



OSALAN

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales



LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL PAÍS VASCO

PILAR COLLANTES Directora General OSALAN



Introducción



El Concepto de Organización del Trabajo (OT)
Impacto Económico
Impacto en el Bienestar Laboral
Estudio OT en la CAPV



El Concepto Organización del Trabajo (OT)



- Desde el punto de vista Económico y de Gestión puede definirse la organización del trabajo como “el conjunto de procesos de trabajo y las prácticas de gestión, producción y recursos humanos que influyen sobre el diseño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta factores exógenos sociales, legales, económicos y tecnológicos”.
- La Organización del Trabajo afecta a la competitividad, a través de la capacidad de innovación de las empresas.
- La Organización del Trabajo afecta a la Salud y Seguridad de las Trabajadoras y Trabajadores, a través de la onerosidad de las condiciones de trabajo.

Impacto Económico: El caso de la Industria Clásica del Hierro en el País Vasco

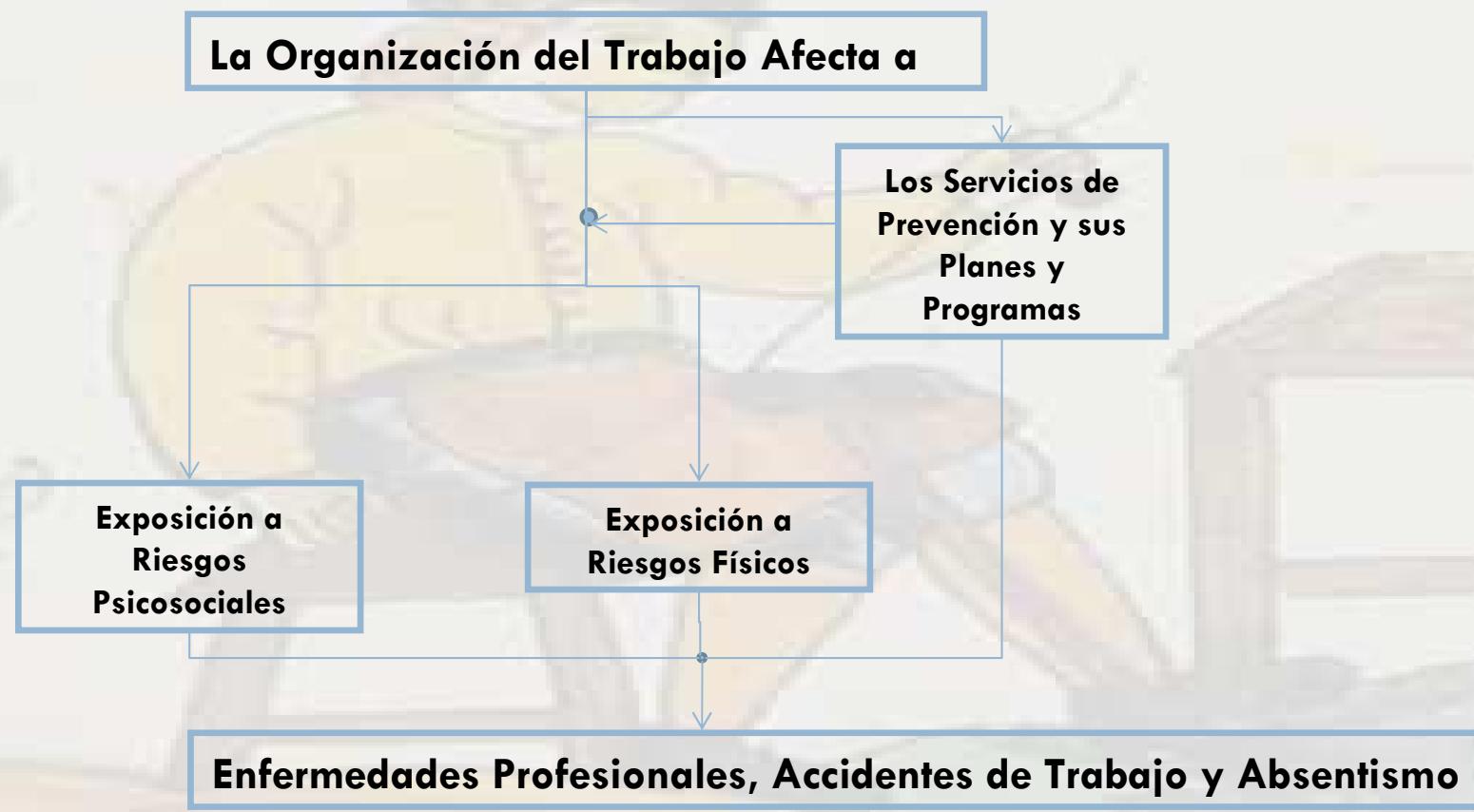


- Existen referencias sobre las haizeolak o agorrolak (ferrerías de viento) desde la Baja Edad Media
- Durante la Edad Media la Industria del Hierro tuvo que adaptar su Organización del Trabajo. Aparecen las ferrerías hidráulicas.
- En la primera mitad del siglo XVII pueden censarse 118 ferrerías, 80 mayores y 38 menores (López de Isasti)
- La Revolución Industrial supuso un cambio radical en la Organización del Trabajo, y barrió por completo las ferrerías. A mediados del siglo XVIII, quedaban 58; cien años después, 4.
- La primera fábrica moderna, Santa Ana de Bolueta, es de 1841. El primer horno alto de Guipuzkoa , San Martín de Urbietza, en 1862. Sin duda, demasiado tarde: el renacer de la industria duró tan sólo 130 años, en 1996 se apagó el último alto horno (AHV).

Impacto en la Seguridad y Salud de los Trabajadores



- Tradicionalmente limitado a riesgos psicosociales
- Enfoque moderno (NIOSH, 2002):





Necesidad del Estudio

Necesidad Económica

Necesidad en el Ámbito de la Prevención

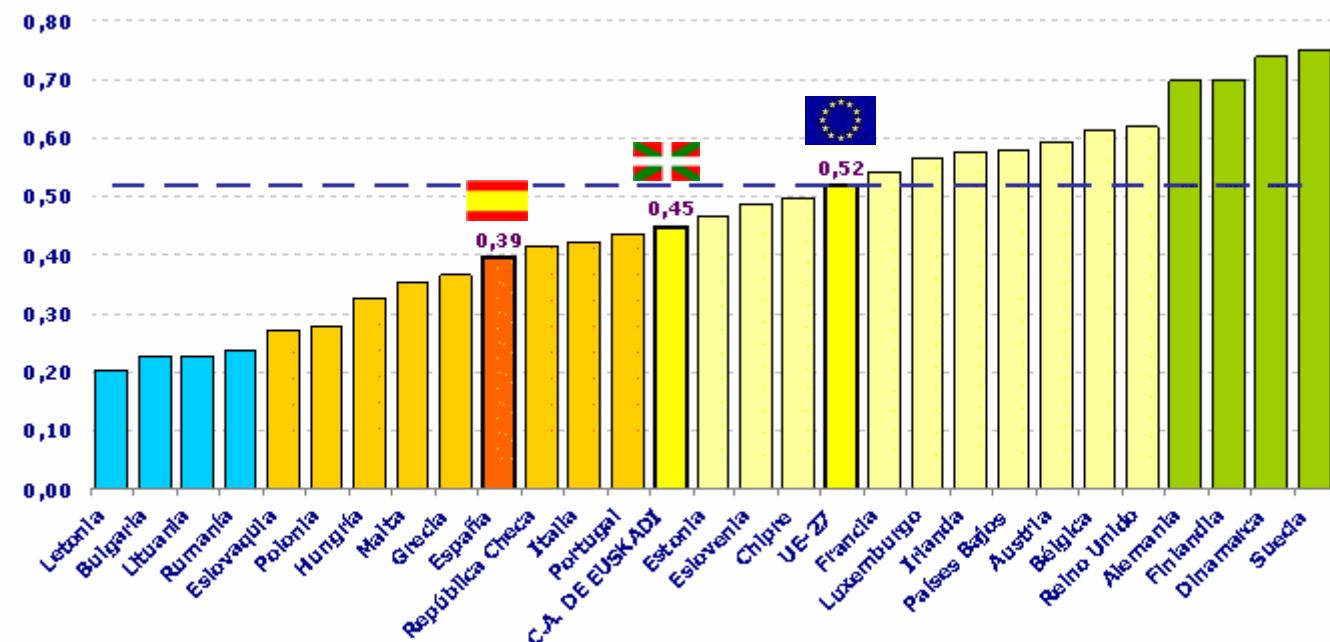


Necesidad Económica

- Según Eurostat, en el Panel de Indicadores de Innovación Europeo, el País Vasco se encuentra por debajo de la media Europea (aunque por encima de España)



Gráfico 1. Panel de Innovación Europeo IUS 2010. C.A. de Euskadi y UE-27

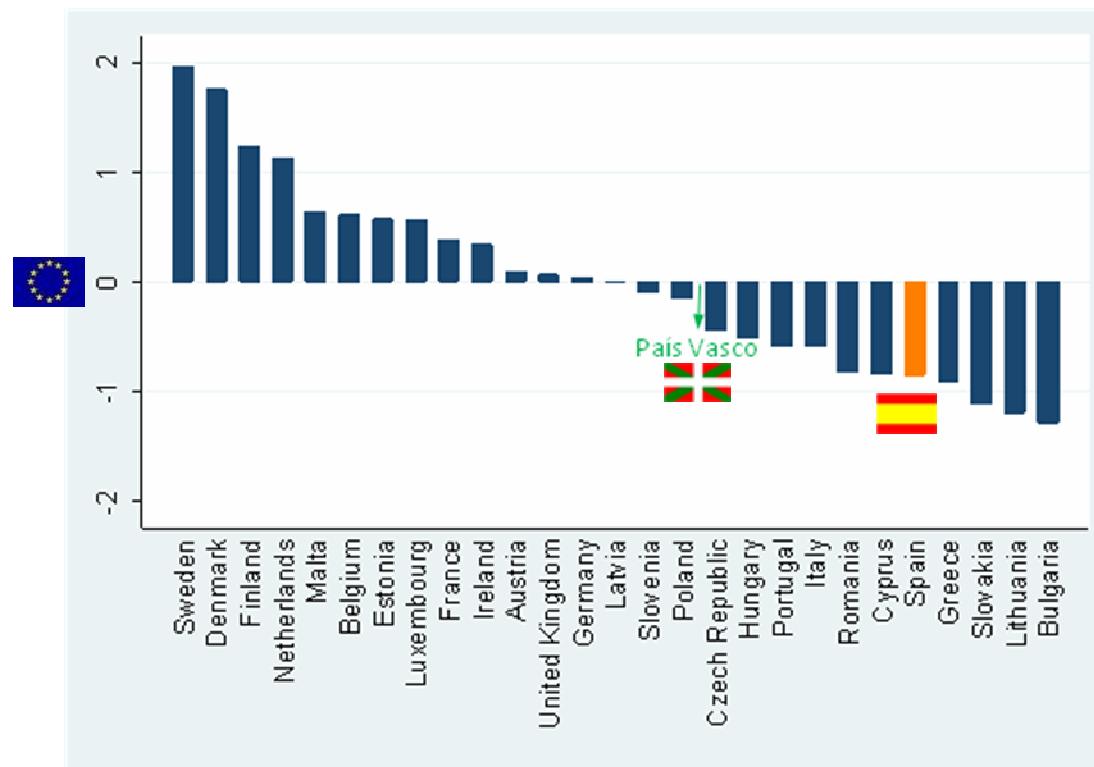


Fuente: Eustat y PRO INNO Europe: INNO-Metrics. Comisión Europea



Necesidad en el Ámbito de la Prevención

- Según la **Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo** (Dublín) el índice de innovación, calculado únicamente a partir de las condiciones de trabajo es el siguiente:



Notas: Elaborado por CERPIE, siguiendo indicaciones de los técnicos que elaboraron el informe

Encuesta a Trabajadores (Realizada y analizada) y a Directivos (en proceso de análisis)



- Objetivo: Estudiar la Situación Actual en Euskadi
- Realizar una Encuesta a Trabajadores, siguiendo exactamente el procedimiento de la Fundación de Dublín (la representatividad del País Vasco en la Encuesta Europea es muy pequeña: 72 encuestas v.s 1.800 del estudio)
- Realizar una Encuesta a Directivos de Empresa (500), con el objetivo de analizar su percepción de la Organización del Trabajo en sus Empresas
- Diseñar una Estrategia acorde con los resultados y sus correspondientes políticas (Tácticas)



Modelos de OT e indicadores que los caracterizan

- 1 Tradicional o simple
- 2 Taylorista
- 3 Producción ajustada
- 4 Aprendizaje discrecional

1. Organización tradicional o simple



- Tareas poco complejas
- Métodos de trabajo informales
- Ausencia de normas de calidad

- Baja autonomía en el trabajo
- Elevada presencia de tareas monótonas
- Baja frecuencia de rotación de tareas
- Ausencia de trabajo en equipo
- Pocas posibilidades de aprender en el trabajo y de resolver problemas



2. Organización Taylorista



- Es importante el trabajo en equipo, aunque se desarrolla con poca autonomía para la distribución de tareas y la elección del líder
- Normas precisas de calidad
- Rotación de tareas

- Escasa autonomía en los métodos y ritmo de trabajo
- Complejidad de tareas baja
- Tareas monótonas y repetitivas
- Restricciones en el ritmo de trabajo (jerárquicas y automáticas)



3. Producción ajustada



- Trabajo en equipo
- Autonomía y rotación de tareas
- Autoevaluación de la calidad
- Aprendizaje y resolución de problemas

- Restricciones horizontales en el ritmo de trabajo
- Restricciones basadas en objetivos o productividad
- Complejidad de tareas



4. Aprendizaje discrecional



- Autonomía en el trabajo
- Aprendizaje y resolución de problemas
- Autoevaluación de la calidad en el trabajo
- Equipos autónomos de trabajo
- Tareas no repetitivas

- Complejidad de tareas
- Ausencia de restricciones en el ritmo de trabajo
- Restricciones en el ritmo de trabajo impuestas por el mercado



Avance de Resultados de la Encuesta a Trabajadores

El Modelo Europeo

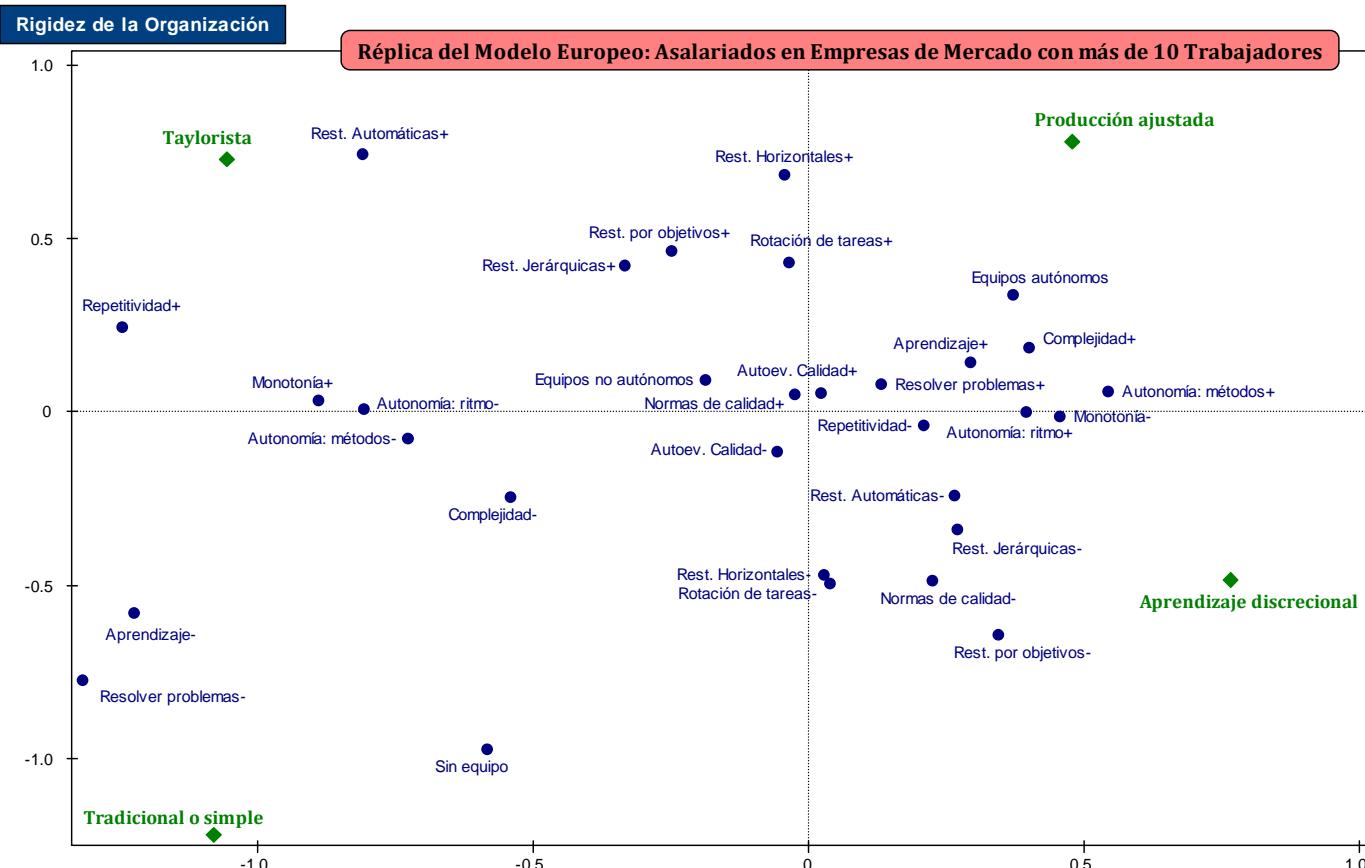
Trayectorias Demográficas y por Ocupación



Resultado del Modelo Europeo en la CAPV



Este eje separa las organizaciones que restringen el ritmo de trabajo (automáticas, por trabajar en cadena; horizontales, por trabajar en un sistema just in time o jerárquicas, por imposición de jefes y mandos)



Separar organizaciones en las que el trabajador tiene que realizar tareas complejas, resolver problemas y tiene asimismo oportunidades de aprender del resto

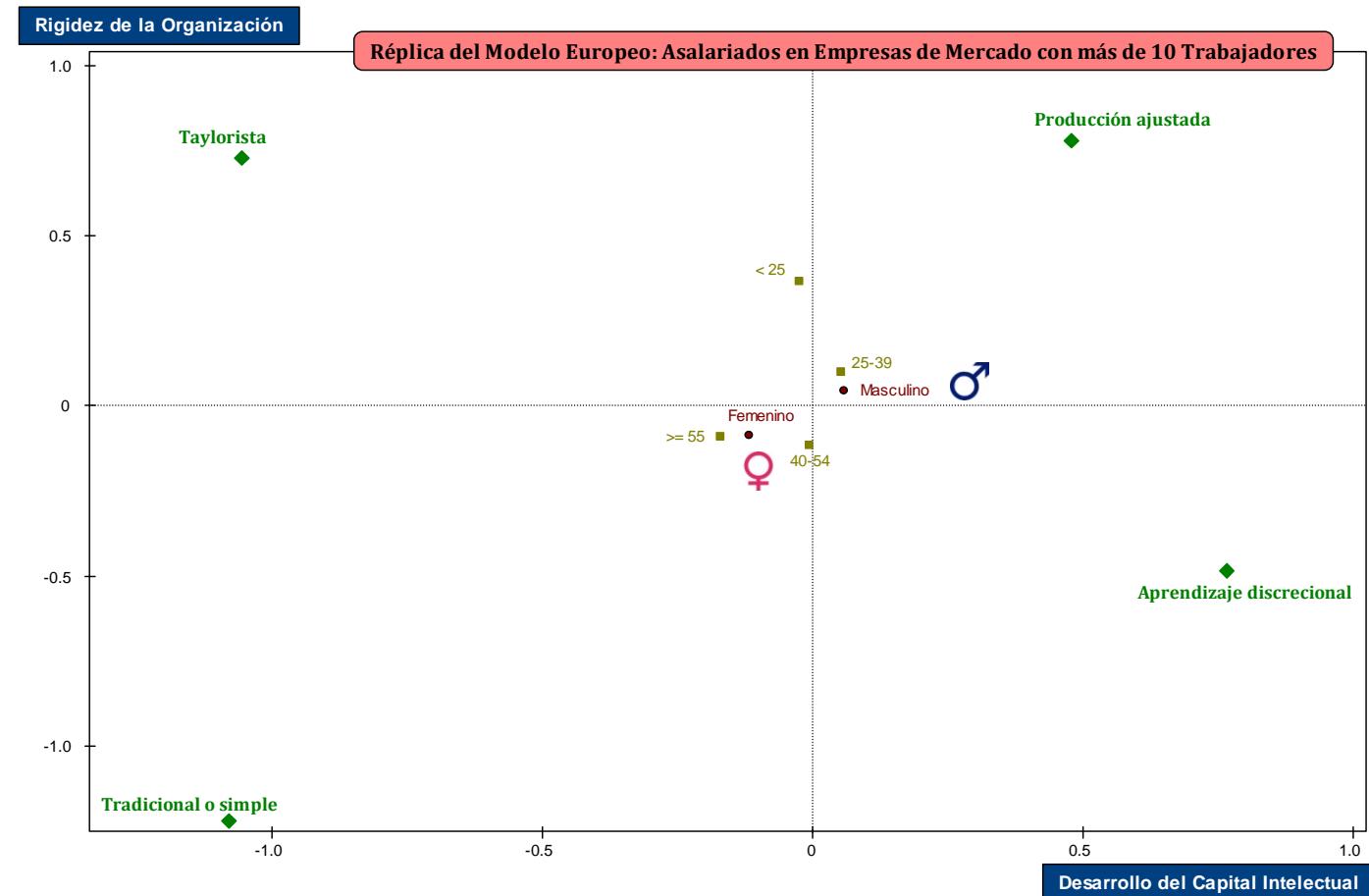


Posicionamiento Demográfico



Las mujeres se encuentran significativamente por debajo de la media en cuanto a desarrollo del capital intelectual, al igual que los trabajadores de mayor edad

Los trabajadores jóvenes están significativamente por encima de la media ocupados en organizaciones restrictivas

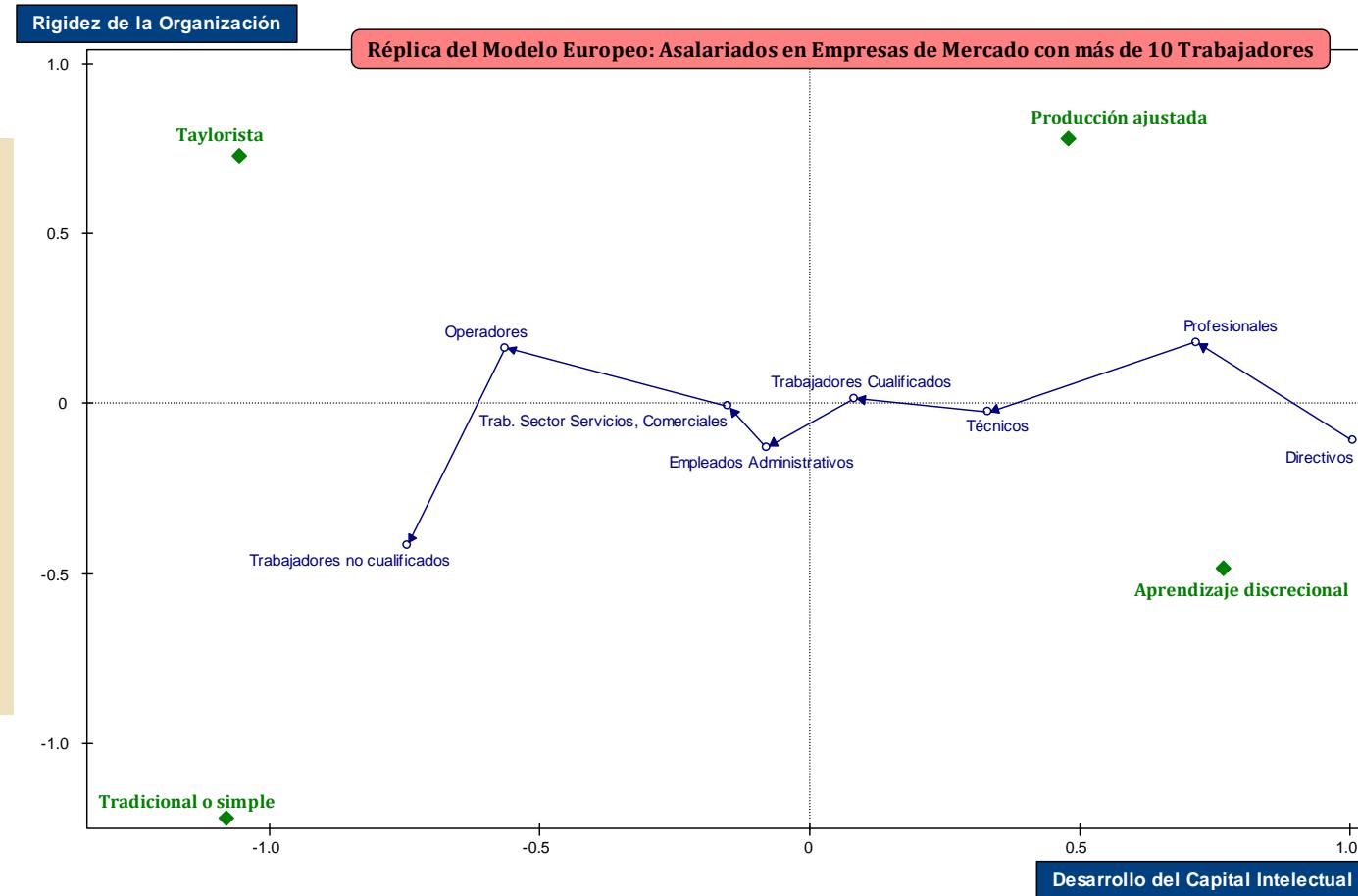




Posicionamiento por Ocupación



Los que más pueden desarrollar su capital intelectual son precisamente los que más capital intelectual poseen. Esto lleva a un círculo vicioso: el que dispone de poco capital intelectual, a lo largo del tiempo además lo verá empobrecido



% de población ocupada en los cuatro tipos de organización del trabajo



% población ocupada	Europa	Euskadi	España
Tradicional o simple	16,4	16	27,3
Tayloriana	19,5	21,7	27,5
Producción ajustada	25,7	26,8	24,6
Aprendizaje discrecional	38,4	35,6	20,6

Riesgos laborales (Ergonómicos)



% de trabajadores expuestos a:	TIPOLOGIA				Euskadi	Europa
	RIESGOS ERGONÓMICOS	Tradicional o simple	Taylorista	Producción ajustada		
Posiciones dolorosas o fatigantes	46,6	62,9	26,6	25,8	37,3	29,6
Llevar o mover cargas pesadas	27,7	50,6	15,8	17	25,6	21,1
Estar de pie	78,9	88,6	49,8	54,2	64,4	55,0
Movimientos repetitivos de mano o brazo	85,7	89,4	63	53,8	69,1	53,7
Vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, etc.	35,2	35	14,4	16,1	22,7	23,0

Riesgos laborales (Químicos, biológicos y de radiación)



% de trabajadores expuestos a:	TIPOLOGIA				Euskadi	Europa
	Tradicional o simple	Taylorista	Producción ajustada	Aprendizaje discrecional		
RIESGOS QUÍMICOS, BIO LÓGICOS O DE RADIACIÓN						
respirar humos o gases (de soldadura o de salida de humos, por ejemplo), polvo (tal como polvo de madera o polvo mineral), etc.	29,2	36	14,8	19,1	23,2	23,6
Respirar vapores, como disolventes o diluyentes	18,3	21,9	7,9	10,8	13,7	13,2
Manejar o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas	30,1	27	12,4	9,4	17,3	14,3
Manejar o tener contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc.	12,8	11,5	10,3	6,2	9,4	17,2
Radiación como rayos X, radiactividad, luz de soldadura, láser	11,1	8,7	4,7	7,4	7,6	15,4



Avance de Resultados de los Responsables de Empresa. Comparativa



El Modelo Europeo

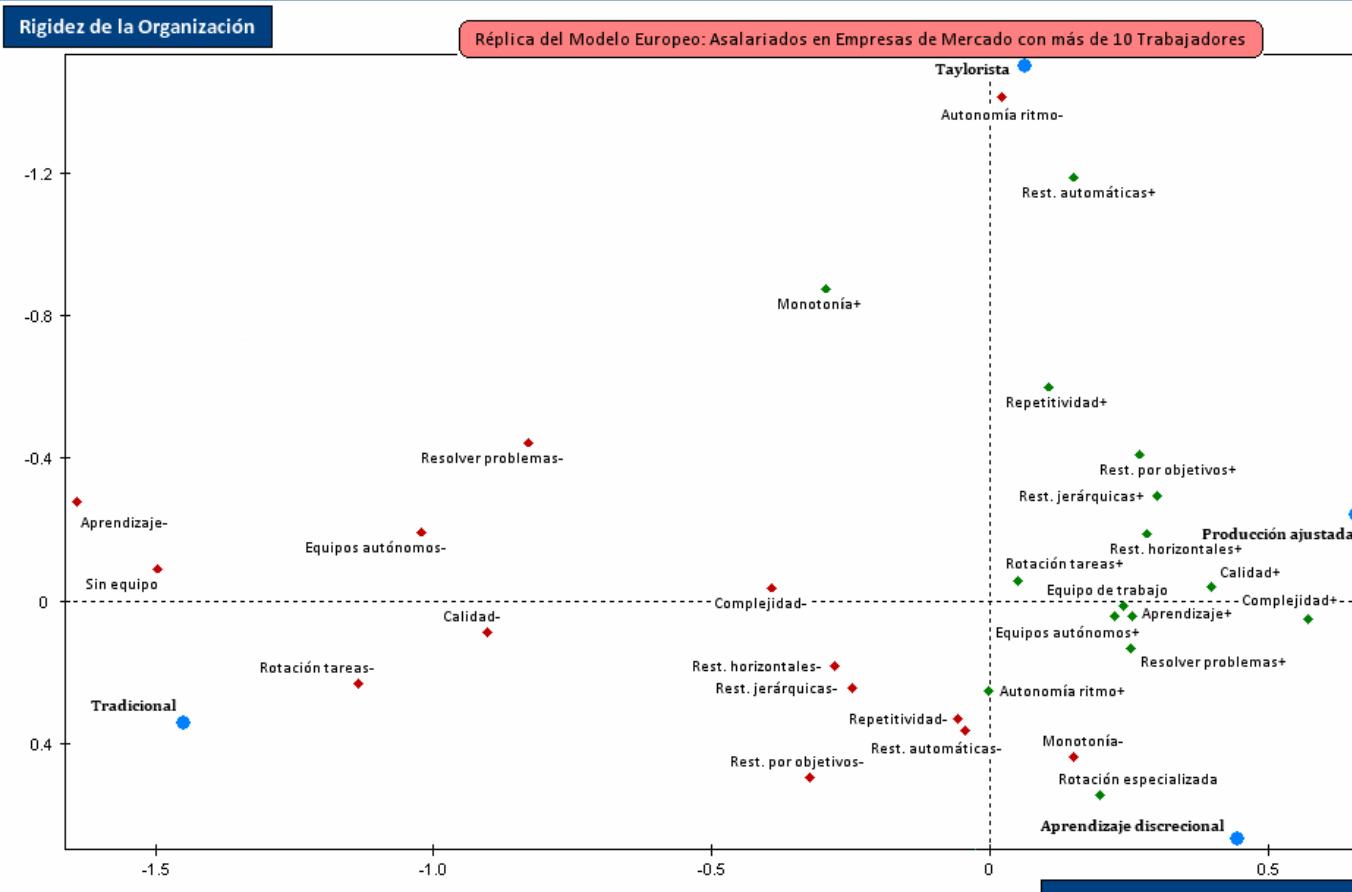
Una visión muy similar a la de los trabajadores: es decir, una **oportunidad** de trabajar, con un cierto **grado acuerdo** sobre un problema que afecta a la **seguridad y salud**, y también a la **innovación**, esto es, a la **SOSTENIBILIDAD**.

Resultado del Modelo Europeo en el PP.VV

Responsables de Empresa



Este eje separa las organizaciones que restringen el ritmo de trabajo (**automáticas**, por trabajar en cadena; **horizontales**, por trabajar en un sistema just in time o **jerárquicas**, por imposición de jefes y mandos)



Separa organizaciones en las que el trabajador tiene que realizar tareas complejas, resolver problemas y tiene asimismo oportunidades de aprender del resto

Visión de los Trabajadores comparada con la visión de los Responsables de Empresa



% población ocupada / % número de empresas	Trabajadores	Responsables de Empresa	
		% Trabajadores en plantilla	% Empresas
Tradicional o simple	16,0	21,6	29,7
Taylorista	21,7	19,7	21,4
Producción ajustada	26,8	40,1	17,2
Aprendizaje discrecional	35,6	18,6	31,7

Los responsables de Empresa creen que hay un mayor número de Trabajadores en sistemas de Producción ajustada un 40,1%, concentrados en un 17,2% de Empresas. Además creen que un 29,7% de las Empresas tienen una organización Tradicional o simple.



Avance de Resultados Generales

Indicadores de Innovación y Onerosidad en las
comarcas del CAPV

Sostenibilidad



Índice de Innovación

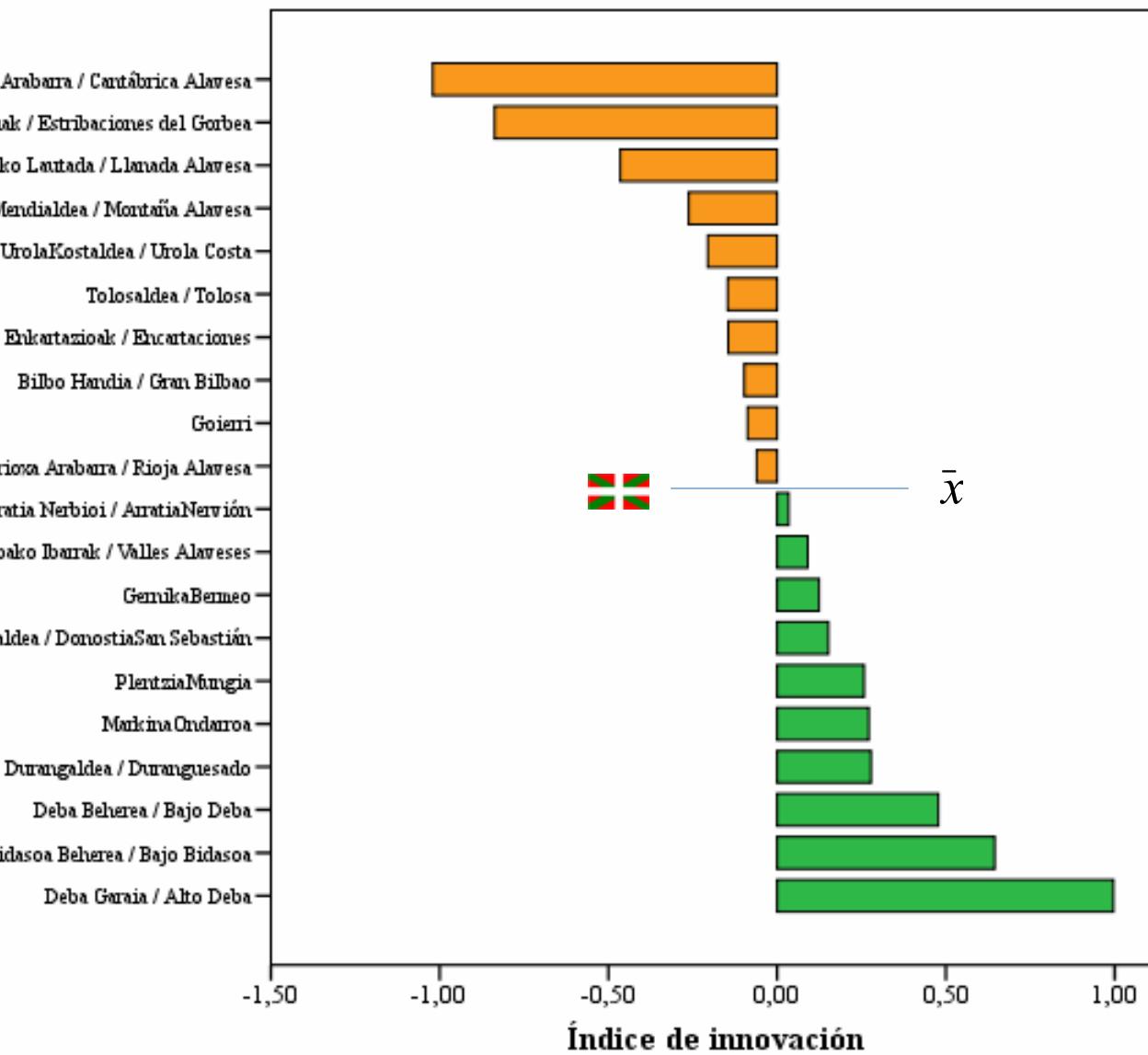


Calculado exactamente siguiendo el procedimiento de la Fundación de Dublín. Valora especialmente el aprendizaje, la resolución de problemas y la autonomía en el trabajo.

En naranja, comarcas cuyo índice resulta inferior a la media.

En verde, comarcas con índice superior a la media. La media de Euskadi se encuentra en el cero.

COMARCA





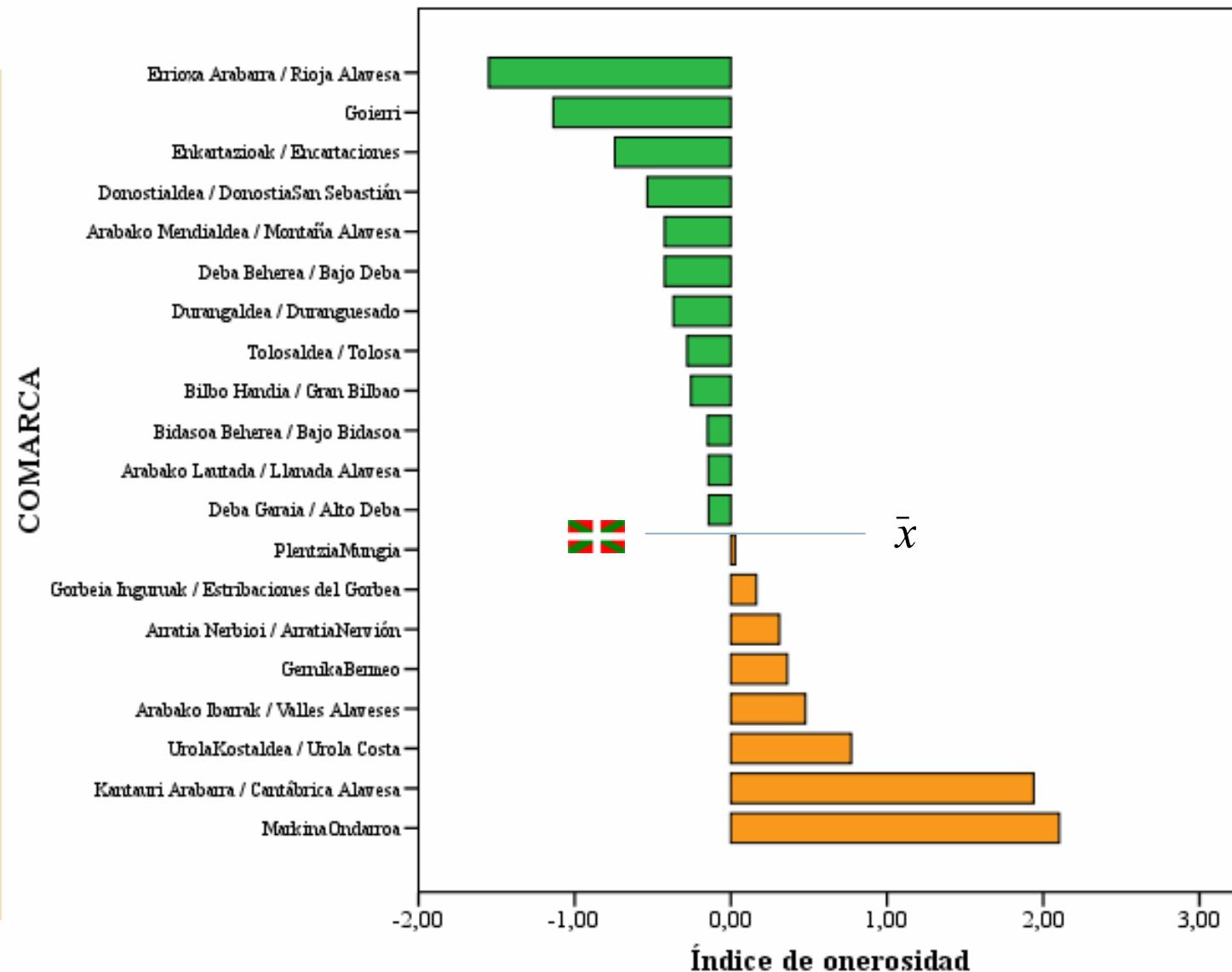
Índice de Onerosidad (penosidad)



Calculado exactamente siguiendo el procedimiento de la Fundación de Dublín. Valora especialmente jornadas prolongadas, trabajo en horas asociales (noche, domingos, turnos) y restricciones de cualquier tipo en el ritmo de trabajo (cadenas de montaje, just in time, demanda de clientes, etc.).

En verde, los que tienen un índice de onerosidad inferior a la media.

En naranja, comarcas cuyo índice resulta superior a la media. La media de Euskadi se encuentra en el cero.





Indicador Conjunto: Sostenibilidad en el CAPV –datos-



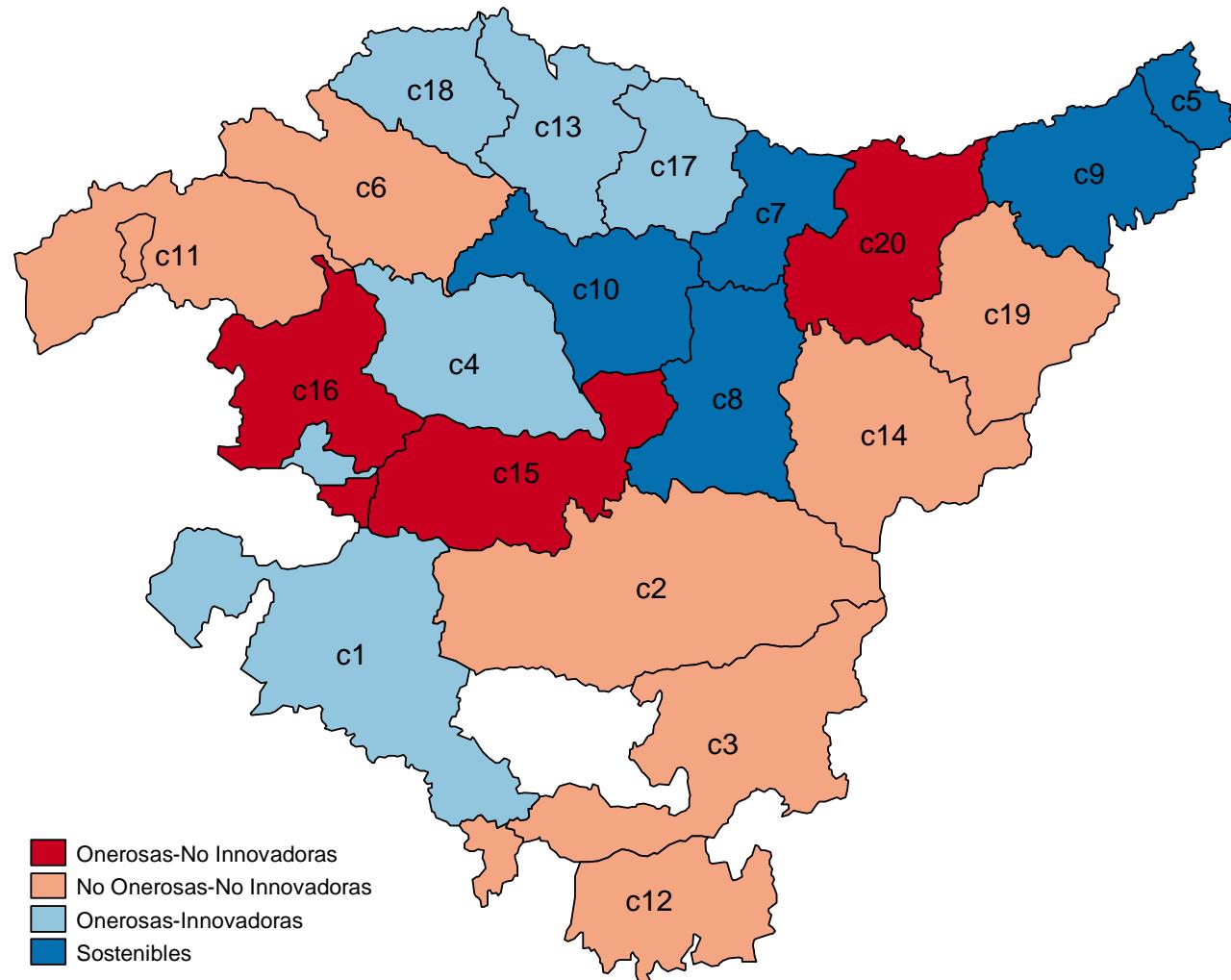
Comarca	Código	Territorio H.	Sostenibilidad
Arabako Ibarrak/Valles Alaveses	c1Álava	Onerosas-Innovadoras	
Arabako Lautada/Llanada Alavesa	c2Álava	No Onerosas-No Innovadoras	
Arabako Mendialdea/Montaña Alavesa	c3Álava	No Onerosas-No Innovadoras	
Arrati-Nerbioi/Arratia-Nervión	c4Bizkaia	Onerosas-Innovadoras	
Bidasoa Beherea/Bajo Bidasoa	c5Guipuzkoa	Sostenibles	
Bilbo Handia/Gran Bilbao	c6Bizkaia	No Onerosas-No Innovadoras	
Deba Beherea/Bajo Deba	c7Guipuzkoa	Sostenibles	
Deba Garaia/Alto Deba	c8Guipuzkoa	Sostenibles	
Donostialdea/Donostia-San Sebastián	c9Guipuzkoa	Sostenibles	
Durangaldea/Duranguesado	c10Bizkaia	Sostenibles	
Enkartazioak/Encartaciones	c11Bizkaia	No Onerosas-No Innovadoras	
Errioxa Arabarra/Rioja Alavesa	c12Álava	No Onerosas-No Innovadoras	
Gernika-Bermeo	c13Bizkaia	Onerosas-Innovadoras	
Goierrí	c14Guipuzkoa	No Onerosas-No Innovadoras	
Gorbeia Inguruak/Estribaciones del Gorbea	c15Álava	Onerosas-No Innovadoras	
Kantauri Arabarra/Cantábrica Alavesa	c16Álava	Onerosas-No Innovadoras	
Markina-Ondarroa	c17Bizkaia	Onerosas-Innovadoras	
Plentzia-Mungia	c18Bizkaia	Onerosas-Innovadoras	
Tolosaldea/Tolosa	c19Guipuzkoa	No Onerosas-No Innovadoras	
Urola-Kostaldea/Urola Costa	c20Guipuzkoa	Onerosas-No Innovadoras	



Indicador Conjunto: Sostenibilidad



Sostenibilidad de la Organización del Trabajo





Indicador Conjunto: Sostenibilidad



	No innovadoras	Innovadoras
Onerosas	<p>Gorbeia Inguruak/Estribaciones del Gorbea Kantauri Arabarra/Cantábrica Alavesa Urola-Kostaldea/Urola Costa</p>	<p>Arabako Ibarrak/Valles Alaveses Arrati-Nerbioi/Arratia-Nervión Gernika-Bermeo Markina-Ondarroa Plentzia-Mungia</p>
No Onerosas	<p><u>Arabako Lautada/Llanada Alavesa</u> Arabako Mendialdea/Montaña Alavesa <u>Bilbo Handia/Gran Bilbao</u> Enkartazioak/Encartaciones Errioxa Arabarra/Rioja Alavesa Goierrri Tolosaldea/Tolosa</p>	<p>Bidasoa Beherea/Bajo Bidasoa Deba Beherea/Bajo Deba Deba Garaia/Alto Deba <u>Donostialdea/Donostia-San Sebastián</u> Durangaldea/Duranguesado</p>



A modo de adelanto de conclusiones





A modo de adelanto de conclusiones I



- A) La posición relativamente más precaria, en términos de aprendizaje, de los trabajadores menos cualificados.

Propuesta:

la perversión del sistema que se produce al ser los directivos y profesionales los que tienen más oportunidades de desarrollo de su capital intelectual, puede corregirse desde la Administración, potenciando el desarrollo de políticas de aprendizaje enfocadas a este colectivo (mayor potencia del e-learning certificado por Universidades).



A modo de adelanto de conclusiones II



B) La posición, relativamente más precaria, de las mujeres, en términos de: situación profesional (análisis de categorías profesionales por sexo), aprendizaje y diversos indicadores (análisis del cruce con la variable género de: perfeccionamiento profesional, contratos laborales, riesgos de musculo esqueléticos, conciliación, motivación e integración).

La conclusión es que, durante los últimos años se ha producido una incorporación de la mujer al trabajo, pero no una auténtica integración.
Propuesta: impulsar desde la Administración un debate con los Agentes Sociales para lograr que ésta incorporación se transforme en una auténtica integración.



A modo de adelanto de conclusiones III



C) La posible inadecuación de las organizaciones de aprendizaje discrecional en entornos con mayores riesgos a la seguridad. Este caso puede apreciarse en el sector de la construcción. En este tipo de sectores, y también en otros sectores como el Metal, puede ser más importante potenciar sistemas de producción ligera o ajustada, que hacen un mayor hincapié en las restricciones por normas y que parece más indicada en sectores tales como el de la Construcción, donde el seguimiento de procedimientos específicos establecidos en los Estudios y Planes de Seguridad y Salud (que son obligatorios en este sector) puede garantizar en mejor medida la seguridad de los trabajadores.

Existe por lo tanto una oportunidad para la Administración de potenciar la adopción de sistemas de producción ligera en estos sectores; y, en el caso de la construcción, dada la importancia de la actividad promotora de las Entidades Locales (Ayuntamientos) plantear un debate de cara a la estandarización de los Planes de Seguridad y Salud en las obras de promoción pública.



Propuesta Estratégica de OSALAN

2011-2014





Propuesta Estratégica



- Desplegar una estrategia a partir de los siguientes elementos:
 - Objetivo estratégico: **Garantizar la Sostenibilidad** (económica y de bienestar) del mercado de trabajo en la CAPV
 - Escenario previsible (5 años): En el aspecto económico, **Recuperación Lenta**, dependiendo de las reformas económicas y laborales que se implementen. En cuanto a la Salud y Seguridad **Incremento Inercial** de los indicadores de efecto (en función de la economía)
- Estrategia: Potenciar, apoyar y fomentar estructuras organizativas sostenibles, **dirigidas a Producción Ajustada**



Políticas Derivadas de la Estrategia

Encuesta a Trabajadores y Directivos para:

- Verificar si existe un grado de acuerdo entre trabajadores y responsables de empresa en la percepción de la OT
- Por lo tanto:
 - * Diseñar sistemas de Formación eficientes
 - * Difusión de las políticas de Prevención
 - * Incidir sobre los modelos más usuales de OT en la CAPV y aplicar políticas de prevención que se ajusten a estos
 - * Facilitar la aculturalización preventiva en la CAPV





ESKERRIK ASKO

UPV - Universidad de Verano – Donostia 2011

