

## **Ponencia mesa redonda RTVA**

### **La estructura de la empresa y organización del trabajo. Elementos clave del riesgo laboral en la RTVA.**

#### **Introducción**

En primer lugar quiero dar las gracias a la sección sindical de CCOO de RTVA por invitarme a esta mesa redonda y poder compartir con vosotros/as mi experiencia en el ámbito preventivo del estudio que CCOO hizo en el año 99 sobre los riesgos laborales en el sector audiovisual, concretado en la RTVA y centrándose en los aspectos psicosociales.

Han pasado 15 años pero las condiciones de trabajo de los profesionales que realizan el directo o son controladores de sistemas multipantalla sigue siendo la misma, pudiéndose decir que existe el mismo riesgo intrínseco del trabajo y las mismas condiciones en la que se presta dicho trabajo.

Resituando el tema. El trabajo realizado por CCOO, tuvo desde mi punto de vista, varios aspectos relevantes muy positivos y que difícilmente se dan en las empresas a la hora de realizar una evaluación de riesgos en el ámbito de la ergonomía organizacional o psicología.

#### **Estos aspectos son:**

- Fue un trabajo colectivo, con una participación total de los delegados de CCOO quienes concienciaron sobre la participación a los trabajadores/as y pasaron los cuestionarios.
- Fue un trabajo en equipo
- Se aplicaron técnicas de evaluación cuantitativas y cualitativas, cercanas a la triangulación en las evaluaciones de riesgo que se admite en la actualidad, abordando la carga mental, el trabajo a turno y

nocturno, la organización del trabajo y unos ítems sobre percepción de salud de los profesionales de la RTVA.

A esto se le suma las entrevistas semiestructuradas a los distintos profesionales por categoría profesional, observación de la tarea y análisis de cuestionarios por técnicos de prevención, de los que me incluyo dando como resultado el libro que ustedes conocen y cuyo análisis cumple los criterios de validez y fiabilidad requeridos.

La comunicación que presento aquí, muestra los aspectos más relevantes del trabajo reseñado anteriormente y al que se vuelve a valorar en el aspecto que se analizó. La estructura de la empresa, añadiendo otros elementos que he ido investigando en estos últimos años y que dan otra perspectiva para analizar los factores de riesgo en la RTVA en la actualidad.

Mi ponencia se centra en dos aspectos muy concretos:

- valoración del riesgo para la salud de los profesionales que realizan su actividad en interacción con equipos de trabajo multipantalla, con distintos softwares o equipos de trabajo (máquinas), valorando la presión del tiempo para realizar la tarea y los altos niveles de atención en el control de equipos, como parámetros de riesgo.
- Abordar las mejoras desde el origen del riesgo (la estructura de la empresa), por cuanto no son efectivas las medidas de final de tubería en el abordaje de los riesgos psicosociales. Los cambios en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo no son eficaces si no están integrados en la línea jerárquica de la empresa.

Cuando se habla de riesgo laboral se hace referencia a la probabilidad de producir daño y de la entidad de dicho daño.

Los distintos datos que arrojó el estudio realizado en el año 2000 hacen catalogar a la RTVA como una organización con estrés inadecuadamente gestionado por cuanto existe daño a la salud en sus profesionales derivados del trabajo.

**El objetivo** es plantear los aspectos básicos de las conclusiones que desde mi posición de prevencionista son relevantes y útiles para los propios profesionales de la RTVA, por cuanto conocer es lo que permite explorar en las claves para evaluar, intervenir y mejorar.

Los conceptos que han quedado vinculados en el estudio son la estructura o armazón organizativo de la RTVA, la organización del trabajo, factores de riesgo para la salud y dolencias y patologías derivados del trabajo –dolencias que **pueden** ser calificadas como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales- y que la mayoría de las veces son diagnosticadas como enfermedad común, es decir, no se considera la relación causal con el trabajo.

A lo largo de este estudio se **pudo constatar** que una gran parte de los profesionales de la RTVA, tienen unas condiciones de trabajo deficitarias en relación a las condiciones en las que se presta, que comprometen la salud física y psíquica de estos trabajadores/as.

Concretar que una parte de los problemas de salud que presentan los profesionales de la RTVA son achacables a la organización del trabajo. Esta organización del trabajo es la que establece el límite de la salud de los trabajadores/as y se han hecho visibles en este trabajo y paso a resumir.

### **Modelo técnico de referencia**

Los indicadores que se contemplaron en el cuestionario fueron:

1. Carga mental
2. Autonomía temporal
3. Contenido del trabajo

4. Supervisión- participación
5. Definición de rol
6. Interés por el trabajador
7. Relaciones personales

Estos indicadores **han permitido obtener** valoraciones grupales de trabajadores/as en situaciones relativamente homogéneas y obtener una evaluación diagnóstica de los factores de riesgo que tienen como consecuencia el estrés o la insatisfacción laboral.

## **Desarrollo**

### **Estructura de la RTVA**

#### **Aspectos relevantes**

Se parte de que la estructura organizativa de la empresa debe ser el esquema formal de relaciones, comunicaciones y procesos de decisión y se obliga a articular los recursos humanos siguiendo tres principios fundamentales:

1. Debe suponer la asignación más idónea de las tareas comprendidas en los grupos de funcionamiento de la empresa.
2. Debe llevar a cabo una determinación de niveles de autoridad y delegaciones jerárquicas en diferentes niveles de decisión.
3. Debe garantizar que la comunicación respecto al desarrollo de la actividad sea notificada en la forma deseada, tanto en cantidad como en calidad.

**La estructura se define** como las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos. La estructura de una organización es su esqueleto o armazón.

La configuración de la estructura jerárquica de la RTVA es piramidal y presenta las características de una estructura burocrática profesional, típica de empresas grandes o bien de empresas de núcleo operativo formado por "profesionales especialistas" como es el caso de los trabajadores/as de la RTVA.

Las características que presentan de forma general las estructuras de burocracia profesional son: La alta especialización, relaciones jerárquicas rígidas, deberes fijos, alta normalización, canales formales de comunicación, centralización de la autoridad y formalización de las tareas y comportamientos.

En el modelo de burocracia profesional, el aspecto más importante a destacar es el mecanismo de coordinación<sup>1</sup> de las tareas que se establecen.

Cuando se hace referencia al "mecanismo de coordinación" elegido, éste define y cataloga la tipología de organización del trabajo y las características que va a presentar ésta en la interacción trabajo-persona. Los mecanismos de coordinación son, por tanto, el elemento básico de una organización y el más importante en su influencia sobre los trabajadores tanto positivos como negativos, por cuanto los mecanismos de coordinación intervienen en la satisfacción laboral y condiciona la salud y calidad de vida laboral.

Analizar el armazón organizativo permite canalizar las actuaciones de mejora en el marco preventivo en el origen de los problemas.

### **Se presentan las siguientes características del trabajo**

- Existe gran especialización horizontal. Los trabajadores/as son especialistas en una determinada tarea. Esto es típico de la burocracia profesional.

---

<sup>1</sup> Mintzberg, H..El proceso estratégico. Prentice Hall, Madrid, pg 274- 291. la coordinación se puede realizar a través de: Adaptación mutua, supervisión directa, normalización de las tareas, normalización de habilidades, y normalización de resultados. Hay autores que incorporan la normalización de valores.

- Gran especialización vertical o bajo grado de control sobre el trabajo.
- Se produce una asimetría entre lo que los trabajadores aportan a la organización y lo que reciben de ésta.
- En la ejecución del trabajo el profesional no solo debe saber hacer, sino controlar sistema multipantalla y solucionar problemas técnicos y de softwares.
- No existen procedimientos de trabajo en donde se integre la actividad preventiva en la empresa y de respuesta al cumplimiento de los requisitos legales.
- No existe control operacional para trabajos especiales con el objeto de reducir o eliminar los fallos del sistema que se cuantifican como fallo humano.
- No existe participación en la toma de decisiones respecto a aspectos que afectan al propio trabajador/a. Este aspecto es importante por cuanto el núcleo operativo es un núcleo muy profesionalizado, experto y porque los output de la organización dependen básicamente de su saber hacer.
- Las tareas presentan gran exigencia por cuanto requieren un alto nivel de atención y altas demandas psicológicas.

Estas características que se manifiestan en la organización del trabajo desde el diseño organizativo, actúan como factores de riesgo psicosocial.

Llegados a este punto, se puede decir que el origen de los riesgos psicosociales está en la propia estructura de la empresa, por cuanto en ésta se diseña la línea de mando que determina el tipo de coordinación y caracteriza una determinada organización del trabajo que aborda directamente la distribución de tiempos de trabajo, ritmo y

contenidos del trabajo que en último término delimitan una forma de enfermar al actuar como factores de riesgo.

Es la propia organización del trabajo la que actúa como elemento estresor, pues despliega en cadena los factores de riesgo psicosociales.

## **Conclusiones**

El trabajo en la mayoría de los profesionales de la RTVA se puede catalogar de altas demandas psicológicas y bajo control.

Este encuadramiento coloca a los profesionales de la RTVA en una situación de vulnerabilidad a los factores de riesgo psicosociales, percibidos como dañinos básicamente cuando las condiciones físicas del puesto no son adecuadas.

En cuanto a las demandas del trabajo se representan con las siguientes características con valoraciones muy altas pero que omito por haber pasado demasiado tiempo:

- El trabajo implica trabajar con rapidez casi todo el tiempo
- La atención debe mantenerse durante casi todo el tiempo
- El nivel de atención que se requiere es muy alto y se va incrementando con la probabilidad de que se produzcan errores.
- Dificultad de abandonar el puesto
- No existe margen para decidir respecto respecto a las pausas o marcar otro ritmo.
- Existe un nivel alto de fatiga percibida al terminar la jornada laboral.
- La cantidad de informaciones que deben manejar es elevado o muy elevado.

Para terminar decir que el conocimiento desde la PRL, siempre es un conocimiento evaluador para poder intervenir.

“ Sin salud mental no hay salud”