

OSALAN - INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

D

ESDE su eclosión, al socaire de la revolución industrial, la difusión, aplicación y evolución de la Organización del Trabajo ha sido incesante. Es de sobra conocido cómo, de la mano de uno de sus pioneros, Frederick W. Taylor, las primeras aplicaciones iban destinadas a rentabilizar el esfuerzo del trabajador con una visión de éste como mero aportador de energía física.

La evolución de la Organización del Trabajo ha ido paralela a la evolución de la industria y de los cambios sociales incorporando nuevas dimensiones a la consideración del trabajador y, en paralelo, nuevas disciplinas con las que dar respuesta a las necesidades humanas mucho más amplias que la mera necesidad de supervivencia como era la que se contemplaba casi en exclusiva en los albores de la revolución industrial.

CRECIMIENTO CONCÉNTRICO Podemos visualizar la evolución de la Organización del Trabajo como un crecimiento concéntrico, por capas en el que inicialmente tenemos al trabajador con las herramientas que utiliza en el desarrollo de su tarea; esa era la visión, entre otros de Taylor, Gilberth, etc., quienes centrados en una tarea procedían a su análisis para llegar a determinar el mejor método de trabajo, con las herramientas más adecuadas, para conseguir el mayor rendimiento posible del trabajador.

Este sería el núcleo, la primera capa de la organización del trabajo, en el que, además, se hace una separación entre el diseño de las tareas y la ejecución de las mismas; los directivos diseñan las tareas, y los obreros las ejecutan, es decir hay implícito un menosprecio del trabajador como alguien que no es capaz de aportar a su trabajo otra cosa que nos sea el esfuerzo físico, negándosele toda capacidad de aportación intelectual a su trabajo.

En la segunda capa, y envolviendo a la primera que acabamos de describir; nos encontraríamos considerando al trabajador rodeado por su entorno de trabajo, es decir; se pone de manifiesto que el rendimiento del trabajador no depende únicamente del Método de Trabajo y las herramientas que utiliza, sino que depende también de las condiciones en que este trabajo se realiza. Se pasa de estar centrados exclusivamente en la tarea a hablar del puesto de trabajo. Se empiezan a considerar las condiciones del puesto de trabajo como postura del trabajador; iluminación, temperatura, humedad, polvo, etc.

Parece como si se tuviese en consideración que ya no sólo importa el rendimiento del trabajador en un momento aislado del tiempo, sino su rendimiento a lo largo del mismo, por lo que se pasa de dotarle de unas herramientas adecua-



LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS

das y diseñar un método de trabajo que permita obtener, hoy, el mayor rendimiento posible, a establecer unas condiciones de trabajo, en su entorno más inmediato, que permita prolongar a lo largo del tiempo el mantenimiento de este nivel de rendimiento.

La tercera capa aparece como consecuencia de la consideración de que el trabajador no realiza su trabajo aislado en una burbuja constituida por todo aquello que configura su puesto de trabajo, sino que se da una interdependencia de cada trabajador con el resto de la organización; como mínimo con aquellos otros trabajadores de su entorno más inmediato que en algunos casos se pueden encontrar realizando todos ellos la misma tarea o que, en la mayoría de los casos, realizarán tareas distintas pero interdependientes. Con ello entra en consideración la dimensión de la relación social en el trabajo.

El rendimiento global de la organización ya no es la suma de los rendimientos de cada uno de los individuos que la integran, sino que es un resultado global que depende de los esfuerzos de cada uno en su trabajo y del conjunto coordinado de todos esos esfuerzos. Es en este nivel donde el trabajador encuentra sentido a su tarea que, vinculada a otras realizadas por otros trabajadores, da un resultado final. Ya no se trata del trabajo por el trabajo, sino del trabajo que asociado a otros culminará en un producto final al que el trabajador habrá contribuido y que da sentido al trabajo.

COMPLEJIDAD La Organización del Trabajo, con el paso del tiempo, va adquiriendo una complejidad cada vez mayor; a la que también contribuyen los cambios sociales y las exigencias que comportan. En paralelo a la evolución industrial tenemos la aparición y evolución de los sindicatos cuyas exigencias han sido

un permanente acicate para la mejora de las condiciones de trabajo, y en consecuencia, para una mejor organización de éste. Hay que añadir la aparición del Estado moderno que velando por los ciudadanos ha establecido, también, sus exigencias.

Por último pero no menos importante es el papel desempeñado por los organismos supranacionales, algunos tan significativos en este ámbito como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuya labor de análisis de las condiciones de trabajo y exigencia de mejora de las mismas, especialmente en los países donde el

papel de los sindicatos es débil, tiene un mérito incuestionable.

Habida cuenta de que buena parte (si no la mayor) de nuestra vida activa se desarrolla en el trabajo no debe constituir sorpresa que vinculemos este a nuestra salud así como a la seguridad. Aspectos que también podemos asociar a las tres capas visualizadas en la evolución de la Organización del Trabajo.

SEGURIDAD Así, y aunque no de manera totalmente biunívoca, la primera capa (el trabajador realizando su tarea con las herramientas necesarias) aparecería más vinculada a la seguridad en el trabajo; no se trata únicamente de que el trabajador realice su tarea obteniendo el mayor rendimiento posible, sino haciéndolo, además, con las máximas condiciones de seguridad posibles. De forma análoga podríamos asociar a la segunda capa (el entorno de trabajo) la salud en sus dimensiones de tipo fisiológico; y, finalmente, asociados a la tercera capa tendríamos aquellos aspectos de salud de tipo mental (psicológicos y sociológicos).

Conviene remarcar que este paralelismo entre el trabajador y su entorno con la seguridad y salud laboral obedece más bien a razones de evolución histórica; así de la misma manera que la primera preocupación de quienes se dedicaron profesionalmente a la Organización del Trabajo estuvo centrada en el individuo y su trabajo antes de pasar a tener en consideración la presencia, y sus consecuencias, de un entorno de trabajo, del mismo modo la preocupación por la seguridad laboral ocupó mayor espacio inicial que la preocupación por la salud laboral.

Si entendemos que la función de la Organización del Trabajo es establecer: qué, quién, cómo, dónde, cuándo, con qué, con quién y por qué debe realizarse cada tarea, debemos concluir que tenemos una

concepción desfasada de lo que debe ser la Organización del Trabajo.

CONDICIONES A la lista anterior, y para que no quepa ninguna duda, debemos añadir "en qué condiciones", interpretando este término en su mayor amplitud y muy especialmente vinculando estas condiciones a la seguridad y salud laboral. Evidentemente, cuando hablamos de que la Organización del Trabajo debe establecer las condiciones en que se va a realizar la tarea, queremos decir que es en ese momento y no después cuando debemos definir las medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales.

No se trata pues, de que el análisis y la prevención de riesgos laborales deban aparecer con posterioridad al diseño de tareas sino que deben realizarse de forma simultánea. De la misma manera que las empresas han pasado de hacer el diseño del producto, para posteriormente hacer el diseño de su proceso de fabricación tomando el primero como un dato prácticamente inamovible, a hacer ambos - diseño de producto y diseño de proceso - simultáneamente, así el análisis y prevención de riesgos debe hacerse conjuntamente con el análisis y diseño de tareas (o procesos) y no posteriormente. Ello implica, por una parte, una colaboración más estrecha que la actual entre los responsables de producción y los de seguridad y salud laboral y, por otra parte, una visión de la función de prevención de riesgos como una función totalmente "normalizada" y al mismo nivel que el resto de funciones empresariales.

MPILAR COLLANTES

DIRECTORA GENERAL DE OSALAN
Lan Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea/ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

El análisis y la prevención de riesgos laborales deben realizarse de forma simultánea al diseño de tareas



OSALAN
Lan Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea/
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales

