

La mejora de las condiciones de trabajo

Las acciones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo están encaminadas a actuar sobre las causas de los distintos riesgos, pero al ser estas causas muy variadas, es frecuente que nos encontremos con medidas preventivas de naturaleza muy diferente. Se trata por tanto, de buscar un sistema lo suficientemente operativo para que la evaluación sea lo más objetiva posible y abarque los parámetros adecuados para que consigamos las mejores condiciones de trabajo cumpliendo con los objetivos que nos proponemos.

4.1 Las condiciones de trabajo

Para empezar hay que considerar que cualquier situación de trabajo, sea un puesto, un departamento, un taller o una empresa, es un sistema en el que siempre vamos a encontrar los tres elementos siguientes:

- Unas condiciones materiales: máquinas, herramientas, productos, instalaciones, etc.
- Un/a trabajador/a, o un grupo.
- Una organización del trabajo, que establece la forma de realizar las tareas, los sistemas de remuneración, control, autoridad, promoción, seguridad, etc.

Por lo tanto, es posible clasificar las medidas preventivas en tres: acciones sobre los trabajadores/as y acciones sobre la organización, pero sin olvidar que en la realidad no podemos tratarlos aisladamente, ya que los encontramos unidos en el trabajo, y los problemas de cada uno de ellos

repercuten en los demás. En efecto, una máquina en malas condiciones obliga al trabajador/a a realizar movimientos y esfuerzos con frecuencia peligrosos; del mismo modo, un trabajador poco formado puede alterar el funcionamiento normal de una máquina. Igualmente podríamos ver la influencia mutua entre la organización, los hombres y las máquinas.

4.2 Acciones sobre las condiciones materiales

Las principales medidas a adoptar en torno a la mejora de las condiciones materiales tienen que ver con el ambiente físico de trabajo en el que se mueve el trabajador y la trabajadora, las condiciones de seguridad que rodeen al puesto de trabajo, los contaminantes químicos y biológicos y la propia carga de trabajo.

Sobre ellas lo único que podemos añadir es la importancia de que los trabajado-

res/as conozcan los riesgos y participen en la puesta en práctica de dichas medidas, recabando la formación e información necesarias para colaborar en la eficacia de su aplicación.

4.3 Acciones sobre los trabajadores/as

Para poder analizar la conducta humana es posible determinar tres aspectos y sobre los que podemos orientar las acciones preventivas.

- a) En primer lugar, es importante analizar el nivel de conocimientos que se posee respecto al trabajo y a las condiciones en que éste se realiza. Las acciones para subsanar esta falta de información pueden ser de muchos tipos: como cursos, charlas, libros, folletos, películas, carteles, etc... y deben ser programadas de acuerdo con el diagnóstico que hallamos realizado.
- b) Por otra parte, en cualquier actividad humana nuestro comportamiento depende de la actitud que tengamos hacia ella, entendiendo por actitud la predisposición a actuar de una u otra manera. Se utilizan habitualmente las técnicas de grupo (reuniones-discusión, estudio de casos, etc.) para intentar modificar las actitudes de los individuos, ya que éstas se verán confirmadas o modificadas por comparación con lo que piensan los demás.
- c) Por último, es preciso referirse al ámbito de las habilidades o destrezas, ya que uno de los problemas que nos po-

demus encontrar consistirá en la existencia de trabajos desempeñados incorrectamente por personas que no han sido suficientemente adiestradas.

4.4 Acciones sobre la organización del trabajo

La organización del trabajo establece las reglas de funcionamiento dentro de cada empresa, regula las relaciones entre las condiciones materiales y los trabajadores/as, fija las políticas de empresa en torno a temas tan importantes como la producción, la remuneración, la participación, la promoción, la autoridad, el control, los horarios, etc.

Objetivos de la formación en salud y condiciones de trabajo

- Proporcionar información
- Cambiar actitudes
- Facilitar la adquisición de destrezas

Características de una organización tradicional

- Trabajos muy especializados y repetitivos.
- Gran importancia de control sobre la actividad.
- Creencia en que la única motivación es la económica.
- Elevada jerarquización.
- Falta de confianza en la participación del trabajador/a.

Por ello, no es extraño que al realizar el diagnóstico de una situación de trabajo

hallemos causas directamente relacionadas con la organización que nos llevará a proponer cambios en ella, dando lugar a lo que con frecuencia suelen denominarse «nuevas formas de organización del trabajo».

Problemas de una organización tradicional

- Dificultades de participación.
- Dificultades de promoción y desarrollo.
- Excesivo interés en la autoridad y el control.
- Creación de insatisfacción y de conflictos.
- Disminución de la eficacia.
- Dificultades para adaptarse a cambios.

4.5 Nuevas formas de organización del trabajo

El objetivo a lograr con las acciones preventivas sobre la organización es conseguir equilibrar la salud, las posibilidades de desarrollo profesional, personal y social de los trabajadores/as y la productividad de la organización. Las denominadas «nuevas formas de organización del trabajo» tratan de fomentar:

La participación, de modo que el trabajador/a pueda realizarse a través de las tareas que desarrolla, lo que obliga a que éstas sean suficientemente complejas, variadas, responsables, significativas, etc.

La comunicación, de modo que podamos desarrollar nuestra dimensión social, ya que el ser humano necesita comunicarse con los demás.

La rotación de los puestos de trabajo

Cuando tenemos varios puestos de trabajo fijos, que son considerados penosos o monótonos, pueden alternarse en estas tareas varios trabajadores/as, en vez de localizar la molestia o el daño entre unos pocos/as. Se trata de evitar una exposición muy continuada a trabajos peligrosos, sin interés, etc.

La ampliación de tareas

Como un intento de romper la monotonía producida por trabajos cortos y repetitivos, se puede proponer el agrupamiento de varias tareas en un mismo puesto, de forma que consigamos un trabajo más variado, siempre que la complejidad de la nueva tarea no llegue a ser otro problema.

El enriquecimiento de tareas

Enriquecer un puesto implica hacerlo más complejo y más interesante de manera que el trabajador/a adopte una postura activa, ponga en juego su capacidad profesional y, en definitiva, vea el trabajo como algo hecho a la medida de sus actitudes.

Los grupos semiautónomos

Los grupos semiautónomos, también llamados grupos de producción, islas de trabajo, círculos de producción, etc... son sistemas de trabajo con los que se pretende, dar mayor significación, variedad, autonomía y complejidad a la tarea y, por tanto aumentar las posibilidades de comunicación y de desarrollo por medio del trabajo en grupo. En efecto, con estos planteamientos, se incorporan las ventajas del enriquecimiento de tareas, es decir, la participación creativa, aumentando además la comunicación, que tan importante resulta para nuestro desarrollo.

4.6 Acciones sobre el estilo de dirección

Aunque pueda parecer de naturaleza diferente, es imprescindible considerar que todos los cambios propuestos en torno a la organización del trabajo requieren un *estilo de dirección* que no es el que suele haber en empresas con esquemas organizativos clásicos. Vamos a enunciar cuatro aspectos en los que la Dirección debe adoptar un planteamiento diferente:

Participación: tanto en la forma de implantar los cambios, como en la naturaleza de los mismos.

Comunicación: aquí nos referimos a la comunicación, tanto a nivel personal como de organización. Es preciso que existan canales fluidos de comunicación, de manera que la información circule en todos los sentidos, evitando ocultamientos que generen desconfianza y falta de eficacia.

Selección: los criterios de personal, así como los baremos para la promoción interna deben cambiarse si la filosofía de la organización ha cambiado.

Control: si se trabaja diferente, es preciso controlar el trabajo de otra manera. Los sistemas de control deben variar, e ir acercándose al denominado «control por objetivos», de manera que se controle el producto final de una tarea, no cada parte de la misma.

4.7 Principales características de los grupos semiautónomos

Pueden considerarse, las siguientes:

- Tamaño reducido (5 -15 trabajadores/as), y grupo relativamente estable.
- El grupo se encarga de una actividad definida.
- Las tareas de cada miembro del grupo tienen relación con las de los demás.
- Todos los miembros pueden intercambiar sus puestos.
- El grupo no tiene un jefe interno.
- El grupo puede adelantar y retrasar el trabajo.
- El grupo tiene los medios suficientes, herramientas, material, información, etc., para resolver sus problemas sin depender del exterior más de lo previsto.