



En este número, la sección Notas Prácticas trata los factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo. En ella incluimos los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones preventivas que constituyen el cuerpo teórico del tema; un caso práctico en el que se describe una situación de trabajo relacionada con el riesgo tratado, junto con su representación gráfica; una relación de las causas potencialmente generadoras de riesgo en esa situación práctica; una serie de actividades que pueden desarrollar los alumnos a partir del caso práctico, acompañadas de propuestas didácticas para el profesor; y un apartado de legislación. Las propuestas de actividades son orientativas e independientes unas de otras, pudiéndose aplicar en conjunto o por separado. Su finalidad es ser utilizadas como herramientas de apoyo de acción del profesor a la hora de abordar temas de prevención de sus alumnos.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En toda actividad laboral, los factores que influyen de forma positiva o negativa en las condiciones de trabajo pueden ser materiales (contaminantes, maquinaria peligrosa, iluminación, etc.), ambientales o asociados a la organización del trabajo. Los factores que dependen de esta última estructura son decisivos para la realización personal de cada individuo y contribuyen a que la actividad laboral sea compatible con la vida familiar y social.

El horario de trabajo, el ritmo de trabajo, la automatización de la producción, la comunicación y las relaciones personales, el estilo de mando, el contenido del trabajo, la posibilidad de promoción, la identificación con la tarea, la capacidad de iniciativa y la estabilidad de empleo son factores relacionados con la organización del trabajo. A continuación ofrecemos un caso práctico en el que se describen y analizan los más representativos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

1 La existencia de equipamientos sociales en una empresa, como son las áreas de descanso, los comedores y las áreas de esparcimiento y ocio, representa una gran aportación social que facilita la mejora de las relaciones humanas y, por consiguiente, repercute positivamente en el sistema productivo. Es conveniente también que las empresas aporten medios colectivos de transporte al lugar de trabajo cuando éstos no existan o no ofrezcan un aceptable servicio.

2 En el momento de establecer los horarios de trabajo hay que introducir períodos de reposo regulares y suficientes. Las pausas bien repartidas en el tiempo y en un lugar tranquilo permiten a los trabajadores descansar, comer, relacionarse entre ellos, cambiar de postura, etc. Estos períodos de reposo disminuyen la fatiga y la tensión nerviosa,

así como favorecen el clima laboral y benefician a la empresa.

3 En los trabajos a turnos, se deben conocer las modificaciones horarias con antelación suficiente, para que, de este modo, los trabajadores puedan acomodarse mejor a ellos, tanto en cuestión de sueño y descanso como para que puedan organizar su vida social. Trabajar a turnos puede provocar insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares; o problemas psicológicos y sociales en el comportamiento y relación familiar y profesional, tales como aislamiento progresivo, irritabilidad, crisis conyugales, trastornos sexuales, etc.

4 Para evitar la monotonía en el trabajo y fomentar la autonomía de los trabajadores, se les debe dotar de los medios necesarios para intervenir en caso de errores e incidentes, para controlarlos y tomar deci-

siones en caso de avería de los equipos o los defectos de producción, sin que tengan que depender de un control y asistencia externos.

5 El trabajador ha de poder modificar el orden de las distintas operaciones y variar de tarea o de puesto de trabajo, de modo que estos cambios de actividad ayuden a disminuir la rutina del trabajo repetitivo.

6 El trabajador ha de poder marcarse su propio ritmo, disminuyendo en lo posible la dependencia de la máquina o de otras personas.

7 Los empresarios deben fomentar entre los trabajadores la participación y la comunicación personal. Éstas son positivas para la organización porque se aprovecha más la información y, además, aumentan la motivación del personal.

8 Se debe procurar que el estilo de mando sea lo más democrático po-

sible y que permita participar a todos los trabajadores en las decisiones que afectan a su tarea.

9 Es importante que el empleado conozca cuál es su situación laboral en relación con la seguridad en el empleo, ya que este conocimiento puede aumentar su satisfacción laboral y su productividad.

10 Es necesario implicar a trabajadores, constructores, diseñadores, médicos del trabajo, etc. en la integración de la ergonomía en los puestos de trabajo, de manera que se consiga un ambiente lo más cercano posible al *comfort*.

11 Hay que realizar cursos de formación para las cajeras, no sólo en el momento de su contratación, sino también periódicamente, para trabajar mejor (por ejemplo: iniciación a la ergonomía) y para mejorar la calidad y la productividad.

CASO PRÁCTICO

Descripción: Marta tiene 22 años, trabaja como cajera en un supermercado de una gran superficie comercial y su jornada laboral es de 7 horas; de estas siete horas emplea 20 minutos para tomar algún alimento.

Realiza su trabajo a turnos de mañana y de tarde, siendo el período de rotación de 15 días en el turno de mañana y de 15 en el de tarde.

El tiempo que Marta tarda en ir y volver de su casa al trabajo, y viceversa, suele ser de 40 ó 50 minutos, y utiliza para ello dos medios de transporte. Durante los días en los que realiza el turno de mañanas acude, por las tardes, a la Universidad, donde estudia periodismo.

Al iniciar su trabajo en la empresa, Marta recibió, junto a otras compañeras, un curso de formación básico para enseñarle su tarea; el curso incluía instrucciones para utilizar el terminal de caja, explicaciones sobre cómo llevar el uniforme, forma de recogerse el pelo, trato que debía emplear con los clientes, etc.

Marta trabaja en el supermercado desde hace un año y medio mediante contratos de seis meses. En estos momentos está a punto de finalizar su tercer contrato y, como suelen informarle de su renovación el mismo día de su vencimiento, se encuentra con cierta incertidumbre ante el futuro respecto a la seguridad en el empleo y a su poder adqui-

sitivo. Esta situación le ha provocado un aumento del número de errores de su terminal.

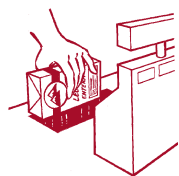
Su trabajo consiste, principalmente, en tomar con las manos los artículos comprados, orientarlos hacia el lector óptico y colocarlos hacia el lugar de embolsamiento. Cuando no hay muchos clientes esperando en la cola, ella misma embolsa las mercancías. Esto le supone hacer rotaciones y flexiones continuas del tronco y realizar frecuentes esfuerzos con los brazos.

Debido a la gran cantidad de trabajo, Marta tiene pocas posibilidades de relacionarse con sus compañeros, lo hace únicamente cuando necesita cam-

bio de dinero o cuando surgen dificultades al pasar las tarjetas de los clientes por el lector de su terminal. La responsable de las cajeras es excesivamente paternalista y no suele delegar funciones, por lo que interviene siempre que surge algún problema. Esta falta de autonomía para poder solucionar los pequeños inconvenientes diarios, es lo que le produce mayor desmotivación en su trabajo.

El supermercado dispone de aire acondicionado, por lo que el ambiente térmico es, en general, confortable. No obstante, Marta está expuesta continuamente a corrientes de aire, ya que su puesto de trabajo se encuentra muy cerca de las puertas de entrada y salida del local y éstas se abren y cierran continuamente.

Caso práctico. Factores de riesgo que pueden afectar a la organización del trabajo



Realizar operaciones rutinarias y repetitivas durante períodos muy largos de tiempo.

Medidas preventivas 2,5 y 6

Disfrutar de pocos descansos durante el horario de trabajo (en una jornada laboral de carga mental elevada, sólo se dispone de 20 min).

Medida preventiva 2

Conocer las modificaciones horarias que afectan a los turnos con poca antelación

Medida preventiva 3



6. Falta de comunicación y de relaciones personales con el resto de compañeros de trabajo.

Medidas preventivas 1, 7

9. Realizar frecuentes movimientos repetitivos con los brazos y hacer rotaciones y flexiones del tronco.

Medidas preventivas 2, 5, 10 y 11



7. Falta de autonomía para intervenir o resolver problemas relacionados con su propia tarea.

Medidas preventivas 4 y 8

8. Sistema directivo excesivamente paternalista que limita, aún más, la capacidad de intervención sobre el trabajo.

Medida preventiva 8

10. Estar expuesta continuamente a corrientes de aire.

Medida preventiva 10



No poder realizar tareas distintas, alternadas unas con otras.

Medida preventiva 5

No informar con la anticipación suficiente sobre si se renovará o no el contrato laboral.

Medida preventiva 9

ACTIVIDADES DE AYUDA PARA EL PROFESOR

1 Existen cuatro tipos principales de dirección de grupos de trabajo y que dan lugar a otras tantas formas de organización del trabajo. En esta actividad se trata de describir estos estilos de dirección y llegar a conclusiones concretas sobre las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos.

Propuesta: Los cuatro estilos de dirección son los que enumeramos a continuación: autocrático, paternalista, "laissez faire" y democrático. Se puede proponer a los alumnos que, una vez comentadas las características de cada estilo de mando, se dividan en cuatro grupos y se comente y se expongan las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos. A continuación, en el grupo clase se expondrán las conclusiones a las que ha llegado cada grupo.

2 Representar mediante la técnica del Role-playing o dramatización los diferentes estilos de dirección de los que se ha hablado en el apartado anterior.

Propuesta: Los alumnos representarán cada uno de los estilos de dirección que se han estudiado y descrito en la actividad anterior, con la particularidad de que participen todos los integrantes de cada grupo y que representen un estilo de dirección diferente al que han descrito anteriormente en el ejercicio 1. Al finalizar cada una de las representaciones,

o al finalizar la última, se puede abrir un debate en el que se comente cómo se ha sentido cada uno representando su papel y que los espectadores valoren si se ha comprendido cómo funciona cada uno de los estilos.

3 En esta actividad se propone que en el grupo se establezca un debate sobre el tema "trabajo a turnos", con la intención de llegar a una conclusión aceptada por la mayoría del grupo clase.

Todos los ejercicios pueden resolverse a partir de la discusión en grupo y de los comentarios de los alumnos.

Propuesta: En primer lugar se puede dividir la clase en dos grupos, cada uno de los cuales deberá defender una postura; una, a favor del trabajo a turnos y otra, en contra. Cada uno de los grupos dispondrá de un tiempo para prepararse el tema, documentándose en el propio centro o acudiendo a alguna biblioteca donde puedan obtener información. En cada uno de los grupos se recomienda que se nombre uno o dos representantes que serán los que hablarán durante el debate. Además, existe la posibilidad de que el profesor delegue la función de coordinador en algún alumno.

4 Realizar un estudio del puesto de trabajo de Marta y tratar de ver a qué riesgos o situaciones de posible riesgo están expuestas tanto ella como sus otras compañeras, durante su horario laboral.

Propuesta: Dividir el grupo clase en varios grupos de dos o tres personas, para tratar de diferenciar los distintos riesgos o situaciones de posible riesgo a las que se encuentran expuestas tanto Marta como sus otras compañeras de trabajo.

5 Una vez conocidos los riesgos laborales, a los que Marta y sus compañeras se hallan expuestas, provocados por una deficiente organización del trabajo, elaborar un doble listado de los riesgos laborales producidos por la mala organización que puedan afectar a los trabajadores. En una columna deben aparecer los riesgos en sí, y, en otra, deben aparecer los efectos o consecuencias que éstos puedan tener sobre el trabajador o sobre la organización.

Propuesta: La actividad anteriormente mencionada la pueden realizar los alumnos de forma individual o en pequeños grupos de tres o cuatro personas y, más tarde, en el conjunto del grupo clase se deberán poner de acuerdo todos los alumnos para elaborar un listado de los riesgos laborales consensuado por todo el grupo clase.



LEGISLACIÓN

Principios ergonómicos que se deben considerar en el proyecto de los sistemas de trabajo. Apartado 4.3. Establecimiento del proceso de trabajo. Norma UNE 81-425-91, ENV 26385 (experimental).

Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo. Norma ISO 10075.

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sección 5ª. Tiempo de trabajo (BOE 29.3.95).

Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre. Jornadas especiales de trabajo (BOE 26.9.95).

Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (DOCE 13.12.93).