

para cuidar *a los que usted quiere*

Para contratar a una persona que preste cuidado en el hogar

La madre de usted quiere quedarse de todas maneras en su propio hogar, sin embargo, ya no puede hacer sus cosas sola. Por ello, ha decidido contratar a una persona que preste cuidado en el hogar de modo que la ayude a mantener su independencia, porque eso es lo que ella más desea.

Antes de empezar a buscar a la persona indicada, usted tiene que saber el tipo de ayuda que necesita su padre, madre, u otra persona mayor y la frecuencia con que la va a necesitar. Por lo general, las personas que prestan cuidado en el hogar ayudan con lo siguiente:

- Tareas domésticas, tales como limpieza, lavado de ropa y preparación de alimentos;
- Cuidado personal que no es de carácter médico, como por ejemplo bañarse, vestirse, o moverse dentro de la casa.

Para iniciar la búsqueda

Cuando usted ya sabe el tipo de ayuda que necesita, hay varias maneras de iniciar la búsqueda:

- Pida recomendaciones a amigos, vecinos, compañeros de trabajo, o a otras personas que prestan cuidado y que usted conozca por referencias.
- Coloque un aviso en el tablón de anuncios de su iglesia, sinagoga o mezquita; centro para adultos mayores, centro diurno para adultos, hospital, biblioteca, centro de esparcimiento, o tienda de comestibles cercana.
- Inscríbase en un centro de ofertas de empleo de una universidad, en especial en los de las que tienen programas de enfermería o trabajo social.
- Busque en el directorio telefónico.
- Contrate a una agencia local para que le busque a un trabajador de cuidado en el hogar.
- Coloque un aviso pagado en un diario local.

El aviso debe incluir una breve descripción del trabajo, la cantidad de horas y un número de teléfono al que se deba llamar.

Para contratar a una persona **que preste cuidado en el hogar**

No tiene que poner su nombre ni otra información personal.

Durante la conversación telefónica pregunte por lo siguiente:

- Experiencia de trabajo previa;
- Capacitación especial en enfermedades, tales como Alzheimer;
- La manera en que la persona se movilizará al trabajo.

Antes de la entrevista

Una vez que las personas empiezan a llamar por el empleo, es necesario iniciar la verificación de antecedentes y las entrevistas. No tiene que entrevistarse con todos los que llaman. Una breve conversación telefónica le permitirá decidir si vale la pena concertar una cita con la persona.

Antes de empezar con las entrevistas, ponga por escrito la descripción del empleo para entregarla a los candidatos. Incluya todas las tareas a realizar, así como los días y las horas. Además de esa descripción, prepare una lista de preguntas para los candidatos.

También tiene que tener claro el monto de dinero que está dispuesto a pagar. Si contrata a alguien directamente, en vez de hacerlo a través de una agencia, usted no es responsable de los impuestos que paga la persona o sus seguros, como por ejemplo el de salud. Sin embargo, de todos modos tiene que informar sobre los pagos al Servicio tributario interno (Internal Revenue Service, IRS). Sea muy claro sobre esto en el contrato de trabajo (ver más abajo). Averigüe en el IRS sobre los formularios e instrucciones necesarias.

Pida a los que vengan a la entrevista que traigan consigo su currículum vitae (historia laboral) con los nombres y teléfonos de, por lo menos, dos personas que conozcan sus hábitos de trabajo. Si es posible, haga que su padre o madre participen en las entrevistas, o por lo menos, que conozcan a los candidatos más serios.

La entrevista

Converse con los candidatos sobre las necesidades de su padre o de su madre, las inquietudes sobre su salud, lo que le gusta o no y las cosas más específicas. Durante la entrevista, sea amable pero actúe seriamente. Haga las preguntas que ha preparado para ayudarse a tomar la mejor decisión sobre si la persona es la indicada para el trabajo y para atender a la persona mayor.

A continuación, lo que vale la pena saber de los candidatos durante la entrevista:

- Nombre, dirección, teléfono y número de Seguro social (puede pedirles un documento de identidad: tarjeta de seguro social, licencia de conducir, u otro documento con fotografía);
- Años de experiencia en el cuidado de personas en el hogar;
- Si han recibido alguna capacitación especial, por ejemplo para trabajar con pacientes que sufren demencia;
- Si tienen deseos y son capaces de realizar todas las tareas indicadas en la descripción del empleo;
- La razón por la que dejaron el trabajo anterior;
- La razón por la que quieren dedicarse al cuidado en el hogar;

- Las expectativas personales o laborales que puedan tener;
- Si conducen o tienen vehículo;
- Si alguna vez han tenido problemas con la ley.

Invite a los candidatos a hacerle preguntas sobre el trabajo, así como sobre sus propias expectativas. Conteste con honestidad. Converse sobre los días libres y las vacaciones. Aclare todo de manera que no se entienda mal las expectativas de ambas partes.

Para verificar las referencias personales y laborales

Preste siempre atención a las referencias personales y laborales, sin tomar en cuenta lo bien que lo haya impresionado un candidato en la entrevista. Las personas ofrecidas como referencia pueden confirmar sus impresiones sobre un candidato, o darle información que no hubiera obtenido de otra manera.

Pregunte a esas personas la razón por la que el candidato dejó de trabajar, si hubo problemas, si es confiable y puntual y sobre las responsabilidades que tuvo a su cargo. Tome notas de todos los candidatos pues serán útiles al tomar la decisión final.

Verificación de antecedentes

Piense seriamente en pedir una verificación pagada de antecedentes criminales. Para mayor información, comuníquese con la policía local.

La contratación

Contratar a alguien para que se haga cargo de un ser querido es un gran paso. No solamente se le confía al trabajador el cuidado y bienestar de su madre, padre u

otra persona mayor, también se le permite ingresar al hogar de manera habitual, e incluso vivir allí, si así se ha acordado. Ello significa que se debe escoger con mucho cuidado y con gran sensatez. Conviene establecer un periodo de prueba de un mes para saber si funciona el arreglo.

Una vez que la persona acepte la oferta de trabajo, ponga por escrito todo lo acordado: periodo de prueba, responsabilidades, salario, cronograma de pagos, tiempo libre, fecha de inicio y situaciones en que se pondrá fin al contrato. Guarde copias del contrato debidamente firmadas por ambas partes. Es conveniente que, al inicio, se quede usted en casa unos cuantos días, de modo que la persona que presta cuidado se familiarice con la rutina y con el orden de la casa. Es conveniente que, de vez en cuando, se aparezca usted en la casa, sin anuncio previo, para ver cómo van las cosas.

Identificación y solución de problemas

Cuando se contrata a una persona para prestar cuidado en el hogar, usted es el empleador y el jefe, quiéralo o no. Esto significa que la responsabilidad de mantener satisfechos a todos y de asegurarse que las cosas se desarrollen sin problemas, recae directamente sobre sus hombros.

Mantener las líneas de comunicación abiertas le ayudará a resolver problemas antes que se le escapen de las manos. Converse con frecuencia con la persona mayor y con el trabajador de cuidado en el hogar para conocer la manera en que van las cosas. Pregunte a ambas partes si están contentas con el acuerdo, o si hay algo que deba cambiarse. Si se presenta

algún problema, es muy probable que se resuelva con ajustes menores si se lo ha conversado antes en profundidad.

Por ejemplo, a lo mejor la persona que presta cuidado en el hogar necesita un descanso durante el día y teme pedirlo. Es mejor atender un asunto así antes que provoque resentimiento, ira, o desgaste personal.

Tal vez, a la persona mayor no le guste la comida que prepara el prestador de cuidado y no quiera comer. Averigüe la razón. Es probable que la comida no sea variada, o que la persona mayor no tenga la posibilidad de escoger el menú, o que quiera ayudar en la cocina y que no se le permita hacerlo. Por lo general, problemas así no son difíciles de resolver una vez que se conoce las causas.

Para despedir a un trabajador

A veces, las cosas no funcionan a pesar de los esfuerzos. Es bueno saber sobre

personas que puedan hacerse cargo mientras se encuentra reemplazo para el prestador de cuidado: vecinos, familiares, o trabajadores temporales de cuidado en el hogar.

El robo y el maltrato son circunstancias que exigen despido inmediato. Tome contacto con la policía apenas descubra que falta algo. Si el trabajador está maltratando a la persona mayor, denuncie el hecho a la policía, así como al Servicio de protección de adultos (Adult Protective Services). Nadie desea que una persona tan reprobable trabaje en otro hogar.

Encontrar a la persona indicada para cuidar a su madre, a su padre, o a otro ser querido mayor puede tomar algún tiempo y una cierta persistencia. No se rinda si las cosas no funcionan la primera vez. Aprenda de su experiencia y vuelva a tratar. Vale la pena hacer el esfuerzo para encontrar a un buen prestador de cuidado.

AARP es una organización sin fines de lucro, no partidaria y de sus miembros que ayuda a las personas de más de 50 años de edad a mantener su independencia, sus opciones y el control sobre sus vidas de maneras que sean beneficiosas y económicamente viables para ellas y para el conjunto de la sociedad. Publicamos *AARP The Magazine*, cada dos meses; *AARP Bulletin*, informativo mensual; *AARP Segunda Juventud*, revista bimestral en español e inglés, *NRTA Live and Learn*, informativo trimestral para educadores mayores de 50 años; y nuestro sitio en internet: www.aarp.org. Afiliada nuestra, AARP Foundation es una entidad de beneficio público que proporciona seguridad, protección y poderes adicionales a personas mayores necesitadas, con el apoyo de miles de voluntarios, donantes y patrocinadores. Tenemos oficinas y funcionarios en los 50 estados del país, en la capital, en Puerto Rico y en las Islas Vírgenes de los Estados Unidos.



601 E Street, NW
Washington, DC 20049
www.aarp.org