en residencia de mayores

Información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y ergonómica

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica el puesto con la denominación de *Personal Auxiliar de Enfermería/gerocultor/a* y dice tener a 38 personas trabajadoras, de las cuales no diferencia por sexo.

La jornada de trabajo del puesto es partida o jornada intensiva. No indica cuándo, ni quienes, ni su duración.

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo de *Personal de enfermería/gerocultor/a* se realiza en mayo de 2023 por el Servicio de Prevención Ajeno. En la empresa se dispone de evaluación del riesgo de movilización de pacientes con el Método Mapo, realizada en noviembre de 2018.



El listado de equipos de trabajo, herramientas y útiles de trabajo se incluye incompleta en la evaluación del puesto e identifica las sillas de ruedas, sillas de baño, grúas de bipedestación y grúas de cuerpo entero. También incluye el listado de equipos de protección individual empleados, identificando los guantes de protección contra microorganismos y el calzado de trabajo con suela antideslizante.

Las tareas para el *Personal Auxiliar de enfermería/gerocultor/a*:

- Garantiza a la persona residente sus necesidades básicas, mantener y favorecer su autonomía, confortabilidad y adaptación a su nueva situación, asistencia en sus actividades básicas de la vida diaria (higiene, vestirse, moverse, etc.).
- Apoyar, supervisar o colaborar en actividades de higiene personal completa (limpieza, hidratación, etc.).
- Vestir a la persona residente, organizar su ropa y su habitación.
- Realizar la movilización de las personas residentes (transferencias, cambios posturales, etc.).
- Aplicar los protocolos existentes para evitar situaciones de peligro para las personas residentes (caídas, fugas, etc.).

- Mantener el orden y la limpieza en el entorno del residente.
- Asistir a las personas residentes para garantizar su reposo y comodidad durante sus descansos (sedestación, cambios posturales durante las noches, etc.).
- Formalización de la documentación de cada residente y anotación de observaciones de su estado (nivel de actividad, evoluciones, etc.).
- Colaborar en la realización de las actividades de rehabilitación, siguiendo las indicaciones del fisioterapeuta.

La tarea sobre la documentación de cada residente, se realiza con el ordenador. Las zonas de trabajo en las que se desarrolla la actividad laboral son en las zonas comunes, habitaciones de las personas usuarias y los baños adaptados.

Los riesgos ergonómicos que se identifican en la evaluación es el riesgo de sobreesfuerzos por manipular cargas de materiales (cajas de pañales, empapadores, etc.). Lo valora como un riesgo leve a nivel musculoesquelético y recomienda utilizar en el transporte, medios mecánicos tipo carros. Este mismo riesgo por sobreesfuerzos lo asocia a la tarea de hacer las camas y las habitaciones de las personas residentes, para lo que recomienda elevar la altura de la cama y separarla de la pared en el caso de estar pegada. No se identifica como factor de riesgo ergonómico ni la adopción de posturas forzadas ni la realización de movimientos repetitivos de miembros superiores.

A nivel ergonómico se identifica el riesgo en la movilización de personas y durante la higiene personal del residente, para lo que se remite a la valoración específica con el Método Mapo. El resultado de valorar el riesgo en la movilización de personas por el personal auxiliar de enfermería/gerocultor/a es calificado de ALTO (valor de 9,22 siendo alto cualquier valor de 5 o más). Gran parte de las medidas preventivas recomendadas en el informe de evaluación Mapo, se han dispuesto en la empresa. Se ha impartido la formación periódicamente y de forma específica para la manipulación manual de personas y se han puesto a disposición del personal gerocultor, ayudas mayores (ej. grúas) y menores (ej. transfer).

Información obtenida de la herramienta descriptiva (Ficha Técnica)

El equipo de trabajo recopila la información de la Ficha Técnica mediante entrevista individual a las personas trabajadoras y por medio de la observación directa. En el caso particular del Bloque D-F-G-H el equipo investigador ha desarrollado un formulario Google para completar y/o recabar la información, a modo de cuestionario individual que ha sido distribuido a las personas trabajadoras del puesto de trabajo para su cumplimentación voluntaria.

Datos de cabecera y Bloque A-B-C-I

El puesto de trabajo de personal gerocultor lo desarrollan 48 mujeres y 6 hombres. La jornada de trabajo es de 7h y media, fija de mañana, de tarde o de noche, con 20 minutos para desayuno o merienda. Entre las 54 personas cubren el servicio durante todo el periodo anual. Durante la jornada se realizan pausas y pequeños descansos según lo permita la propia actividad laboral.

Todas las mujeres trabajan a jornada completa, salvo una de ellas que tiene reducción de jornada. En el caso de los hombres, todos tienen jornada completa. Hay 39 mujeres con contrato indefinido y 9 temporal. En el caso de los hombres, uno de ellos es temporal. Todo el personal gerocultor tiene un salario fijo sin rendimientos ni logros.

El puesto del personal gerocultor pertenece al departamento de atención directa, bajo la coordinación de enfermería. Como mecanismos de comunicación y de coordinación, la Ficha Técnica recoge el desarrollo de reuniones periódicas, correos electrónicos y comunicados internos.

Las tareas habituales que identifica el equipo de trabajo y que se realizan a diario son:

- Higiene y movilización de las personas residentes.
- Acompañamientos al wc.
- Uso de grúas bipedestación y de cesta.
- Traslado de residentes a las estancias de la residencia.
- Hacer camas.
- Cambios posturales a personas encamadas o durante el turno de noche.
- Cambios de silla de ruedas a butaca.
- Ayuda en la alimentación.
- Repartir y colocar ropa de los residentes en los armarios.
- Registros en el ordenador.

La duración de cada tarea en la jornada de trabajo va de 1 hora hasta 2 horas como máximo, y las realizan hombres y mujeres por igual. En su mayoría se realizan de pie sin apenas moverse y también, caminando. En posición sentada solo hay dos tareas que se pueden realizar que son la ayuda en la alimentación y el registro en el ordenador.

La ficha recoge información muy interesante respecto a la zona corporal de la que el equipo de trabajo recibe más quejas y malestar en el desarrollo del trabajo. Resulta curioso ver como las mujeres gerocultoras destacan molestia y dolor en el cuello, espal-

da dorsal, los hombros y los miembros superiores (codos, brazos y antebrazos, manos, muñecas y dedos), y en el caso de los hombres, solo destacan los miembros inferiores (piernas, rodillas y pies). Realmente, un dato muy distinto según sexo.

El personal gerocultor utiliza equipos, ayudas mayores y menores en la movilización de personas. En la ficha se incluyen algunos a modo de ejemplo, grúas bipedestación y de cesta, sillas de ducha, carros de ropa, jaulas, ropa de cama, etc. Respecto al listado de equipos de protección individual también se identifican los guantes, mascarilla, gorro en comidas, guantes para higienes y cambios.

No existe un sistema de métodos y tiempos predefinido, aunque sí existen tiempos límite para realizar el trabajo de atención directa a la persona residente.

Existen registros asociados a los daños musculoesqueléticos derivados del trabajo de cuidados que se adjuntan a la ficha, en concreto, la relación de accidentes de trabajo por sobreesfuerzo con y sin baja, y las incidencias y quejas relacionadas con problemas de salud musculoesquelético.

La formación mínima requerida en el puesto es formación profesional de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. Los ascensos y las promociones internas son complicadas.

Bloque D

Las mujeres gerocultoras se dividen en cuatro grupos de edad, más o menos homogéneos en número, que abarca de menos de 31 años hasta los 64 años. El tramo más numeroso es entre 31 y 44 años, y no hay nadie de 65 años o más. En el caso de los hombres, de seis, cuatro tienen menos de 31 años, son jóvenes en su mayoría.

Las mujeres gerocultoras tienen una altura entre 152 y 174cm, salvo dos de ellas que se encuentran en los extremos, una de menos de 152cm y otra, 175cm o más. Hay dos mujeres zurdas. En el caso de los hombres gerocultores miden entre 174 y 189cm. El peso también es distinto entre hombres y mujeres, ya que las mujeres abarcan los tramos de 45 a más de 74kg y los hombres, de 57 y más de 91kg.

Respecto a la antigüedad en la empresa y en el puesto de trabajo, veinte mujeres tienen una antigüedad de entre 5 y 10 años. Las demás, cubren en número similar los tramos entre 5 años hasta menos de 1 año. Los hombres concentran su antigüedad en los primeros tramos hasta 3 años, y solo dos de ellos, tienen más de 5 años en la empresa y en el puesto.

Su formación académica es de EGB/ESO. Todo el personal gerocultor ha recibido la formación en ergonomía laboral específica sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo.

Bloque E

En la recogida de información de los Bloques F-G-H el equipo de trabajo optó por enviar a las 54 personas del puesto, el cuestionario individual para su cumplimentación en línea. Como resultado han respondido 12 gerocultoras y ningún hombre. Estas 12 trabajadoras podrían ser representativas según la edad, altura y peso, pero son todas diestras, por lo que no representan a las dos personas zurdas que, por esta condición particular, pueden tener situaciones de riesgo ergonómicas muy distintas. Tampoco son representativas de los hombres que tienen una altura y peso, mayor según la información del bloque D. Además, se desconoce el turno de trabajo que desarrolla cada persona, y en este caso es variable de gran interés, ya que tiene que ver con el tipo de tareas a realizar en la jornada diaria (por ejemplo, las duchas se concentran en la mañana).

El equipo investigador concluye en que la información aportada a través del cuestionario individual y en la ficha no es concluyente, ni fiable para asegurar su representatividad.

Bloque F-G-H

La información de estos bloques la aportan, como se expone en el bloque E, 12 mujeres gerocultoras mediante el cuestionario individual. Aunque no se puede considerar una información representativa del colectivo, se incluyen a continuación, las respuestas de las trabajadoras.

Respecto a las características del espacio en el que se desarrolla el puesto de trabajo y sus condiciones ambientales, se identifica el frío, humedad, corrientes de aire molestas, ruido, exceso de espacio de trabajo (desplazamientos...).

Respecto a las características de la organización del trabajo en el puesto, todas identifican el ritmo de trabajo elevado como una situación que se da en la actividad laboral, seguido de las exigencias de calidad y los tiempos improductivos por fallos ajenos a la trabajadora.

Respecto a las características de las operaciones y las tareas desempeñadas a nivel biomecánico, prácticamente se mencionan todas las situaciones de riesgo ergonómico que se dan como opción de respuesta, y principalmente, el levantar manualmente a personas, el empuje y arrastre de equipos de las personas residentes, el ejercer fuerza con las manos, y el adoptar posturas forzadas en las movilizaciones y transferencias. En menor medida, la realización de movimientos repetitivos.

Respecto a las exigencias físicas y posturales de su puesto de trabajo el valor es muy variado, de fuerte (valor 6) hasta *extremadamente fuerte y máximo* (valor 9 y 10).

Información obtenida de la observación directa y resultados de comparar con la información recopilada

Durante la visita de observación a este puesto de trabajo, el equipo investigador busca principalmente, dar respuesta a las dudas generadas tras la lectura de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y del riesgo en la movilización de personas, y contrastar con la recabada en la Ficha Técnica. Con este doble objetivo, la observación del puesto de trabajo del personal gerocultor permite confirmar que:

- La evaluación de riesgos del puesto no identifica la tarea de dar de comer a las personas residentes con mayor grado de dependencia. Se trata de una tarea que normalmente conlleva la adopción de posturas forzadas de brazo, agarre del plato con la mano, postura mantenida de la espalda y la realización de movimientos repetitivos de la mano dominante.
- La evaluación de riesgos del puesto no identifica una cuarta zona de trabajo que es el almacén, a la que accede el personal gerocultor, 2 veces por semana en el turno de la noche. Sin embargo, sí identifica el riesgo por sobreesfuerzo por manipular manualmente materiales, como cajas de pañales, empapadores, etc. No se hace referencia al peso. La observación al puesto permite comprobar que cada caja a manipular varía entre 3 y 6 kg. Si se cogen de dos en dos, la carga sería el doble. Es una tarea habitual que se realiza 2 veces por semana, en el turno de la noche.
- El personal gerocultor trabaja en solitario, siempre en la misma planta y con las mismas personas residentes. Solo en momentos puntuales, cuando es preciso realizar una tarea entre dos personas, se avisa a un compañero o compañera del turno.
- El listado de equipos de trabajo empleados en las movilizaciones de residentes está incompleto. Solo hace referencia a algunas ayudas mayores. No se relaciona ninguna ayuda menor, muy útil en las transferencias del residente más autónomo o colaborador.
- Las ayudas en la movilización de personas se distribuyen por planta y cuentan con un lugar de almacenamiento y carga (baterías).
- El personal gerocultor percibe unas exigencias físicas y posturales mayores cuando se trabaja con residentes no colaboradores. Sin embargo, cuando se trabaja con residentes autónomos, son mayores las exigencias psicológicas.
- El turno de mañana tiene tareas mucho más exigentes a nivel físico y postural que el turno de la tarde y la noche, sobre todo porque las duchas se concentran en ese turno. En el turno de la tarde y la noche, hay menos personal por lo que los trayectos a pie son más largos que en la mañana (han de abarcar más número de habitaciones por profesional).

- Las tareas de higiene y ducha de las personas residentes las realizan por igual los hombres y las mujeres, pero si hay un hombre gerocultor en la planta y un hombre residente pide que sea él el que le ayude en las tareas de higiene, el equipo gerocultor intenta organizar el trabajo de manera que sea posible. Lo mismo sucede, al contrario, si es una mujer residente, a la que hay que ayudarle con su higiene y pide que le atienda una gerocultora.
- Las zonas corporales de la que se reciben más quejas y malestar en el desarrollo del trabajo según sexo son muy distintas, ya que, al hombre gerocultor, prácticamente no le duele nada. Tras valorar el caso por el equipo de trabajo y el equipo investigador, se concluye en que los gerocultores son muy jóvenes y su antigüedad en el puesto es muy reciente, comparado con las gerocultoras cuya edad y antigüedad es mucho más heterogénea. Los hombres tienen un menor tiempo de exposición que las mujeres, son más jóvenes y llevan menos tiempo desarrollando la misma actividad laboral.
- La jornada de trabajo es de 7h y 30 minutos y en todos los casos a turnos (mañana, tarde y noche), sin rotación, salvo cuatro personas que van cubriendo los huecos de los tres turnos. Este grupo de cuatro personas rotativas, conforman a su vez, un nuevo colectivo homogéneo al que habrá que garantizar su seguridad y salud, en base a sus condiciones de trabajo, también, diferentes.



Puesto 4: Personal camillero en urgencias de hospital

Información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y ergonómica

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica el puesto con la denominación de *Camillero en diagnóstico imagen, quirófano y urgencias*. No indica el número personas trabajadoras ni diferencia por sexo, ni tipo de jornada de trabajo, ni turno, ni condiciones de empleo.

La evaluación de riesgos del puesto de Personal camillero en diagnóstico por imagen, quirófano y urgencias se realiza en abril de 2013 por el Servicio de Prevención Ajeno, en colaboración con el Servicio de prevención propio. En esta evaluación no se incluye listado de tareas. Se identifica el riesgo ergonómico por sobreesfuerzos con el valor de *Notable* y la fatiga física como un riesgo *Posible*. La medida preventiva recomendada en la mejora consiste en recordarle al personal camillero que ha de mantener las posturas que se adoptan en la actualidad durante el traslado de pacientes en silla de ruedas, cama o litera; y solicitar al personal de mantenimiento que realice las revisiones periódicas a las camas eléctricas de urgencias.



La tarea que la evaluación de riesgos del puesto identifica en exclusiva para el *Personal camillero en urgencias* es la referida al traslado del paciente con cama a los gabinetes de pruebas, lo que conlleva:

- Movilizar al paciente para la correcta colocación y traslado con cama de urgencias.
- Entrar en el ascensor con el paciente.
- Salir del ascensor con el paciente.
- Traslado del paciente con cama de urgencias.
- Traslado del paciente con cama de urgencias hacia los gabinetes.
- Dejar al paciente encamado en la cola de espera para realizar la prueba.

En esta misma fecha de abril de 2013 se aplica el Método REBA para el análisis de la carga postural del personal camillero. El resultado del informe de evaluación ergonómico para el personal camillero de urgencias, concluye en que el riesgo ergonómico en las tareas arriba indicadas es inapreciable, o en el peor de los casos, lo califica como bajo, para el que puede ser necesario realizar actuaciones preventivas. En las propuestas de mejora aprovecha para recordar al personal camillero la obligación de acudir a la formación sobre manipulación manual de cargas y movilización de pacientes que facilita la empresa.

Información obtenida de la herramienta descriptiva (Ficha Técnica)

El delegado de prevención (equipo de trabajo) recopila la información de la Ficha Técnica a partir de su conocimiento y experiencia profesional, la información documental proporcionada al Comité de Seguridad y Salud, la información facilitada por Recursos Humanos, y la información obtenida por entrevista individual a las personas trabajadoras, y por medio de la observación directa.

Datos de cabecera y Bloque A-B-C-I

El puesto de personal camillero lo desarrollan 2 mujeres y 24 hombres. La jornada de trabajo es de 7h en el turno de mañana y en el de tarde. El turno de noche es de 10h. No hay rotación de turnos. Se trabaja aproximadamente, un fin de semana de cada dos y en esos casos, hay días de descanso entre esa semana y la siguiente. Durante la jornada se realizan pausas y pequeños descansos según lo permita la propia actividad laboral.

Las 26 personas camilleras no se corresponden en exclusiva con el puesto de trabajo de personal camillero de urgencias seleccionado para la prueba piloto, si no que hace referencia a todo el personal camillero del hospital, es decir, también al que trabaja en quirófanos, en salas de hospitalización, en consultas externas y en diagnóstico de imagen.

De las dos mujeres camilleras, una de ellas trabaja a jornada completa y la otra tiene jornada reducida por cuidado de personas dependientes. En el caso de los hombres camilleros, 19 tienen jornada completa y 5 parcial; y 11 tienen el turno de mañana, 8 de tarde y 5 de noche. Las dos mujeres están en el turno de mañana. Una mujer es fija y la otra temporal. En el caso de los hombres, 16 son fijos, 7 temporales y 1 con contrato de relevo. El salario es mayormente fijo, pero 16 hombres y 1 mujer tienen un salario mixto con variables (condicionado al tipo de contrato fijo o temporal).

El puesto del personal camillero pertenece al departamento de enfermería, y trabaja bajo la coordinación de enfermería y el coordinador de camilleros. Como mecanismos de comunicación y de coordinación, la Ficha Técnica recoge el uso del correo electrónico, la comunicación verbal –y con ‘busca’– con el coordinador de camilleros y con el personal camillero.

Las tareas habituales del personal camillero que identifica el equipo de trabajo y que se realizan a diario son:

- Traslado en silla.
- Traslado en camilla.
- Traslado en cama.
- Transferencias de silla a cama y viceversa.
- Transferencias de silla a camilla y viceversa.
- Cambios posturales de personas encamadas.
- Higienes de personas encamadas.
- Participar en contención de pacientes.
- Colocación de pacientes en bloque quirúrgico.
- Movilizar mobiliario.
- Ayuda en la realización de anestesia intradural.
- Movilización de portátil para realización de RX.
- Movilización de pacientes en pruebas de RX.
- Traslado de muestras a laboratorio.
- Control y reposición de almacenes.

La duración de cada tarea en la jornada de trabajo va de 1 hora hasta 2 horas como máximo. Aproximadamente la mitad de las tareas se realizan de pie sin apenas moverse y la otra mitad, caminando. En posición sentada no se identifica ninguna tarea. La única tarea que no se realiza a diario es la participación de contención de pacientes que se considera esporádica, dos o tres días al mes. Según indica el delegado de prevención todas las tareas las realizan por igual, hombres y mujeres camilleras.

La ficha recoge información respecto a la zona corporal de la que se reciben más quejas y malestar en el desarrollo del trabajo. Son las mismas para hombre que para mujer, destacando la espalda dorsal y lumbar y los miembros inferiores (piernas, rodillas y pies).

El personal camillero utiliza equipos, ayudas mayores y menores en la movilización y traslados de personas. En la ficha se incluyen algunos a modo de ejemplo, camas articuladas, sillas de ruedas, camas eléctricas, tablas de transferencia, sábanas, traveseros, etc. Respecto al listado de equipos de protección individual no identifica ninguno.

No existe un sistema de métodos y tiempos predefinido.

La formación mínima requerida en el puesto es formación profesional de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. Sí que existe posibilidad de ascensos y promociones internas.

Bloque D

Las mujeres camilleras son dos, una tiene menos de 31 años y la otra, entre 45 y 54 años. En el caso de los hombres el grupo es muy heterogéneo y engloba los cuatro grupos de edad, que va de menos de 31 años hasta los 64 años. El tramo más numeroso es el de menos de 31 años, por lo que son jóvenes en su mayoría. Hay una mujer y tres hombres zurdos.

Las mujeres camilleras tienen una altura de entre 153 y 174cm. En el caso de los hombres camilleros miden algo más, entre 153 y 189cm. El peso también es distinto entre hombres y mujeres, ya que las mujeres abarcan los tramos de 58 a más de 75kg y los hombres, de 58 a 91kg.

Respecto a la antigüedad en la empresa y en el puesto de trabajo, las mujeres tienen una antigüedad de entre 1 y 5 años. Los hombres en su mayoría tienen una antigüedad menor a 5 años, y diez camilleros tienen una antigüedad de entre 5 y 10 años en la empresa y en el puesto.

Su formación académica es principalmente de EGB/ESO. La ficha no especifica si el personal camillero ha recibido o no, la formación en ergonomía laboral específica sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo.

Bloque E

En la recogida de información de los Bloques F-G-H el delegado de prevención optó por elegir un número de personas representativas entre el personal camillero, y preguntarle a modo de entrevista individual '*cara a cara*' las cuestiones específicas de los bloques siguientes. Como resultado se obtiene un colectivo representativo de ocho personas camilleras del área de urgencias del hospital. Las condiciones para la creación de este colectivo han sido: que pertenezcan al área de urgencias del hospital, que haya hombres (7) y mujeres (1), que incluya una persona zurda (1), que englobe todos los turnos de mañana, tarde y noche, y que abarque todos los tramos de altura y de peso referidos.

El equipo investigador concluye en que la información aportada en la ficha es concluyente y fiable para asegurar su representatividad del personal camillero de urgencias.

Bloque F-G-H

La información de estos bloques no fue completada por el colectivo representativo identificado en el Bloque E. Únicamente se pudo recabar información el día de la visita de observación y mediante entrevista individual, a un trabajador camillero de urgen-

cias. Aunque no se considera una información fiable y representativa del personal camillero, se aporta a continuación a modo informativo.

Respecto a las características del espacio en el que se desarrolla el puesto de trabajo y sus condiciones ambientales, el camillero identifica el exceso de espacio de trabajo lo que conlleva largos desplazamientos caminando.

Respecto a las características de la organización del trabajo en el puesto, el camillero identifica el ritmo de trabajo elevado, en momentos puntuales y a lo largo de la jornada de trabajo como una situación habitual de la actividad laboral.

Respecto a las características de las operaciones y las tareas desempeñadas a nivel biomecánico, prácticamente se mencionan todas las situaciones de riesgo ergonómico que se dan como opción de respuesta, y principalmente, el levantar manualmente a personas, el empuje y arrastre de equipos de las pacientes, el ejercer fuerza con las manos, y el adoptar posturas forzadas en las movilizaciones y transferencias. En menor medida, la realización de movimientos repetitivos.

Respecto a las exigencias físicas y posturales de su puesto de trabajo el valor es de *muy fuerte* (valor 7).

Información obtenida de la observación directa y resultados de comparar con la información recopilada

Durante la visita de observación a este puesto de trabajo, el equipo investigador busca principalmente, dar respuesta a las dudas generadas tras la lectura de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y completar la Ficha Técnica. Con este doble objetivo, la observación del puesto de trabajo del personal camillero de urgencias permite confirmar que:

- El personal camillero realiza su actividad laboral en distintas zonas o áreas en el hospital. La actividad y las condiciones de trabajo son diferentes si la persona camillera está en urgencias, en diagnóstico por imagen, si trabaja en quirófanos, en consultas externas o en planta de hospitalización. En la evaluación se identifica la exposición a los riesgos del personal camillero como si trabajara en todas las áreas del hospital, cuando no es así. El trabajador y la trabajadora camillera son fijos de área, por lo que a no ser que haya una vacante y se solicite cambio, no hay traslado de área.
- El área de urgencias y el área de quirófanos son las más exigentes en esfuerzo físico y postural.
- La evaluación de riesgos del puesto no identifica de forma completa las tareas del personal camillero en urgencias, solo se centra en las movilizaciones y traslados en cama de urgencias. El delegado de prevención aporta en la Ficha Técnica el listado detallado de las tareas habituales del personal camillero en urgencias, incorporando, además, una clasificación coherente desde el punto de vista ergonómico que facilitará en una fase posterior, la identificación de riesgos ergonómicos.

- Las movilizaciones se realizan en solitario, a no ser que por alguna razón sea preciso realizarlas entre dos profesionales.
- La evaluación de riesgos de carga postural valora como riesgo inapreciable y bajo, las posturas forzadas con agarre y carga que realiza el personal camillero en urgencias. Sin embargo, una breve observación del puesto muestra de forma evidente que la propia actividad exige un esfuerzo físico y postural, cuanto menos, moderado.
- En el caso de que el personal camillero haya de intervenir en la contención de un paciente o una paciente agresiva, se avisa a un camillero hombre y al personal de seguridad. En esta situación, se manifiesta una clara medida paternalista y patriarcal hacia la mujer camillera, a la que se le excluye de esta tarea como medida de protección.
- Se identifica otra situación en la que influye el sexo del personal camillero. Se refiere a los casos en los que la persona a la que se la va a realizar la movilización, solicite que la persona que lo haga sea de su mismo sexo. En estas situaciones, según las normas del centro, prima la intimidad de la persona usuaria del servicio.



Puesto 5: Personal técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) en planta hospitalaria.

Información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y ergonómica

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica el puesto con la denominación de *Auxiliar de enfermería/TCAE (Técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería)*. Se trata de la evaluación de riesgos específica del puesto para situaciones de embarazo y lactancia, en el servicio de hospitalización en planta y en el turno diurno de mañana y de tarde. El delegado de prevención no dispone de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo general.

La evaluación de riesgos del puesto se realiza en mayo de 2023 por el Servicio de Prevención Ajeno, en colaboración con el Servicio de prevención propio. En la evaluación se incluye el listado de tareas más significativas.



- Realizar higienes a pacientes encamados y cambio de pañales.
- Soporte a pacientes que necesitan ayuda para higiene personal.
- Movilización de pacientes (sedestación, cambios posturales, etc.)
- Acostar pacientes que no aguantan la sedestación.
- Acompañar al baño a pacientes con movilidad muy reducida.
- Sedestación a pacientes encamados.
- Repartir comidas.
- Soporte en comida a pacientes (que no pueden hacerlo solos).
- Cambiar sábanas.

La evaluación incorpora el listado de equipos de trabajo tipo, carro de medicación, carro de curas, carro de comidas; transfer, grúas, caminadores, etc.; material de curas y extracciones; escalera manual, equipos de ofimática, etc.

Se identifica el riesgo ergonómico para la mujer embarazada por:

- Mantener la postura de pie más de 4 horas en la jornada o combinada con desplazamientos.
- Adoptar la postura de bipedestación dinámica por el hecho de caminar continuamente.
- Flexionar el tronco hacia el lado o girado, de forma mantenida y repetida.
- Manipular pesos de más de 10kg durante más de 5h/día.

En este caso, el riesgo ergonómico se valora según las semanas de embarazo, por lo que el riesgo ergonómico se incrementa conforme avanza la gestante. La identificación de riesgos es trasladable a cualquier otra persona TCAE no gestante, aunque se precisa una nueva valoración de la exposición según los criterios aplicables en condiciones normales (ni embarazo ni lactancia).

Información obtenida de la herramienta descriptiva (Ficha Técnica)

El delegado de prevención recopila la información de la Ficha Técnica a partir de su conocimiento y experiencia profesional, la información documental proporcionada al Comité de Seguridad y Salud, la información facilitada por Recursos Humanos, y la información obtenida por entrevista individual a las personas trabajadoras, y por medio de la observación directa.

Datos de cabecera y Bloque A-B-C-I

El puesto de personal TCAE lo desarrollan 93 mujeres y 13 hombres. La jornada de trabajo es de 7h en el turno de mañana y en el de tarde. El turno de noche es de 10h. No hay rotación de turnos. Se trabaja aproximadamente, un fin de semana de cada dos y en esos casos, hay días de descanso entre esa semana y la siguiente. Durante la jornada se realizan pausas y pequeños descansos según lo permita la propia actividad laboral.

Las 106 personas TCAE no se corresponden en exclusiva con el personal TCAE en planta hospitalaria seleccionado para la prueba piloto, si no que hace referencia a todo el personal TCAE del hospital, es decir, también al que trabaja en quirófanos, en consultas externas y en urgencias.

Los hombres y las mujeres TCAE coinciden de manera proporcional en el tipo de jornada y horario, siendo predominante el turno diurno de mañana en las mujeres y el de tarde en los hombres. En el turno de noche, en proporción, ganan los hombres.

El puesto del personal TCAE pertenece al departamento de enfermería, y trabaja bajo la coordinación de enfermería. El puesto que depende del personal de TCAE es el personal camillero. Los mecanismos de comunicación y de coordinación que recoge la Ficha Técnica son el uso del correo electrónico corporativo, la comunicación verbal con la supervisora de enfermería y el equipo de TCAE, y carteles informativos.

Las tareas habituales que identifica el delegado de prevención y que se realizan a diario en planta hospitalaria son:

- Transferencias de silla a cama y viceversa.
- Transferencias de silla a camilla y viceversa.
- Transferencias de camilla a cama y viceversa.
- Cambios posturales de personas encamadas.
- Higienes de personas encamadas.
- Mantenimiento del orden del almacén de la unidad.
- Distribución de bandejas de comida.
- Participar en la contención de pacientes.
- Traslado de muestras a laboratorio.

La duración de la mayor parte de las tareas en la jornada de trabajo es inferior a 1 hora y se realizan de pie sin apenas moverse. Las tareas que tienen mayor duración en la jornada van de 2 y 4 horas y son los cambios posturales e higienes de personas encamadas. En posición sentada no se describe ninguna tarea. La única tarea que no se realiza a diario es la participación en la contención de pacientes que se considera esporádica, dos o tres días al mes. Según indica el delegado de prevención, todas las tareas las realizan por igual, hombres y mujeres TCAE.

La ficha recoge información respecto a la zona corporal de la que se reciben más quejas y malestar en el desarrollo del trabajo. Son las mismas para hombre que para mujer, la espalda dorsal y la lumbar.

El personal TCAE utiliza equipos, ayudas mayores y menores en la movilización y traslados de personas. En la ficha se incluyen algunos a modo de ejemplo, camas articuladas, sillas de ruedas, camas eléctricas, tablas de transferencia, sábanas, traveseros, etc. Respecto al listado de equipos de protección individual no identifica ninguno.

No existe un sistema de métodos y tiempos predefinido.

La formación mínima requerida en el puesto es formación profesional de grado medio o superior sociosanitaria. En la empresa, existe posibilidad de ascensos y promociones internas.

Bloque D

Las mujeres TCAE según su edad es un grupo muy heterogéneo y engloba los cuatro tramos de edad, que va de menos de 31 años hasta los 64 años. El tramo más numeroso

es el de 31 a 44 años, por lo que son jóvenes en su mayoría. En el caso de los hombres TCAE es similar en cuanto a la edad, aunque el tramo más numeroso es el de menos de 31 años. Son trabajadores jóvenes. Se identifican tres mujeres zurdas y dos hombres.

Las mujeres TCAE tienen una altura de entre 153 y 174cm, salvo cuatro personas en cada extremo que tienen una altura de menos de 152cm y de más de 175cm. En el caso de los hombres TCAE miden entre 164 y 189cm. El peso también es distinto según sexo. Las mujeres abarcan los tramos de 46 a más de 75kg, siendo el más numeroso este último, con la excepción de tener a una trabajadora de menos de 46kg. Los hombres se concentran mayoritariamente en el tramo de 58 a 84kg, con dos excepciones en los extremos, una por debajo, entre 46 y 57kg y la otra por encima de los 85kg.

Respecto a la antigüedad en la empresa y en el puesto de trabajo, las mujeres tienen una antigüedad muy heterogénea y variada, siendo la predominante la de más de 10 años. Los hombres en su mayoría tienen una antigüedad también muy variada, destacando al igual que la mujer, la de más de 10 años en la empresa y en el puesto.

Su formación académica es Bachillerato y/o Formación Profesional. La ficha informa que el personal TCAE ha recibido la formación en ergonomía laboral específica para la movilización de pacientes.

Bloque E

En la recogida de información de los Bloques F-G-H el delegado de prevención optó elegir un número de personas representativas en el puesto de personal TCAE, y preguntarle a modo de entrevista individual 'cara a cara' las cuestiones específicas de los bloques siguientes. Como resultado se obtiene un colectivo representativo de once personas TCAE de planta hospitalaria. Las condiciones para la creación de este colectivo han sido: que se trabaje en la planta de hospitalización, que haya hombres (3) y mujeres (8), que incluya un hombre y una mujer zurda (2), que englobe todos los turnos de mañana, tarde y noche, y que abarque todos los tramos de altura y de peso referidos.

El equipo investigador concluye en que la información aportada por el delegado de prevención en la ficha es concluyente y fiable para asegurar su representatividad del personal TCAE en planta hospitalaria.

Bloque F-G-H

La información de estos bloques no fue completada por el colectivo representativo identificado en el Bloque E. Únicamente se pudo recabar información el día de la visita de observación y mediante entrevista individual, a una trabajadora TCAE en planta hospitalaria. Aunque no se considera una información fiable y representativa del colectivo, se informa a continuación.

Respecto a las características del espacio en el que se desarrolla el puesto de trabajo y sus condiciones ambientales, la trabajadora identifica el exceso de espacio de trabajo lo que conlleva largos desplazamientos caminando.

Respecto a las características de la organización del trabajo en el puesto, la trabajadora identifica el ritmo de trabajo elevado y a lo largo de la jornada de trabajo, como una situación habitual de la actividad laboral.

Respecto a las características de las operaciones y las tareas desempeñadas a nivel biomecánico, se mencionan varias situaciones de riesgo ergonómico, y en particular, el levantar manualmente a personas, el ejercer fuerza con las manos, y el adoptar posturas forzadas en las movilizaciones y transferencias. En menor medida, la realización de movimientos repetitivos.

Respecto a las exigencias físicas y posturales de su puesto de trabajo el valor es de *fuerte a muy fuerte* (valor 6-7).

Información obtenida de la observación directa y resultados de comparar con la información recopilada

Durante la visita de observación a este puesto de trabajo, el equipo investigador busca principalmente, dar respuesta a las dudas generadas tras la lectura de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y completar la Ficha Técnica. Con este doble objetivo, la observación del puesto de trabajo del personal TCAE en planta hospitalaria permite confirmar que:

- El personal TCAE realiza su actividad laboral en distintas zonas o áreas en el hospital. La actividad y las condiciones de trabajo son diferentes si la persona trabajadora está en urgencias, en diagnóstico por imagen, si trabaja en quirófanos, en consultas externas o en planta de hospitalización. En la evaluación de la TCAE embarazada se identifica la exposición a los riesgos en planta de hospitalización. El personal TCAE son fijos de área, por lo que a no ser que haya una vacante y se pida cambio, no hay traslado.
- El trabajo en planta hospitalaria se percibe como la zona de trabajo más exigente a nivel físico y postural. Del mismo modo, también el turno de mañana se identifica como el más penoso y duro. Uno de los posibles motivos puede ser que en la mañana el personal TCAE trabaja en solitario. Sin embargo, en el turno de tarde se trabaja en parejas, entre el personal TCAE y el equipo de enfermería, y en el turno de noche trabajan juntas dos TCAE. Además, el aseo de las camas y el cambio de sábanas se suele realizar en el turno de mañana, al igual que la retirada de los pañales usados en bolsas de plástico.
- La evaluación de riesgos del puesto de la trabajadora embarazada identifica las tareas del personal TCAE en planta hospitalaria.
- Se identifica una situación en la que influye el sexo de TCAE, presente también, en el personal camillero. Se refiere a los casos en los que la persona usuaria del servicio, solicite que la persona que le movilice o le realice la higiene personal, sea de su mismo sexo. En estas situaciones, prima la solicitud de la persona usuaria del servicio.

Puesto 6: Empaquetado de final de línea

Información obtenida de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y ergonómica

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica el puesto con la denominación de *Empaquetado final de línea*. No identifica el número de personas expuestas ni si son hombres o mujeres.

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo de *Empaquetado final de línea* se actualiza en noviembre de 2023 por el Servicio de Prevención Ajeno en colaboración con el Servicio de Prevención Propio. No se especifica listado de equipos de trabajo, herramientas ni útiles, ni los equipos de protección individual empleados.

La evaluación de riesgos del puesto de trabajo identifica un listado de tareas habituales en las que existe exposición a riesgos ergonómicos. Además, incluye el nivel de riesgo y concreta la medida preventiva a ejecutar. Es un documento dinámico y que se percibe en su análisis como un documento de trabajo 'vivo' y útil en la gestión preventiva del riesgo laboral. Está actualizado a noviembre de 2023, desde su creación en 2016. A continuación, se incluyen las tareas de empaquetado final de línea donde la evaluación de riesgo identifica el riesgo ergonómico y para la que concreta, la medida preventiva que a nivel técnico y organizativo se va ejecutar en la planificación.



TAREA	RIESGO ERGONÓMICO	MEDIDA PREVENTIVA
Se deben sacar y vaciar los cajones de aspiración de polvo, ubicados al lado de la pesadora.	Adoptar posturas forzadas que producen sobreesfuerzos	Adecuar el equipo de trabajo, dotando al personal de empaquetado de final de línea de los elementos mecánicos (traspalets, carros, etc.) para trasladar el cartón.
Manipulación de chapa para colocar en los rodillos de la cinta. En caso de atasco de los paquetes por el lado de alimentación de cajas tendrían que subir por los rodillos y se ha previsto la colocación de una chapa.	Adoptar posturas forzadas que producen sobreesfuerzos	En caso de atasco de paquetes por el lado de alimentación de cajas, la persona trabajadora antes de poner la chapa metálica debe retirar las cajas plegadas de la cinta de rodillos.
Operaciones de entrada o control de datos en pantallas de visualización de datos existentes en las mesas de trabajo de la línea.	Sobreesfuerzos, fatiga visual y fatiga mental en el uso de pantallas de visualización de datos.	Colocar correctamente los brazos extensibles de las pantallas y el teclado de forma que no choquen para poder regular adecuadamente la altura y la profundidad tanto de la pantalla como del teclado. Poner a disposición sillas de trabajo con diseño ergonómico para el uso de la pantalla.

Dado que el puesto de trabajo puede estar desempeñado por mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia, la evaluación de riesgos identifica los riesgos ergonómicos por adoptar posturas forzadas principalmente en la manipulación manual de cajas y por el hecho de mantener la posición en bipedestación durante la jornada. Según indica la evaluación, será en estos riesgos ergonómicos en los que se ha de prestar especial atención en la vigilancia de la salud y en la aplicación del procedimiento interno de la empresa para mujeres en periodo de gestación o lactancia.

El equipo de trabajo también dispone de la evaluación de riesgo de carga postural realizada por el Servicio de Prevención Ajeno con el software ERGO IBV. La toma de datos para el estudio se realiza en abril de 2021. En la evaluación se indica el nombre de la persona a la que se observa el día de la visita, que fue un hombre. El proceso de producción en el que se centra la evaluación es la alimentación de la máquina encajadora. En esta evaluación de riesgos ergonómica se especifican los horarios y pausas que realiza el personal de empaquetado final de línea. Se trabaja a cuatro turnos (6 a 14h, 14 a 22h, 22 a 6h y descanso). En la línea se comparten las tareas entre dos personas de empaquetado final de línea que van rotando en el desarrollo del trabajo y especialmente, en las actividades con más exigencias físicas y posturales en las que se centra este estudio ergonómico. Existe una pausa para comer y el resto según necesidad de la persona trabajadora. Como resultado de aplicar el Método REBA para medir la carga postural se obtiene un riesgo medio en la tarea de elevar las planchas a posición vertical, para la que es necesaria la mejora ergonómica. También se obtiene un nivel de riesgo bajo para la que puede ser necesaria una actuación preventiva, en la tarea de recogida de planchas de cartón en posición horizontal y en la colocación de planchas de cartón en vertical de cinta de alimentación. La medida preventiva propuesta es una medida organizativa, que recuerda a las personas expuestas la importancia de asegurar la rotación de los trabajadores y las trabajadoras del puesto de trabajo para favorecer el descanso postural.

Con este mismo software ERGO IBV el Servicio de Prevención Ajeno realiza también la evaluación de riesgos ergonómica por movimientos repetitivos de miembros superiores, aplicando el Método OCRA. En este caso, referido al puesto de empaquetado que agrupa tareas en cabeza de línea y al final de línea. El equipo investigador decide no considerar esta fuente de información dado que las tareas de empaquetado de cabeza de línea, no forman parte del puesto de trabajo seleccionado en la prueba piloto de este proyecto.

Información obtenida de la herramienta descriptiva (Ficha Técnica)

El equipo de trabajo recopila la información de la Ficha Técnica mediante entrevista individual a las personas trabajadoras y por medio de la observación directa. En el caso particular del Bloque D-F-G-H el equipo investigador ha desarrollado un formulario Microsoft para completar y/o recabar la información, a modo de cuestionario individual que ha sido distribuido a las personas trabajadoras del puesto de trabajo para su cumplimentación voluntaria.

Datos de cabecera y Bloque A-B-C-I

El puesto de trabajo de empaquetado final de línea lo desarrollan 73 hombres y 7 mujeres. La jornada de trabajo es de 8h. Se trabaja a turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche (6-14, 14-22, 22-6) siete días a la semana, con dos días de descanso y cada tres semanas 10 días de descanso seguidos. Cada jornada diaria tiene dos pausas de 20 minutos, más un paro de comida de 30/45 minutos.

Todas las mujeres trabajan a jornada completa salvo una de ellas que tiene reducción por cuidado de persona dependiente, y en el caso de los hombres son nueve los que tienen reducción de jornada por este mismo motivo. Todo el personal de empaquetado final de línea tiene un contrato indefinido y un salario fijo sin rendimientos ni logros.

El puesto de empaquetado de final de línea pertenece al área de producción que ha de mantener una estrecha comunicación con el departamento de operaciones, con laboratorio y con mantenimiento. Como mecanismos de comunicación y de coordinación, la Ficha Técnica recoge el desarrollo de reuniones de inicio y de final de turno en el mismo puesto de trabajo, el Smart factory y el email corporativo.

La actividad laboral en el puesto de trabajo consiste básicamente en controlar el proceso el envasado de los paquetes en cajas de cartón, comprobando el correcto estado de las mismas para conseguir los estándares prefijados. Las tareas habituales que identifica el equipo de trabajo son:

- Cargar cajas de embalaje (alimentación de kappa).
- Cambio de palet de embalajes.
- Mover palets embalajes.
- Operaciones con pantallas de visualización de datos.
- Llenado de cola.
- Mantenimiento autónomo.
- Inicio y final de turno.
- Atender atascos y averías.
- Realizar las '5S' (limpiezas y tareas de lubricación).

La mayoría de las tareas identificadas se desarrollan cada día con una duración de menos de 1 hora, salvo la tarea de cargar cajas de embalaje y la tarea de atender atascos y averías que ocupan entre 2 y 4 horas. La carga de cajas de embalaje se desarrolla entre 1 y 2 horas en la jornada. Todas las tareas se realizan por igual con independencia del sexo.

Las tareas que exigen un mayor esfuerzo físico y postural son las que hay que realizar de rodillas o en cuclillas, en particular, la tarea de mantenimiento autónomo y la de atender atascos y averías. La única tarea que se realiza sentada son las operaciones con pantalla de visualización de datos. Las demás tareas permiten combinar el estar de pie sin apenas andar con caminar.

La ficha recoge información sobre la zona corporal de la que el equipo de trabajo recibe más quejas y malestar en el desarrollo del trabajo. Tanto hombres como mujeres destacan la espalda dorsal.

El personal de empaquetado de final de línea emplea el equipo Kappa para el desarrollo de su trabajo y el traspalet. Como equipos de protección individual se incluye el listado completo de los equipos empleados, como son las gafas de seguridad, guantes, casco/gorra de seguridad, guantes de cuero, protector auditivo, etc. Existe un sistema de métodos y tiempos predefinido que se adjunta a la Ficha Técnica.

La formación mínima requerida en el puesto es formación a nivel de modulo grado medio de química, electricidad o mecánica. Los ascensos y las promociones internas son posibles, pudiendo realizar funciones de más responsabilidad en la misma área de trabajo.

Bloque D-E-F-G-H

Para recopilar la información de este bloque el equipo investigador crea un formulario Microsoft para distribuirlo a las 80 personas de empaquetado final de línea y que lo cumplimenten voluntariamente. Este mismo formulario se acuerda con el equipo de trabajo, incorporar la información del Bloque F-G-H. El equipo investigador crea el formulario Microsoft e informa al equipo de trabajo de la importancia de recabar el máximo posible de respuestas, con el único objetivo de obtener datos representativos del colectivo trabajador en este puesto. Del mismo modo, se advierte del riesgo que se corre de no lograr la representatividad, al pasar un cuestionario individual y no alcanzar la máxima participación.

Previamente al uso del formulario Microsoft, el equipo de trabajo había recopilado información sobre la antigüedad. Respecto a la antigüedad en la empresa y en el puesto de trabajo, dos mujeres tienen una antigüedad de entre 1 y 3 años y las otras 2, entre 5 y 10 años. Las demás y más numeroso, entre 5 y 10 años. Casi la mitad de los hombres tienen una antigüedad en la empresa y en el puesto de más de 10 años, seguido de entre 1 y 5 años. El tramo menos numeroso va de 5 a 10 años, al contrario que la mujer.

La formación académica predominante en el puesto, tanto para hombres como mujeres es el Bachillerato/Formación Profesional. Todo el personal de empaquetado final de línea ha recibido la formación en ergonomía laboral específica sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo, y también, el curso básico de salud laboral.

A partir de aquí, la información se obtiene a partir de las respuestas del formulario Microsoft. Como resultado se obtienen 43 cuestionarios individuales cumplimentados, equivalente a un 53,85% de 80 personas en empaquetado. El equipo investigador concluye en considerar no válidos ni fiables los datos del bloque D-F-G-H obtenidos por medio del cuestionario individual. Los motivos son que se desconoce la edad y la información antropométrica sobre peso, altura y mano dominante del total de personas de empaquetado. La información antropométrica a nivel ergonómico tiene mucha importancia en el diseño del espacio de trabajo, los equipos de trabajo y las herramientas, más aún cuando se pretende realizar una descripción del puesto y de las personas que lo desarrollan.

Con esta opción por la que opta el equipo de trabajo se podría evitar definir las características del colectivo representativo del puesto según el Bloque E, pero solo en el caso, obtener una respuesta del 90-99% de las personas de empaquetado final de línea, teniendo en cuenta si la respuesta fuera del 90%, el margen de error sería muy alto, del 10%. Lo ideal, es obtener una respuesta del 100% con la que se evita con toda seguridad el trabajo que exige el Bloque E, y el resultado aportaría una foto del puesto de trabajo real y coherente, que facilitaría la adaptación del puesto de trabajo a todas las personas que lo desarrollan y comparten el mismo espacio y equipos de trabajo en la línea.

Pese a la escasa representatividad de los resultados, se muestran los datos del cuestionario individual respondido por 6 mujeres de 7, y por 37 hombres de 73.

- La edad de las mujeres se reparte de dos en dos en los siguientes tramos: dos de menos de 31 años, dos entre 31 y 45 años y dos de 45 a 55 años. A esta pregunta solo responden 9 hombres, por lo que el equipo investigador prescinde del dato.
- El peso prioritario de las mujeres se encuentra entre 75 y 85kg, y las otras dos están en un peso inferior. A esta pregunta solo responden 9 hombres, por lo que el equipo investigador prescinde del dato.
- La altura de las mujeres varía en distintos tramos desde 153 hasta 179cm. Los hombres varían entre 164 y 190cm, siendo el más numeroso, el que va de 164 a 175cm.
- Respecto a las características del espacio en el que se desarrolla el puesto de trabajo y sus condiciones ambientales, las mujeres identifican principalmente el calor, frío, humedad, ruido, exceso de espacio de trabajo (desplazamientos...) y también, la falta de espacio. En el caso del hombre es curioso que identifican de manera prioritaria las corrientes de aire molestas y los desniveles y rampas, que justamente las mujeres no mencionan en su respuesta.
- Respecto a las características de la organización del trabajo en el puesto, todas las mujeres identifican el ritmo de trabajo elevado como una situación que se da en la actividad laboral, seguido de las exigencias de calidad. Los hombres también destacan el ritmo de trabajo elevado, y, además, añaden los tiempos improductivos por fallos ajenos al trabajador y las variaciones estacionales en la producción.
- Respecto a las características de las operaciones y las tareas desempeñadas a nivel biomecánico, las mujeres mencionan todas las situaciones de riesgo ergonómico que se dan como opción de respuesta: posturas forzadas, manipulación manual de cargas por transporte, levantamiento y empuje y arrastre, y movimientos repetitivos. Los hombres coinciden con las mujeres, pero marcan en menor medida los movimientos repetitivos.
- Respecto a las exigencias físicas y posturales de su puesto de trabajo las mujeres perciben un valor variado, de *moderado+* (valor 4) hasta *muy muy fuerte* (valor 7 y 8). En el caso de los hombres, también califican el esfuerzo físico y postural de *moderado* (valor 3) a *muy fuerte* (valor 7), siendo el valor predominante el intermedio, *fuerte+* (valor 6).

Información obtenida de la observación directa y resultados de comparar con la información recopilada

Durante la visita de observación a este puesto de trabajo, el equipo investigador busca principalmente, dar respuesta a las dudas generadas de la lectura de la Ficha Técnica. La evaluación de riesgos del puesto y los estudios ergonómicos son facilitados al equipo investigador, una vez realizada la visita de observación, por lo que la visita sirve también para completar el listado de tareas en el puesto de trabajo. Así, la observación al puesto de trabajo permite confirmar que:

- El listado de tareas habituales del *job description* disponible en la empresa se ha realizado desde el enfoque de recursos humanos, dirigido a la contratación, por lo que no coincide con el enfoque preventivo que aporta el equipo de trabajo en la Ficha Técnica. Sin embargo, es un buen punto de partida para la elaboración de un listado más trabajado y completo que sirva tanto para el área de RRHH como para el área de prevención de riesgos laborales, y, en definitiva, para cualquier otra.
- La automatización del proceso de trabajo en la línea ha propiciado la incorporación de mujeres en el puesto de trabajo, al percibirse como un trabajo más liviano a nivel físico y postural. Se trata de una percepción que traslada el equipo de trabajo al equipo investigador.
- El acceso de las mujeres al trabajo en producción viene condicionado por la formación de base, ya que para este puesto en concreto se pide formación profesional en química, mecánica o electricidad.
- La evaluación de riesgos del puesto de empaquetado de final de línea ofrece información de calidad en la identificación de riesgos ergonómicos. Es una información complementaria y necesaria en la Ficha Técnica.
- La evaluación de riesgos ergonómica de carga postural aporta información muy útil en la descripción de las tareas más exigentes a nivel físico y postural. Los resultados de la evaluación son fiables y de calidad aportando medidas preventivas técnicas y organizativas específicas al riesgo evaluado y presumiblemente, eficaces frente al riesgo.



4. Herramienta descriptiva resultado del proceso de validación

Definición y objetivo de la herramienta descriptiva validada

La *Herramienta descriptiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico* es una herramienta válida en el análisis de puestos de trabajo en la empresa desde el punto de vista preventivo y con enfoque de género. Su objetivo es facilitar la recogida de la información relevante a considerar en el diseño y el rediseño de un puesto de trabajo y en la identificación y evaluación de riesgos ergonómicos con perspectiva de género.

La versión de la herramienta descriptiva resultante del proceso de validación se encuentra más cerca del concepto de *Análisis de puesto de trabajo* que del concepto de descripción del puesto, o *job description* en inglés. El concepto de análisis de puesto de trabajo comparado con la descripción del puesto, se entiende como el proceso de recopilación de información relacionada con el puesto específico y adquiere un encaje más acertado con el objetivo preventivo y de género que persigue la herramienta validada.

El proceso de recopilación de información se realiza de manera previa a la descripción (*job description*) y sin la cual, esta última no sería posible. Así, el análisis del puesto con el que se define la herramienta descriptiva resultante del proceso de validación, es realmente un trabajo exhaustivo que tiene como puntos fuertes, el uso de fuentes de información fiables y reales, la observación directa y la escucha y comunicación con las personas trabajadoras que conocen de primera mano las condiciones de trabajo del puesto a describir, tanto hombres como mujeres representativas del colectivo que lo desarrolla a diario.

Por lo tanto, la herramienta descriptiva validada pretende interconectar ambos términos, el descriptivo y el analítico, ya que uno depende del otro y no puede existir una descripción del puesto sin un análisis previo del rol a desempeñar, de las tareas, de las condiciones de empleo y características de las personas trabajadoras, y, en definitiva, de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico del puesto de trabajo.

Estructura y contenido de la herramienta descriptiva mejorada

A lo largo de la prueba piloto en los puestos de trabajo seleccionados, tanto a iniciativa del equipo investigador como a propuesta de los equipos de trabajo en las empresas, se han ido realizando cambios y adaptaciones del contenido de la Ficha Técnica y de la propia estructura de ficha.

Las principales adaptaciones y mejoras incorporadas en la herramienta descriptiva se relacionan a continuación:

- Incorporar el objetivo de la Ficha Técnica como información de cabecera, para tenerlo presente en todo momento.
- Incorporar la definición de puesto de trabajo con el objetivo de no perder la asociación del término con el conjunto de la jornada laboral diaria, y evitar simplificar el término al espacio físico de trabajo o a una tarea aislada.
- Recordar que toda la información de la Ficha Técnica se refiere a un solo puesto de trabajo. Se incorpora el texto recordatorio junto a la propia denominación del puesto.
- Dividir la Ficha Técnica en dos partes. Una Primera Parte con los datos de cabecera y los Bloques A-B-C-D, y una segunda parte, con los Bloques E-F-G-H.
- Adaptar los contenidos y estructura de los bloques.
 - Bloque A. Incluir al número de mujeres y de hombres que desarrollan habitualmente el puesto de trabajo.
 - Bloque A. Integrar las normas y procedimientos de trabajo aplicables en el apartado de documentos adjuntos a la ficha.
 - Bloque A. Integrar los datos de salud musculoesquelética en el apartado de documentos adjuntos a la ficha.
 - Bloque B. Modificar la pregunta referida a la zona corporal que recibe más quejas y malestar según sexo.
 - Bloque C. Crear opciones de respuesta del horario y tipo de jornada, tipo de contrato y remuneración económica, según sexo.

- ❑ Bloque D. Crear tramos de respuesta de edad, estatura, peso y mano dominante, antigüedad en la empresa y el puesto, nivel de estudios y formación recibida en ergonomía laboral, según sexo.
- ❑ Bloque F. Incluir la opción otros en las características de la organización del trabajo, según sexo.
- ❑ Bloque F. Eliminar la mención a las zonas afectadas en las opciones de respuesta creadas sobre las características de las operaciones y tareas desempeñadas a nivel biomecánico.
- ❑ Bloque F. Mejorar la redacción de la situación de riesgo referida a movimientos repetitivos, y eliminar la mención a las zonas afectadas en esta situación de riesgo y en las referidas a posturas forzadas.
- ❑ Bloque F. Eliminar la pregunta sobre las características de la formación específica en ergonomía laboral.
- ❑ Bloque G. Modificar el enunciado de la pregunta para facilitar la comprensión. Segregar la respuesta según sexo.
- Eliminar el Bloque I como bloque independiente y se integra en el Bloque A para hacer referencia a la documentación complementaria de interés en materia de preventiva, adjunta a la Ficha Técnica. En el listado de opciones de respuesta a marcar, se incorporan nuevas opciones: la descripción del puesto (job description) existente en la empresa, la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la evaluación de riesgos ergonómica.



Formato en el que se muestra la herramienta descriptiva.

Una cuestión a considerar en el uso de esta herramienta descriptiva es el formato en el que se mostrará para su uso. Será una ficha ¿a cumplimentar con el ordenador, con la tablet, con el móvil (android, ios...)? ¿en qué formato, en doc, docx, odt, pdf, excel, csv, formulario Google, formulario Microsoft...? ¿dónde se registrarán los datos? ¿quién tendrá acceso a dicha información? ¿esta información es confidencial...? y ¿se cumple la norma en protección de datos personales? A todas estas preguntas se le debe dar respuesta en el desarrollo de una versión de uso de la herramienta descriptiva validada más avanzada y práctica.

Mientras tanto, y con el único interés de facilitar su uso, en el Anexo 1 se incorpora la versión definitiva de la herramienta descriptiva. Desde esta versión en pdf, se puede optar por imprimir en papel y cumplimentar la información a mano, trasladando dicha información al canal específico que se emplee habitualmente en la empresa, o bien, proceder a la copia del texto y edición en el formato seleccionado para su cumplimentación.



5. Resultados del proceso de validación

Se expone a continuación los principales resultados obtenidos en la prueba piloto en los puestos de trabajo seleccionados, las conclusiones del proceso de validación de la herramienta descriptiva, resultado de la ejecución del Paso 12 y 13 del plan (apartado 2). Como punto y aparte se define un reto de futuro, con el que seguir mejorando y apostando por esta herramienta preventiva con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico en las empresas.

Resultados positivos en el uso de la herramienta descriptiva

- Aporta información real de las condiciones de trabajo del puesto, de las personas que lo desarrollan y de su percepción frente a determinadas situaciones de riesgo ergonómico.
- Facilita una descripción detallada de las tareas habituales del puesto de trabajo, completando la información incluida en la evaluación de riesgos.
- Permite identificar diferencias significativas entre puestos de trabajo que pretenden denominarse igual, cuando no desarrollan ni las mismas tareas ni por supuesto, tienen la misma exposición a riesgos ergonómicos.
- Aporta información antropométrica que visibiliza las diferencias físicas de las personas trabajadoras, también según sexo y, en consecuencia, visibiliza las distintas exposiciones a los riesgos ergonómicos de las personas trabajadoras, todas diferentes, más altas, más bajas, más delgadas o gruesas, y que, en definitiva, han de compartir el mismo espacio físico inamovible, el mismo mobiliario y los mismos equipos y herramientas.
- Permite identificar desigualdades de género en la exposición a riesgo ergonómico y por tanto en los TME. Factores como el tipo de contrato, la jornada o la antigüedad pueden tener un efecto desigual en la exposición entre mujeres y hombres. Por ejemplo, la mayor permanencia en el mismo empleo de las mujeres respecto a los hombres, por diversas razones, (fundamentalmente debido a que las mujeres tienen menos oportunidades para promocionar profesionalmente o encontrar un nuevo trabajo diferente), hace que ellas permanezcan más tiempo expuestas al mismo factor de riesgo, aumentando el riesgo, mientras que los hombres suelen con el tiempo ir disminuyendo esta exposición.
- Identifica errores en el desarrollo de la evaluación de riesgos del puesto que se refieren a la propia denominación del puesto de trabajo a evaluar. En la evaluación de riesgos el personal técnico, tiende a agrupar tareas para tener menos puestos de trabajo diferentes, englobando hasta tres puestos de trabajo distintos, que nada tienen que ver el uno con el otro (por ejemplo, limpieza de instalaciones en residencia, limpieza de cocina y lavandería).

- Permite visibilizar las distintas tareas y condiciones de trabajo del personal según el turno de trabajo en el que está. En la práctica es importante que, aunque no se lleguen a evaluar en la empresa las condiciones en cada turno, al menos se evalúen las condiciones más desfavorables, de manera que las medidas preventivas puedan extrapolarse a otros turnos con condiciones similares.
- Permite realizar a partir de la puesta en común y el consenso del equipo de trabajo y el personal del puesto, un listado de tareas más completo y con un enfoque preventivo y ergonómico, que el incluido en la job description e incluso, en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
- Facilita visibilizar un reparto desigual de tareas entre hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo, en muchos casos, como una medida de protección a la mujer por considerarla más frágil y débil que el sexo masculino. En estos casos, se pretende actuar con una pauta a favor de la mujer, en lugar de actuar frente al riesgo laboral existente en el puesto.
- Permite visibilizar como en los puestos feminizados en los que se comienza a incorporar hombres, predomina la condición del hombre joven sin cargas familiares que se introduce en actividades laborales hasta el momento desarrolladas en exclusividad por mujeres. En los puestos masculinizados en los que se comienzan a incorporar las mujeres, destaca la condición de mujer de más de 45 años, con hijos no dependientes.
- Garantiza complementar la información recopilada en la Ficha Técnica con una visita de observación al puesto de trabajo en el que, además, se aproveche para resolver dudas con las personas trabajadoras del puesto.

Resultados mejorables en el uso de la herramienta descriptiva

- El listado de equipos de trabajo, herramientas y útiles de trabajo que incluye la evaluación del puesto es más completa que la que aporta el equipo de trabajo en la Ficha Técnica. Lo mismo sucede con el listado de equipos de protección individual empleados en el puesto. Como punto positivo, es prioritario destacar que tanto la evaluación de riesgos del puesto de trabajo como cualquier otra documentación complementaria, forman parte también de la Ficha Técnica como información útil disponible en la empresa.
- Si se pretende emplear un cuestionario individual que aporte información al Bloque D-F-G-H, se ha de asegurar que responden al cuestionario todas las personas del puesto de trabajo, o al menos, responden al cuestionario individual las personas seleccionadas como el colectivo representativo del puesto de trabajo según recoge el Bloque E. En el caso de no cumplir una de estas dos condiciones, la información facilitada con el cuestionario individual no será válida ni fiable, ya que no podrá asegurar la representatividad en el puesto de trabajo.

- Se identifica información contradictoria entre la información que facilita la Ficha Técnica y la información obtenida el día de la visita. Es posible que la falta de tiempo para cumplimentar la ficha haya llevado a errores al incorporar la información. Es necesario realizar una labor de sensibilización y concienciación de las personas encargadas de recabar la información sobre la importancia de ser exigente en la toma de datos, ya que la idea es realizar solo una vez la Ficha Técnica por puesto de trabajo y actualizar los cambios que se vayan dando.

CONCLUSIÓN

Validar la herramienta descriptiva ha permitido:

- Conocer su aplicabilidad y utilidad práctica en un contexto laboral conforme al objetivo predefinido.
- Adaptar su contenido y estructura para la recogida de información por puesto de trabajo, según sexo.

La condición de éxito en el uso de la herramienta descriptiva validada queda condicionada en gran medida, por el interés y compromiso que manifieste la Dirección de la empresa y/o sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales, en la identificación del riesgo ergonómico acorde con el día a día de las personas trabajadoras –hombre y mujeres–, corregir las desigualdades de género y las diferencias de exposición según sexo.

La herramienta descriptiva que incorpora el **Anexo 1**, se convierte en una herramienta útil en el análisis de cualquier puesto de trabajo desarrollado en la empresa, para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos con perspectiva de género.

RETO DE FUTURO

Desarrollar uno o varios formatos de la herramienta descriptiva validada, por los que puedan optar las personas encargadas de su cumplimentación en la empresa, ya sea la representación legal de la plantilla, el Comité de Seguridad y Salud, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier persona que tenga interés en su uso. El formato será fácilmente accesible, práctico y de utilidad en cualquier empresa del ámbito de Catalunya.

6. Fuentes de información

El siguiente listado se corresponde con las fuentes bibliográficas empleadas en la elaboración de este informe técnico. Su consulta permite profundizar y conocer más de cerca, la situación actual de España y Catalunya respecto a la gestión del riesgo ergonómico, las actuaciones e interés por reducir los Trastornos Musculoesqueléticos (TME) de origen laboral, y conocer también, cómo la exposición a los factores de riesgo ergonómico –tales como las posturas forzadas, la repetición de movimientos y la manipulación manual de cargas–, puede afectar de distinto modo, a la mujer y al hombre, ya sea por la distribución desigual de las tareas aunque se denomine igual su puesto de trabajo o, ya sea, porque antropométricamente y biológicamente, el hombre y la mujer son diferentes.

- Informe elaborado por la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO, publicado en febrero de 2023.
- Apuntes técnicos [Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales del INVASSAT](#), publicados en julio de 2023.
- Guía [Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales](#) del INSST, publicadas en febrero de 2022.
- Estudio [Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico. Justificación y diseño](#) realizado por la Fundación Cultural 1º de Mayo - ISTAS para CCOO de Catalunya, publicado en 2021.
- Estudio [Una mirada de género en la identificación de los riesgos laborales](#), realizado por ISTAS para CCOO de Catalunya, publicado en 2021.
- Guía [Errores y \(algunas\) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico](#), publicada por ISTAS en 2019.
- Recurso multimedia del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra [El ciclo continuo de la gestión del riesgo laboral](#) (ISPLN, 2019).
- Guía [La prevención de riesgos laborales y los trastornos musculoesqueléticos. Colectivos de especial vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras de 55 años y más](#), publicada por ISTAS en 2016.
- Guía [Identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómicos. Pasos a seguir en la mejora de las condiciones de trabajo](#) publicado por ISTAS en 2016.
- [Estudio transversal de crecimiento de Bilbao según sexo hasta los 18 años](#), elaborado por el Instituto de Investigación sobre crecimiento y desarrollo, Fundación Faustino Orbeago Eizaguirre, Edición 2011.
- [Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa](#) publicada por el INSST en 2008, como desarrollo del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Texto consolidado](#).

ANEXO 1. HERRAMIENTA DESCRIPTIVA VALIDADA

FICHA TÉCNICA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL RIESGO ERGONÓMICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo: Facilitar la recogida de la información relevante a considerar para el diseño y el rediseño de un puesto de trabajo y en la identificación y evaluación de riesgos ergonómica con perspectiva de género.

PRIMERA PARTE: Datos de cabecera y Bloque A-B-C-D

Fecha/periodo de recogida de información:

Denominación del puesto de trabajo:

*Puesto de trabajo entendido como el conjunto de tareas desarrolladas a lo largo de una jornada de trabajo habitual, con condiciones concretas y por un colectivo de personas.

TODA LA INFORMACIÓN DE ESTA FICHA SE REFIERE ÚNICAMENTE A ESTE PUESTO.

Duración diaria de la jornada:

Descripción y objetivo: *(qué hacen y para qué)*

¿Se aplica un sistema de métodos y tiempos en el puesto de trabajo?

- Sí, se adjunta a esta ficha descriptiva.
- No, no existe, al menos predefinido.

INFORMACIÓN PREVIA

Posición del puesto en el organigrama:
 Departamento o sección al que pertenece:
 Puesto/s del que depende:
 Puesto/s que dependen de él:

Número de MUJERES que desarrollan habitualmente el puesto de trabajo:
 Número de hombres que desarrollan habitualmente el puesto de trabajo:

Mecanismos de comunicación y coordinación empleados:

Croquis correspondiente al espacio físico ocupado en el desarrollo del puesto de trabajo.
(se adjunta a la ficha descriptiva)

¿Se prevé algún cambio en el puesto de trabajo a corto o medio plazo?

- Sí
- No, ninguno

¿Para qué?

Si se prevé algún cambio que puede afectar a las condiciones de trabajo del puesto se debe valorar la continuidad del proceso de análisis actual; o incluso emplear la información de esta ficha en el diseño inicial de las condiciones ergonómicas asociados a los cambios previstos a corto o medio plazo. Si de lo contrario, no se prevé ningún cambio, continuar completando la ficha descriptiva.

¿Qué personas recopilan la información de manera consensuada? *(puedes marcar varias)*

- Miembros del Comité de Seguridad y Salud (CSS o representantes de la empresa y de la plantilla).
- Delegados y delegadas de prevención de CCOO.
- Delegados y delegadas de prevención de las distintas organizaciones sindicales en la empresa.
- Personal técnico del Servicio de Prevención.
- Otros:

¿Qué técnicas se emplean al recoger la información? *(puedes marcar varias)*

- Entrevista individual
- Entrevista grupal
- Conocimiento y experiencia profesional
- Observación directa
- Grupo de discusión
- Información documental del CSS
- Otras:

Documentos adjuntos con información complementaria de interés preventivo

- Descripción del puesto de trabajo existente.
- Normas y procedimientos de trabajo aplicables.
- Evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo.
- Evaluación de riesgos ergonómicos.
- Normas y procedimientos de trabajo.
- Sistema de métodos y tiempos.
- Croquis correspondiente al espacio físico ocupado.
- Datos sobre daños a la salud musculoesquelética: estudios epidemiológicos, resultados de aptitud de vigilancia de la salud, relación de accidentes de trabajo por sobreesfuerzo con y sin baja, relación de enfermedades profesionales por trastornos musculoesqueléticos con y sin baja, incidencias y quejas relacionadas con problemas de salud musculoesqueléticos.
- Otros:

PUESTO DE TRABAJO A ANALIZAR

Relación de tareas en el puesto de trabajo	Clasificación de la tarea	Duración de la tarea (horas)	Personas que desarrollan la tarea	Posición del cuerpo en la tarea
<i>(Denominación de la tarea)</i>	<input type="checkbox"/> Habitual, cada día. <input type="checkbox"/> Habitual, varios días por semana. <input type="checkbox"/> Habitual, varios días al mes. <input type="checkbox"/> Esporádica, 2 o 3 días al mes de forma irregular. <input type="checkbox"/> Esporádica, sin periodicidad y de forma aislada.	<input type="checkbox"/> Menos de 1 hora <input type="checkbox"/> Entre 1 y 2 horas <input type="checkbox"/> Entre 2 y 4 horas <input type="checkbox"/> Entre 4 y 6 horas <input type="checkbox"/> Prácticamente, toda la jornada. <input type="checkbox"/> Toda la jornada.	<input type="checkbox"/> Solo mujeres <input type="checkbox"/> Solo hombres <input type="checkbox"/> Mujeres y hombres por igual <input type="checkbox"/> Más mujeres que hombres <input type="checkbox"/> Más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/> Sentada <input type="checkbox"/> De pie sin apenas moverse <input type="checkbox"/> Semisentada o apoyada <input type="checkbox"/> De rodillas o en cuclillas <input type="checkbox"/> Tumbada sobre la espalda <input type="checkbox"/> Caminando
<i>(Crear una fila por tarea)</i>	"	"	"	"
<i>(Crear una fila por tarea)</i>	"	"	"	"

¿Cuál es la zona corporal con mayores exigencias físicas y posturales en el desarrollo del puesto de trabajo? (según sexo)

MUJERES	HOMBRES
<input type="checkbox"/> Cuello <input type="checkbox"/> Espalda dorsal <input type="checkbox"/> Hombros <input type="checkbox"/> Espalda lumbar <input type="checkbox"/> Miembros superiores (codos, brazos y antebrazos, manos, muñecas y dedos) <input type="checkbox"/> Miembros inferiores (piernas, rodillas y pies)	<input type="checkbox"/> Cuello <input type="checkbox"/> Espalda dorsal <input type="checkbox"/> Hombros <input type="checkbox"/> Espalda lumbar <input type="checkbox"/> Miembros superiores (codos, brazos y antebrazos, manos, muñecas y dedos) <input type="checkbox"/> Miembros inferiores (piernas, rodillas y pies)

Descansos y pausas preestablecidas (listado y duración en la jornada):
 Otros tiempos de recuperación físicos y posturales (listado y duración en la jornada):
 Trabajo aislado o en equipo:

Listado de equipos, dispositivos, herramientas y útiles empleados:
 Listado de equipos de protección individual empleados:
 Variedad de piezas/productos manipulados y/o transformados:

Formación mínima requerida para el desempeño del puesto de trabajo:

Posibilidades de promoción en el puesto de trabajo (ascensos):

¿Para qué?

Se trata de una información básica para poder conocer un mínimo de las características del puesto de trabajo a analizar. Además, el tener que identificar previamente las zonas corporales con mayores exigencias físicas y posturales en el puesto, pone en alerta a la persona o personas que completan la ficha descriptiva en los posibles problemas musculoesqueléticos que puede llevar asociado el puesto de trabajo.

CONDICIONES DE EMPLEO

	MUJERES	HOMBRES
Tipo de jornada y horario	Número de mujeres	Número de hombres
<input type="checkbox"/> Jornada completa <input type="checkbox"/> Jornada parcial <input type="checkbox"/> Jornada reducida por cuidado <input type="checkbox"/> Horario partido (mañana y tarde) <input type="checkbox"/> Horario fijo de mañana <input type="checkbox"/> Horario fijo de tarde <input type="checkbox"/> Horario fijo de noche <input type="checkbox"/> Turnos rotativos excepto el de noche <input type="checkbox"/> Turnos rotativos con el de noche		
Tipología de contrato de trabajo	Número de mujeres	Número de hombres
<input type="checkbox"/> Contrato fijo o indefinido (empresa pública o privada) <input type="checkbox"/> Contrato fijo discontinuo <input type="checkbox"/> Contrato temporal (empresa pública o privada) <input type="checkbox"/> Contrato formativo <input type="checkbox"/> Otro:		
Tipo de remuneración económica	Número de mujeres	Número de hombres
<input type="checkbox"/> Salario fijo (sin rendimientos ni logros) <input type="checkbox"/> Salario mixto (variables y/o pluses relacionados con la cantidad, tipo y/o calidad del trabajo realizado) <input type="checkbox"/> Salario en especie (pagos que no son dinero, tarjeta de comida, transporte, formación, alojamiento, etc.)		

¿Para qué?

El análisis según sexo permitirá identificar si existen desigualdades de género (determinantes sociales) entre los hombres y las mujeres que desarrollan el mismo puesto de trabajo, aunque pudiera ser que con distintas condiciones de empleo.

PERSONAS QUE DESARROLLAN EL PUESTO DE TRABAJO

		MUJERES	HOMBRES
Edad		Nº mujeres	Nº hombres
<input type="checkbox"/> Menos de 31 años <input type="checkbox"/> Entre 31 y 44 <input type="checkbox"/> Entre 45 y 54 <input type="checkbox"/> Entre 55 y 64 <input type="checkbox"/> 65 años o más			
Estatura, peso y mano dominante	Nº mujeres	Estatura, peso y mano dominante	Nº hombres
<input type="checkbox"/> Menos de 152cm (percentil mujer <3) <input type="checkbox"/> Entre 153 y 163cm (percentil mujer >3-50) <input type="checkbox"/> Entre 164 y 174cm (percentil mujer >50-97) <input type="checkbox"/> 175cm o más (percentil mujer >97) <input type="checkbox"/> Menos de 45kg (percentil mujer <3) <input type="checkbox"/> Entre 45 y 57kg (percentil mujer >3-50) <input type="checkbox"/> Entre 58 y 74Kg (percentil >50-97) <input type="checkbox"/> 75kg o más (percentil mujer >97) <input type="checkbox"/> Diestra <input type="checkbox"/> Zurda		<input type="checkbox"/> Menos de 152cm <input type="checkbox"/> Entre 153 y 163cm <input type="checkbox"/> Entre 164 y 174cm <input type="checkbox"/> Entre 175 y 178cm (percentil hombre >37-50) <input type="checkbox"/> Entre 179 y 189cm (percentil hombre >50-97) <input type="checkbox"/> 190cm o más (percentil hombre >97) <input type="checkbox"/> Menos de 45kg <input type="checkbox"/> Entre 45 y 57kg <input type="checkbox"/> Entre 58 y 74Kg <input type="checkbox"/> Entre 75 y 84kg (percentil hombre >65-90) <input type="checkbox"/> Entre 85 y 91kg (percentil >90-97) <input type="checkbox"/> 92Kg o más (percentil hombre >97) <input type="checkbox"/> Diestro <input type="checkbox"/> Zurdo	
<i>*Estatura y peso basado en el estudio transversal de crecimiento de Bilbao según sexo hasta los 18 años, elaborado por el Instituto de Investigación sobre crecimiento y desarrollo, Fundación Faustino Orbeago Eizaguirre, Edición 2011.</i>			
Antigüedad en la empresa		Nº mujeres	Nº hombres
<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> Entre 1 y 3 años <input type="checkbox"/> Entre 3 y 5 años <input type="checkbox"/> Entre 5 y 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años			
Antigüedad en el puesto de trabajo		Nº mujeres	Nº hombres
<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> Entre 1 y 3 años <input type="checkbox"/> Entre 3 y 5 años <input type="checkbox"/> Entre 5 y 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años			
Nivel de estudios		Nº mujeres	Nº hombres
<input type="checkbox"/> Sin EGB/ESO <input type="checkbox"/> EGB/ESO <input type="checkbox"/> Bachillerato/Formación Profesional <input type="checkbox"/> Enseñanzas de régimen especial (artísticas, deportivas, oficiales de idiomas) <input type="checkbox"/> Enseñanzas Universitarias			

PERSONAS QUE DESARROLLAN EL PUESTO DE TRABAJO			
BLOQUE D		MUJERES	HOMBRES
	Formación recibida en ergonomía laboral	Número de mujeres	Número de hombres
	<input type="checkbox"/> Específica de los riesgos ergonómicos del puesto de trabajo (manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas, etc.) <input type="checkbox"/> Específica sobre calentamiento y ejercicios de estiramiento o similar, al inicio y/o final de la jornada laboral. <input type="checkbox"/> Curso básico de salud laboral (30 o 50 horas) <input type="checkbox"/> Ninguna. <input type="checkbox"/> Otra:		

FICHA TÉCNICA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL RIESGO ERGONÓMICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SEGUNDA PARTE: Bloque E y Bloques F-G-H

BLOQUE E	Definición del perfil de personas consideradas representativas en el puesto de trabajo según la información recopilada en los bloques B, C y D y que deben participar en la recogida de la información de los bloques F, G y H:
	<p>Número de personas que desarrollan el puesto de trabajo y que participan en la toma de datos descriptivos de los bloques F, G y H para la elaboración de esta ficha:</p> <input type="checkbox"/> Número de mujeres: <input type="checkbox"/> Número de hombres:
<p>Definitivamente, ¿las personas que participan en la toma de datos se corresponden con el perfil definido en este BLOQUE E?</p> <input type="checkbox"/> Sí, se corresponden con el perfil definido. <input type="checkbox"/> No, por el siguiente motivo:	
<p>¿Para qué?</p> <p><i>El análisis según sexo permitirá identificar si existen desigualdades de género y diferencias biológicas significativas entre los hombres y las mujeres que desarrollan el mismo puesto de trabajo y se presupone, con las mismas condiciones de trabajo (y de empleo). Además, la definición del perfil de personas consideradas representativas en el puesto de trabajo permitirá involucrar y hacer partícipes a estas personas en el proceso descriptivo del puesto de trabajo y en las acciones posteriores en la identificación y evaluación de los riesgos laborales. .</i></p>	

A continuación, cada persona trabajadora seleccionada en el BLOQUE E, cumplimenta individualmente la información del Bloque F-G-H, indicando su nombre y apellidos y respondiendo en la columna correspondiente según sexo.

Nombre y Apellidos:
Puesto de trabajo:
Fecha de cumplimentación:

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PUESTO

BLOQUE F Respecto a las **características del espacio** en el que se desarrolla el puesto de trabajo y condiciones ambientales, marca las situaciones presentes diferenciando según sexo:

MUJER	HOMBRE
<input type="checkbox"/> Calor <input type="checkbox"/> Frío <input type="checkbox"/> Humedad excesiva o deficiente <input type="checkbox"/> Corrientes de aire molestas <input type="checkbox"/> Ruido elevado <input type="checkbox"/> Vibraciones mecánicas <input type="checkbox"/> Iluminación inadecuada <input type="checkbox"/> Escaso espacio de trabajo <input type="checkbox"/> Exceso de espacio de trabajo (desplazamientos, alcances, alturas, dimensiones, etc.) <input type="checkbox"/> Suelo irregular, desniveles o rampas <input type="checkbox"/> Otros:	<input type="checkbox"/> Calor <input type="checkbox"/> Frío <input type="checkbox"/> Humedad excesiva o deficiente <input type="checkbox"/> Corrientes de aire molestas <input type="checkbox"/> Ruido elevado <input type="checkbox"/> Vibraciones mecánicas <input type="checkbox"/> Iluminación inadecuada <input type="checkbox"/> Escaso espacio de trabajo <input type="checkbox"/> Exceso de espacio de trabajo (desplazamientos, alcances, alturas, dimensiones, etc.) <input type="checkbox"/> Suelo irregular, desniveles o rampas <input type="checkbox"/> Otros:

Respecto a las **características de la organización del trabajo** en el puesto, marca las situaciones presentes diferenciando según sexo:

MUJER	HOMBRE
<input type="checkbox"/> Ritmo de trabajo elevado <input type="checkbox"/> Variaciones estacionales en la producción <input type="checkbox"/> Exigencias de calidad <input type="checkbox"/> Tiempos improductivos por fallos ajenos al trabajador o la trabajadora <input type="checkbox"/> Otras:	<input type="checkbox"/> Ritmo de trabajo elevado <input type="checkbox"/> Variaciones estacionales en la producción <input type="checkbox"/> Exigencias de calidad <input type="checkbox"/> Tiempos improductivos por fallos ajenos al trabajador o la trabajadora <input type="checkbox"/> Otras:

Respecto a las **características de la organización del trabajo** en el puesto, marca las situaciones presentes diferenciando según sexo:

MUJER	HOMBRE
<input type="checkbox"/> Levantar, sostener y/o depositar objetos, personas o animales manualmente de 3kg o más. <input type="checkbox"/> Transportar 3kg o más, a una distancia mayor de 1 metro. <input type="checkbox"/> Empujar y/o arrastrar 3kg o más manualmente mientras se camina. <input type="checkbox"/> Empujar y/o arrastrar objetos, personas o animales mediante medios mecánicos con ruedas. <input type="checkbox"/> Ejercer fuerza con las manos o el cuerpo. <input type="checkbox"/> Posturas del cuerpo estáticas. <input type="checkbox"/> Posturas del cuerpo forzadas en cuanto al ángulo de movimiento. <input type="checkbox"/> Movimientos repetitivos de miembros superiores.	<input type="checkbox"/> Levantar, sostener y/o depositar objetos, personas o animales manualmente de 3kg o más. <input type="checkbox"/> Transportar 3kg o más, a una distancia mayor de 1 metro. <input type="checkbox"/> Empujar y/o arrastrar 3kg o más manualmente mientras se camina. <input type="checkbox"/> Empujar y/o arrastrar objetos, personas o animales mediante medios mecánicos con ruedas. <input type="checkbox"/> Ejercer fuerza con las manos o el cuerpo. <input type="checkbox"/> Posturas del cuerpo estáticas. <input type="checkbox"/> Posturas del cuerpo forzadas en cuanto al ángulo de movimiento. <input type="checkbox"/> Movimientos repetitivos de miembros superiores.

¿Para qué?

La presencia de alguna de estas situaciones en el puesto de trabajo a analizar puede suponer la exposición a factores de riesgo negativos para la salud musculoesquelética. Será necesario considerarlos en la consecuente identificación y evaluación del riesgo ergonómico en el puesto de trabajo. Además, su análisis según sexo permitirá identificar si existen diferencias en el desarrollo del trabajo entre hombres y mujeres que desarrollan el mismo puesto de trabajo, aunque pudiera ser en distintas condiciones.

VALORACIÓN DEL ESFUERZO PERCIBIDO (Escala CR-10 de Borg)

BLOQUE C Según la siguiente tabla, ¿Cómo valoras el esfuerzo físico y postural de tu puesto de trabajo diario?

			MUJER	HOMBRE
Nivel indicador	Valor	Denominación	Respuesta (X)	Respuesta (X)
	0	Nada en absoluto		
	0,5	Muy, muy débil (casi ausente)		
	1	Muy débil		
	2	Débil		
	3	Moderado		
	4	Moderado +		
	5	Fuerte		
	6	Fuerte +		
	7	Muy fuerte		
	8	Muy, muy fuerte		
	9	Extremadamente fuerte		
	10	Máximo		

¿Para qué?

En el mundo laboral, la percepción de esfuerzo físico y postural describe la intensidad de las exigencias físicas a las que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras, por lo tanto, es un buen reflejo de la aparición de fatiga muscular y/o de los TME, que se generan a partir de desajustes entre las capacidades de la persona trabajadora y sus demandas laborales. Además, su análisis según sexo permitirá identificar si existe distinta percepción del esfuerzo físico y postural entre hombres y mujeres que desarrollan el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones.

OBSERVACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARTICIPANTES

BLOQUE H

MUJER

HOMBRE

¿Para qué?

La opinión, las ideas y los razonamientos de las mujeres y hombres que desarrollan un puesto de trabajo, facilita información de primera mano, por parte de los protagonistas en el día a día en la empresa. El análisis de esta información agilizará enormemente la identificación de causas de exposición a los riesgos laborales y la búsqueda de medidas preventivas eficaces.

Con el apoyo de:

