

TEMA 68: *Salud laboral y calidad de vida. Elementos que determinan el grado de satisfacción laboral. Medio ambiente y trabajo. La protección medioambiental.*

Esquema:

1. Introducción.
2. Salud laboral y calidad de vida.
 - 2.1. Concepto de salud laboral y calidad de vida de trabajo.
 - 2.2. Técnicas para la mejora de la calidad de la vida de trabajo.
 - 2.3. Objetivos de los proyectos de calidad de vida laboral.
3. Elementos que determinan el grado de satisfacción laboral.
 - 3.1. Concepto de satisfacción laboral.
 - 3.2. Factores que determinan la satisfacción laboral.
 - 3.3. Evaluación de la satisfacción laboral.
4. Medio ambiente y trabajo.
 - 4.1. Los riesgos ambientales.
 - 4.2. La protección del medio ambiente de trabajo.
5. La protección medioambiental.
 - 5.1. Problemática actual.
 - 5.2. Gestión medioambiental en la empresa.
6. Conclusiones.
7. Referencias bibliográficas y documentales.

1. INTRODUCCIÓN.

A finales del siglo XX, en las sociedades desarrolladas, uno de los objetivos de toda persona es el de mejorar la calidad de vida. Pero ¿qué es la calidad de vida? ¿obtener mayores ingresos?, ¿poder hacer lo que uno quiere?, ¿consumir todo lo que se desee?. Seguramente podríamos plantearnos estas y muchas más preguntas y no tendríamos la respuesta exacta, porque, la calidad de vida es algo subjetivo y cada uno de nosotros entendemos cosas distintas, aunque habrá acercamiento en algunos aspectos como salud, seguridad, etc.

Pues bien, la salud puede verse dañada, entre otras causas, por las diferentes actividades que realiza el individuo, una de estas actividades

es el trabajo, y por tanto éste puede ser un factor de riesgo que incida en la salud y por ende en la calidad de vida; si bien su ausencia es, a su vez, una variable que determinaría una mala calidad de vida.

Pero la calidad de la vida de trabajo, no se garantiza sólo manteniendo unas adecuadas condiciones físicas de trabajo que eliminen o reduzcan al máximo los riesgos profesionales, sino que también su contenido, disciplina y organización deben contribuir no sólo a la elevación material de las personas sino también a su elevación moral, por ser uno de los instrumentos de dignificación del hombre en su dimensión individual, y social, de ahí la importancia que tiene poder identificar y valorar los factores psicosociales que dentro de la organización empresarial pueden hacer del asalariado un hombre satisfecho o insatisfecho.

Otro de los grandes problemas relacionados con el trabajo directa o indirectamente es el relativo al deterioro medioambiental como consecuencia de la contaminación atmosférica, de las aguas, del suelo, nuclear, agotamiento de los recursos, etc, siendo tan grandes sus implicaciones que resulta preciso el concurso de las más poderosas fuerzas sociales.

Para la mejor comprensión del tema desarrollaré el siguiente esquema:

2. SALUD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA.

2.1. Concepto de salud laboral y calidad de vida de trabajo

La OMS define la salud como “el completo estado de bienestar físico, psíquico y social”, por lo que trasladando este concepto al plano laboral y haciendo nuestra esa definición de salud, llegamos a la conclusión de que será necesario tomar todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que impidan cualquier tipo de daño en la salud de trabajador, considerada ésta en su triple vertiente: física, psíquica y social, habida cuenta que estos tres campos no son compartimentos estancos en el individuo si no que están interrelacionados influyendo cada uno de ellas en los dos restantes, por ello es importante que al diseñar un programa de medidas de prevención se entienda la protección de los trabajadores como un todo integrado, sin olvidar los factores organizativos, entre otros, que tienen una influencia decisiva sobre el número de accidentes que ocurren en la empresa. igualmente, el Estado debe actuar la experiencia ha demostrado que una política social ambiciosa constituye un factor de competitividad, y que, por el contrario, los costes que

genera la falta de intervención política suponen una pesada carga para las economías y las sociedades.

En España, la protección de la salud laboral es un derecho constitucional reconocido, correspondiendo a los poderes públicos organizar y tutelar este derecho a través de las medidas y servicios que resulten necesarios. En cumplimiento de este mandato constitucional el legislador ha creado un amplio conjunto normativo destinado a salvaguardar la integridad física-psíquica de los trabajadores, siendo su eje central la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) fruto de la necesaria trasposición al derecho español de la directiva Marco 89/391/CEE, la cual constituye un cuerpo legal básico de garantías y responsabilidades destinado a establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores.

Las modernas ideas que ponen en relación la salud laboral con la calidad de vida, tienen su origen en investigaciones y descubrimientos empíricos que se han venido realizando desde hace más de medio siglo, con el fin de evitar la profunda deshumanización del trabajo que, a principios del siglo XX, trajeron consigo las nuevas tecnologías y la organización científica del trabajo diseñada por F.W.Taylor basada en la división del trabajo en tareas elementales que, si bien permitieron una mayor producción y un aumento del nivel de vida, dieron lugar a una ruptura del grupo laboral, ocasionando problemas de desinterés por un trabajo pobre en contenido, limitando el desarrollo de la personalidad y provocando una progresiva insatisfacción. En los años 60 el desarrollo económico del mundo occidental conlleva una evolución tecnológica en la que la automatización de procesos y la aplicación creciente de la informática obligan a una reestructuración del mundo del trabajo, paradójicamente el incremento de la productividad no siempre se ha traducido en la mejora de las condiciones de trabajo, sino que, contrariamente, ha supuesto en muchos casos, una mayor especialización y un mayor empobrecimiento del trabajo. Por otra parte, a partir de 1973, con la Crisis del Petróleo, comienza una etapa de crisis estructural de la economía mundial que genera, entre otras cosas, un aumento de la inestabilidad en el empleo, lo que propició una política sindical basada preferentemente en el mantenimiento del volumen de empleo en detrimento muchas veces de la mejora de las condiciones del mismo. No es exagerado afirmar que las nuevas tecnologías ha supuesto en los últimos 20 años un incremento de la especialización y una división entre planificación y ejecución aún mayores que los provocados por la Organización Científica del Trabajo; la aparición de nuevos sistemas de contratación y de retribución que suponen un incremento de la eventualidad y del trabajo nocturno y a turnos. Todo lo

cual se nos presenta como un fenómeno que en muchos casos se puede calificar de neotaylorismo.

Pero existen, además de los estrictamente económicos, otros factores de índole sociocultural, que también influyen en esta evolución: por un lado, el aumento del tiempo de escolarización comporta que los individuos entren en contacto con el mundo laboral cuando ya son más maduros y que por lo tanto sean más críticos respecto al medio ambiente, al contenido, a la organización del trabajo, y a los desfases entre el nivel de cualificación requerido y la formación recibida. Por otra parte, ha habido una variación importante en las escalas de valores, como consecuencia del mayor nivel educativo, que ha favorecido la aparición de modelos basados en la expresión de la propia personalidad, en relaciones más igualitarias y en la autorrealización. Todo esto conlleva la necesidad de adecuar la organización del trabajo a esta realidad sociocultural, estableciendo relaciones de trabajo que favorezcan la asunción, por parte de los individuos, de mayores cotas de responsabilidad, control y capacidad de tomar decisiones sobre la tarea que realizan.

El concepto de calidad de la vida de trabajo aparece por vez primera en la Conferencia internacional celebrada en 1972 en Arden House (Nueva York), y desde entonces han ido apareciendo diversas iniciativas en pro de la calidad de la vida laboral que han venido a desarrollar las ideas gestadas en la escuela de Relaciones humanas sobre humanización del trabajo y medio ambiente de trabajo, si bien, desde los años ochenta se vienen observando como el objetivo perseguido con las nuevas fórmulas de organización del trabajo se ha desplazado hacia la productividad y la competitividad, cambio que obedece principalmente al gran aumento de la competencia empresarial, pero probablemente hay otras causas como la debilitación del movimiento obrero y el aumento del desempleo.

Definir la calidad de vida laboral no es fácil, pero se observan elementos comunes a todos los programas sobre calidad que permiten su configuración conceptual, a saber :

- A. Está probado que la mayoría de los programas favorecen la participación en la introducción de las mejoras.
- B. En la concepción de los puestos de trabajo se tienen en cuenta tanto los aspectos técnicos como organizativos.
- C. La mayoría de los proyectos sobre la calidad de la vida de trabajo tratan de potenciar la cooperación, la formación, las posibilidades de expresión, la autogestión, la utilización de calificaciones polivalentes y la comprobación permanente de los resultados, con el fin de que

resulte atractivo el propio contenido del trabajo y no únicamente las condiciones de empleo.

Los datos obtenidos en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, refuerzan la afirmación de que el entorno organizativo del trabajo debería ser un campo al que los prevencionistas dedicaran una atención especial, pues se olvida que el trabajo está desarrollado por personas con unas capacidades, unas motivaciones y unas expectativas. Ciertamente, los problemas de integridad física del individuo originados por causas técnicas, son más evidentes y próximos, pero no debemos olvidar que el conjunto de problemas de origen psicosocial, por la frecuencia e incidencia con la que se presentan, tienen graves repercusiones sobre la salud del individuo. Estos factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza, pues comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. En este sentido, se observa que las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, el acoso psicológico (mobbing) y sexual, y la intimidación, son responsables del 18 % de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral (la frecuencia de estas patologías es dos veces superior en los sectores de la educación y los servicios sociales y de salud). Su aparición no se debe tanto a la exposición a un riesgo específico como a un conjunto de factores: la organización del trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo, las relaciones jerárquicas, la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa; que deben inscribirse dentro de un contexto global que la OIT define como «bienestar en el trabajo», a lo que debe sumarse la incidencia de ciertas dependencias, en particular del alcohol y los medicamentos, sobre la tasa de accidentes.

En el ámbito comunitario, la salud y la seguridad en el trabajo constituyen hoy en día uno de los ámbitos más densos e importantes de la política social de la Unión Europea. Desde finales de la década de los setenta y especialmente, a raíz de la adopción, en 1987, del Acta Única Europea, se ha venido configurando un *corpus* legislativo importante destinado a elevar los niveles de salud y seguridad. Dada la riqueza de este acervo comunitario, el Consejo ha definido una estrategia comunitaria para el periodo 2002-2006 que se recoge en una Resolución aprobada el 3.6.2002, la cual presenta tres rasgos novedosos:

1. Adopta un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos, especialmente de carácter psicosocial, siendo el objetivo la mejora de la calidad del trabajo, uno de cuyos componentes esenciales es un entorno sano y seguro.
2. Se basa en la consolidación de una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos: legislación, diálogo social, vías de progreso, localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos.
3. La constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes implicados en el ámbito de la salud y la seguridad.

2.2. Técnicas para la mejora de la calidad de la vida de trabajo.

En este orden de cosas, las experiencias iniciadas en empresas escandinavas y anglosajonas, y que posteriormente se han ido extendiendo a otros países, han demostrado que la introducción de nuevas formas de organización del trabajo basadas en un aumento de la participación, así como en la variación y el enriquecimiento respecto al contenido del trabajo suponen, en muchos casos, una mejora real de la calidad de vida laboral. Sin pretender ser exhaustivos, vamos a limitarnos a enunciar algunas de las medidas que pueden contribuir a una mejora de la calidad de vida laboral:

A. Rotación en el trabajo.

Este sistema de organización del trabajo comprende a varios trabajadores que se intercambian sus puestos de trabajo periódicamente, durante intervalos de tiempo cuya duración puede oscilar (una semana o meses). Siendo factible siempre que las tareas a realizar sean simples, los costes de formación sean reducidos y no sea necesario modificar los equipos de trabajo. Las razones que pueden justificar la opción de rotar de puesto de trabajo son muy variadas: la seguridad de equipos y personas; la imposibilidad momentánea de suprimir o modificar cierta tarea tediosa o pesada, repartir la fatiga que puede producir el desempeño de determinadas tareas; una mayor motivación del personal, etc.

B. Ampliación y enriquecimiento de las tareas.

El enriquecimiento y ampliación del contenido de un puesto de trabajo se basa en el abandono de la división tradicional del trabajo, pues está demostrado que el trabajo repetitivo, la falta de aplicación de conocimientos, de toma de decisiones y un escaso grado de responsabilidad, pueden despertar sentimientos de monotonía y

aburrimento. Por el contrario, las personas suelen manifestar mayor satisfacción y compromiso con el trabajo cuando éste aglutina tareas diversas y de una complejidad manejable, que sea acorde con sus conocimientos y destrezas, siempre que no implique una mayor fatiga. Esta técnica consiste en añadir actividades cualitativamente diferentes, así por ejemplo:

- Encomendarle los trabajos de inspección ya sea de las materia primas o de los productos acabados.
- Encargar al propio trabajador las tareas de montaje, ajuste, mantenimiento y reparación de las máquinas a utilizar.
- Confiarle el control de las reservas de piezas o equipos.
- Diseñar el plan de trabajo, de seguridad y de la limpieza del lugar de trabajo, la presentación de informes, la comunicación con otros trabajadores, etc.

Mientras que la ampliación del contenido de un puesto de trabajo se traduce en una mayor heterogeneidad de tareas, en el enriquecimiento del contenido la heterogeneidad es más bien de funciones.

Tanto la rotación de puestos como la ampliación de tareas son dos modificaciones de tipo organizativo que también se adoptan como forma de prevención de algunas patologías relacionadas con movimientos repetitivos (tenosinovitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, ...), siempre y cuando impliquen un cambio real pues de no ser así no se lograría el efecto deseado.

D. Grupos de trabajo semiautónomos.

La técnica descrita en el apartado anterior no tiene en cuenta el deseo de trabajar junto a otras personas, ni aprovecha el potencial de motivación que encierra el trabajo en equipo, a lo que cabe añadir otras limitaciones inherentes al propio trabajador, me refiero concretamente a su capacidad física, formación, etc, que pueden llegar a impedirle la realización de las tareas requeridas.

Los grupos semiautónomos de producción se presentan como una nueva forma organizativa que ayuda a eliminar los factores negativos del productivismo y fomenta la autorrealización a través del trabajo, haciendo de éste una actividad grupal, es decir, social. Esta basada en la creación de un grupo reducido de trabajadores con un objetivo de trabajo común: que tienen cierta autonomía para tomar decisiones sobre la tarea que realizan y de la que son responsables de forma conjunta. Sus principales ventajas son:

- Los puntos débiles de unos se pueden compensar con los puntos fuertes de otros.
- Pueden realizarse reajustes internos para armonizar las diferentes preferencias y solucionar problemas puntuales.
- Pueden asumir responsabilidades más amplias e importantes, incluidas las funciones de supervisión.

El campo de aplicación es amplio, pudiendo aplicarse a todas aquellas tareas, monótonas y repetitivas, en las que el enriquecimiento es difícil de conseguir de forma individual; aunque los cambios técnicos y organizativos son mayores, más costosos y difíciles de llevar a cabo, siendo diferente su repercusión sobre la organización empresarial según la actividad; así en la industria, esta técnica exige la aparición de nuevas fábricas o unidades de producción, un caso muy ejemplificativo es el de la empresa de automoción Volvo, que como consecuencia de la nueva ordenación del trabajo en su fábrica de montaje de Kalmar fue necesario diseñar el edificio de forma hexagonal a base de módulos, dotarla de un equipo especial para facilitar el transporte en cadena, e instalar un sistema de planificación computadorizado. En cambio, cuando se trata de trabajos de oficinas, los principales cambios no afectan a los equipos, sino a los procedimientos de organización, siendo mayores los cambios en materia de descentralización, delegación de autoridad y cooperación dentro de los grupos.

E. Nuevas tecnologías

La Escuela Sociotécnica afirma que cualquier intento serio por mejorar el contenido del trabajo, debe tener presente las nuevas tecnologías, pues la evolución tecnológica y la calidad de vida laboral están íntimamente unidas entre sí, dada las grandes repercusiones que estas innovaciones tecnológicas están teniendo muy especialmente las relacionadas con la microelectrónica, sobre el empleo, la competitividad, la productividad y la evolución social en general. Las formas en que estas nuevas tecnologías repercuten sobre los trabajos y los trabajadores, son muy complejas y variadas, como ejemplos cabe citar:

4 El empleo de máquinas de control numérico, de embalaje o robots, que obligan a los operarios a realizar a un ritmo rápido tareas fragmentadas para las que no se requiere calificación alguna, llegando incluso a realizar únicamente los trabajadores tareas de simple supervisión cuando la automatización es completa. Precisamente una de las causas del estrés y de la falta de motivación laboral es que el ritmo de trabajo esté marcado por la máquina o por la cadena de montaje, En todos estos casos es preciso que los responsables de la concepción de

estos sistemas de trabajo automatizados no olviden que la calidad de la vida de trabajo es en si mismo un objetivo importante, lo cual exige que las tareas desarrolladas por los trabajadores estén perfectamente integradas con las realizadas por las máquinas. Entre las posibles mejoras que pueden introducirse cabe citar las siguientes:

- Emplear un sistema de amortiguamiento con los propios productos que se están elaborando para dar cierto margen de maniobra entre dos operaciones consecutivas.
- Dar la posibilidad de que sean ellos mismos los que regulen la velocidad de funcionamiento de la máquina o de la cadena.
- Introducir mejoras técnicas para reducir la tensión mental y física que supone el funcionamiento ininterrumpido de la máquina.
- En los trabajos con pantallas de visualización para evitar la monotonía se recomienda establecer un número máximo de horas en el terminal o pausas más largas.

Los estudios realizados sobre estas cuestiones han originado la aparición de una disciplina específica; la Ergonomía, a través de la cual se busca determinar hasta en los más pequeños detalles el mejor nivel de integración entre el hombre, la máquina y el ambiente, con el fin de hacer menos problemática y más humana la prestación profesional.

4 Otro de los temores que ha suscitado la aplicación de las nuevas tecnologías es el que se polarice la mano de obra, dividiéndola en dos grupos: uno de programadores y técnicos con alto nivel de especialización, y otro más numeroso de trabajadores semicalificados.

4 También, se corre el riesgo de que las nuevas tareas requieran nuevas calificaciones cualitativamente diferentes, llegando a perder valor o, incluso a desaparecer, determinados oficios o profesiones, lo que llevará a las empresas a mostrar una clara preferencia por los trabajadores jóvenes con menos experiencia pero más instruidos que los de edad avanzada.

F. Círculos de calidad.

Los círculos de calidad son el resultado de un conjunto de ideas y técnicas norteamericanas, basadas en las teorías de Maslow, Mc Gregor, Likert, Herzberg, Argyris, etc., que no alcanzaron el éxito en su propia tierra pero sí lo tuvieron en Japón, para luego, paradójicamente, volver a los Estados Unidos y extenderse posteriormente por todo el mundo. Esta técnica de mejora se apoya principalmente en tres principios generales.

- 1º. El ser humano es un ser social y no individual, siendo el trabajo en grupo algo connatural a toda sociedad.
- 2º. Nadie puede conocer mejor el trabajo que aquel que lo realiza cotidianamente.
- 3º La mejor idea de uno es siempre inferior a la idea del grupo.

Los círculos de calidad buscan mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en el trabajo, aumentando el grado de participación de los trabajadores en el control y en la administración de la empresa, argumentando que el trabajo en equipo fomenta la satisfacción y la creatividad individual, al permitir el desarrollo de la capacidad humana de los trabajadores, optimizar sus cualidades personales y contribuir considerablemente a la mejora de las condiciones de trabajo. (seguridad, condiciones ambientales, organización del trabajo, etc.)

No existe un único modelo de círculo de calidad ya que cada empresa retoca el esquema para adecuarlo a sus necesidades concretas, pero se puede hablar de unas características más o menos comunes que definen un círculo:

- a) Es un grupo reducido de personas (entre 3 y 15), que tienen un trabajo común, en el mismo taller, sección, área, etc.
- b) Se reúnen periódicamente en sesiones cortas, (lo más habitual es que lo hagan cuatro veces al mes, una hora por semana) en horas de trabajo, o fuera de la jornada pero retribuidas.
- c) La participación de los trabajadores en el círculo de calidad es voluntaria, y generalmente nunca están formados por todos los miembros del taller o de la sección.
- d) Existe un líder, que puede coincidir o no en la persona del supervisor o encargado, y además “un facilitador” que normalmente es un miembro de la dirección, especialmente preparado para formar a los miembros del grupo.
- e) El círculo de calidad no es un grupo de trabajo, es un grupo de trabajadores que se reúnen para identificar, analizar y proponer soluciones a problemas relacionados con su trabajo que luego la dirección valora y decide si las implanta o no.

2.3 Objetivos de los proyectos de calidad de vida laboral.

Los diferentes proyectos puestos en marcha para mejorar la calidad de vida laboral van encaminados a conseguir equilibrar la salud, las posibilidades de desarrollo profesional, personal y social de los trabajadores y la productividad de la organización. Esta nueva concepción de la calidad dentro del marco empresarial ha llevado a

muchas empresas a acuñar desde hace años una nueva expresión la de “clientes internos” para hacer referencia a sus trabajadores.

Así pues, los objetivos prefijados en los proyectos de calidad de vida laboral podemos clasificarlos en dos categorías: económicos y sociales.

- **Objetivos económicos:** aumento de la productividad, mejor calidad del producto, disminución de desechos, reducción del absentismo, menor rotación de la mano obrera, mayor flexibilidad operacional y disminución de los costes de supervisión.
- **Objetivos sociales** la intervención sobre los factores psicosociales se centra en tres ámbitos: el estilo de dirección, la forma en que está organizado el trabajo y los propios trabajadores. Así pues, las nuevas formas de organización del trabajo tratan de fomentar las siguientes variables:
 - La participación en el diseño de las tareas, logrando que éstas sean complejas, variadas y significativas.
 - Mejorar las políticas de control y supervisión.
 - Mejorar las políticas de información y comunicación, tanto en las relaciones formales como informales, pues de esta forma se comparten los problemas y se buscan soluciones de forma conjunta, permitiendo el desarrollo de nuestra dimensión social.
 - Acciones preventivas sobre los propios trabajadores encaminadas a analizar el nivel de conocimientos que se poseen sobre el trabajo y las condiciones en que éste se realiza, y facilitarles la información y formación necesaria para que usen convenientemente los medios técnicos y conozcan los sistemas de seguridad implantados. También será necesario modificar actitudes negativas mediante técnicas de grupo, y facilitar la adquisición de destrezas, especialmente si se han cambiado los procesos, la maquinaria, las herramientas, los productos, etc.

En la búsqueda de una mejora continua que permita a las organizaciones mantenerse de manera competitiva en un mercado global y cambiante, ha sido diseñado un método que ayuda a replantear la empresa: el «benchmarking». que consiste en observar e intercambiar información con aquellas compañías que destacan por emplear «buenas prácticas» con resultados contrastados. En esta línea se mueve actualmente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y el Instituto Andaluz de Tecnología (IAT), que junto con un grupo de socios europeos, están trabajando en el proyecto INNOFLEX, con el objetivo principal de estudiar las posibilidades de competitividad empresarial en combinación con la calidad de vida laboral mediante el

diseño e implementación de nuevas formas flexibles de organización del trabajo, así como proponer medidas para que los gestores públicos, los agentes sociales y otras instituciones puedan impulsar estos cambios.

3. ELEMENTOS QUE DETERMINAN EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

3.1. Definición de satisfacción laboral.

En muchas ocasiones aparecen asociados los conceptos de "calidad de vida laboral" y "satisfacción laboral" (SL en adelante) y habría que tener presente que cuando se pregunta al asalariado por su satisfacción éste únicamente menciona los problemas que percibe, pero no forzosamente los que padece y de los que a veces ni es consciente por muy graves que sean, lo cual nos lleva a afirmar que la SL constituye tan sólo uno de los principales indicadores de la calidad de vida laboral concepto de mayor amplitud y objetividad. Aunque no suelen ser estos índices unas medidas extremadamente precisas puesto que se basan en una apreciación personal sobre ese conjunto difuso que forman determinados aspectos del trabajo, principalmente psicosociales y organizativos. Así pues, se hace necesario definir y precisar críticamente el concepto de "satisfacción laboral" realizando un estudio acerca de las variables que la determinan y de los diferentes procedimientos para su evaluación.

Una concepción amplia fue la formulada por Locke (1976) para quien la SL es un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la SL: que van desde las circunstancias y características del propio trabajo hasta las individuales de cada trabajador. Partiendo de estas ideas podemos conceptualizar la satisfacción en el trabajo como la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico, según una valoración personal realizada por el mismo. A sensu contrario se entiende por insatisfacción el desequilibrio que se produce entre los deseos, aspiraciones, expectativas y necesidades propias de cada individuo y la realidad vivida por éste en su trabajo.

3.2. Factores que determinan la satisfacción laboral.

Pese a ser definida en el marco de la Psicología de muchas maneras, todos los autores coinciden ampliamente en la idea de que estamos ante una respuesta afectiva o anímica del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo que vendrá condicionada por factores de diversa índole, tales como: la cultura empresarial, el tipo de trabajo, las condiciones económicas y sociales, la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico, que irán delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral.

Según los informes facilitados por la OIT la satisfacción, el rendimiento y la salud están fuertemente influenciadas por los denominados factores psicosociales, a los que define como “las interacciones que se producen entre el trabajo (entendido como la labor realizada, el entorno en el que tiene lugar y las condiciones en que está organizada) y las personas (con sus capacidades, necesidades y condiciones de vida fuera del trabajo).” En consecuencia puede afirmarse que el grado de satisfacción será óptimo siempre que la relación entre estos factores psicosociales sea equilibrada, de forma que cualquier alteración de uno de ellos repercutirá negativamente en los demás. Diferentes estudios han hallado correlaciones significativas entre satisfacción laboral y salud física, psíquica y actitudes positivas en la vida laboral y privada, mientras que la insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés,... Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo.

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, quien postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales:

1. Factores extrínsecos o higiénicos: referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc.
2. Factores intrínsecos o motivadores: son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

El modelo bifactorial planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos o "factores

motivadores" mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos o "factores higiénicos", en consecuencia, los factores extrínsecos sólo pueden prevenir o evitar la insatisfacción laboral pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos. Muchas investigaciones posteriores no corroboran esta dicotomía entre factores intrínsecos y extrínsecos, pero sí admiten su importancia y utilidad de ahí que, dada la multiplicidad de factores decisivos para alcanzar un nivel óptimo de SL, los ordenaremos en dos grupos siguiendo el modelo bifactorial antes examinado::

- *Factores de higiene*, también llamados de bienestar son las condiciones materiales de trabajo, tales como la ventilación, el ruido, la humedad, la iluminación, el confort, y la temperatura, entre otras. Factores criticados frecuentemente por los trabajadores cuando no son las adecuadas, pero la experiencia demuestra que cuando se logra un nivel óptimo en los factores de bienestar, sólo se evita el descontento pero no se logra alcanzar la motivación, identificación y participación de los trabajadores, por lo que su incidencia sobre el nivel de satisfacción laboral es escasa.

- *Los factores motivadores*: son la causa principal de satisfacción en el trabajo. Atendiendo al ámbito afectado podemos clasificarlos del modo siguiente:
 1. *Factores relativos a la tarea*: están referidos al contenido y significado que tiene la tarea para el que la realiza, siendo importante organizar el trabajo de tal manera que cada puesto tenga componentes de variedad, creatividad, iniciativa, etc. que eviten la monotonía y favorezcan el crecimiento personal. Así pues, con el fin de lograr que las tareas se adapten a las capacidades humanas, deberán tenerse en cuenta los siguientes factores:
 - La cantidad de trabajo a desarrollar en una jornada laboral ha de ser la adecuada para cada persona.
 - La complejidad también deberá ser la adecuada a su capacidad, ya que una tarea excesivamente sencilla y rutinaria aumenta la sensación de monotonía, mientras que la realización de un trabajo desafiante por su nivel de complejidad aumenta el nivel de satisfacción; sin embargo, cuando los niveles de desafío son muy bajos o muy altos, los trabajadores suelen sentir una cierta insatisfacción ya que en el primer caso no despiertan interés alguno, y en el segundo, el trabajador tienen pocas posibilidades de éxito.
 - La automatización de los procesos es buena en la medida en que elimina la carga física, evita los trabajos repetitivos, y reduce los

- accidentes laborales, pero limita considerablemente la intervención humana al reducir la capacidad de tomar decisiones y la autonomía del trabajador, lo que hace descender el grado de satisfacción.
- El ritmo de trabajo es también un factor influyente, pues un ritmo inadecuado a las características personales del individuo puede llegar a ocasionar una falta de autonomía temporal, tanto por la imposibilidad de marcar su propio ritmo de trabajo, como por la de no poder abandonar el puesto.
 - El grado de atención requerido puede ser perjudicial tanto por defecto como por exceso, así un trabajo que exija un alto grado de atención de forma continuada puede alterar los niveles de percepción sensorial. En el caso contrario, puede llevar al operario a “desconectar” originando situaciones de riesgo.
 - La responsabilidad es una capacidad del ser humano que debe ser desarrollada en el trabajo, debiendo ser adecuada al nivel de responsabilidad que cada persona está dispuesta a asumir. Es recomendable idear un procedimiento que permita intervenir en el orden de las operaciones, y eliminar en la medida de lo posible la monotonía, pues así se conseguirá aumentar el interés y disminuir la fatiga. Esto se conseguirá siempre que el trabajador pueda intervenir en las operaciones siguientes: control del ritmo de trabajo, regulación de las máquinas, organización de las operaciones, modificación del orden de las operaciones, control de la calidad del trabajo, e Intervención en caso de accidentes.
 - También es preciso que el trabajo permita desarrollar las aptitudes, capacidades y habilidades del que lo realiza, pues ello contribuye al crecimiento personal. Los trabajos repetitivos son aburridos y no permiten un desarrollo adecuado de las capacidades humanas, de ahí que se les califique de “alienantes”.
 - La formación necesaria para desempeñar el puesto debe ser adecuada a la recibida por el trabajador, pues de no ser así, origina estrés (al no saber como actuar frente a los problemas planteados), baja autoestima e insatisfacción.
 - El prestigio social o consideración social que la tarea desempeñada tiene para los demás influye en la propia valoración de quien lo realiza, y por lo tanto, en su autoestima.
 - La seguridad en el empleo: está demostrado que un bajo índice de siniestralidad en la actividad incide notablemente sobre la satisfacción de los trabajadores.
2. Factores relativos a los tiempos de trabajo. están referidos a la duración de la jornada y al horario de trabajo, pues está probado que una jornada demasiado prolongada con reducidos descansos afecta psicológicamente a la persona con efectos negativos sobre su salud.

Por este motivo a la hora de fijar la duración y distribución de la jornada debe tenerse presente el estado de equilibrio físico, mental y social del trabajador, en otras palabras, no sólo debe tenerse en cuenta su capacidad de rendimiento y su posibilidad de recuperación, sino también las necesidades de su vida personal, familiar y social. Estos efectos negativos se agravan considerablemente cuando se trabaja en turnos rotatorios o en jornada nocturna de forma continuada, pues en ambos casos los trabajadores sufren una alteración del equilibrio biológico y social que puede desencadenar problemas fisiológicos, tales como fatiga trastornos digestivos y cardiovasculares, insomnio, etc., y en muchos casos, también puede llegar a ocasionar problemas psicológicos y sociales, tales como, aislamiento e irritabilidad, con graves repercusiones en sus relaciones personales y familiares.

3. Factores organizativos. otros factores capaces de producir situaciones de hostilidad, agresividad, ansiedad, y en definitiva, insatisfacción en el trabajo, son todos los relacionados con la estructura de la organización. Se incluyen aquí los relativos a:
- La delimitación de competencias: referida al plano horizontal (entre compañeros), supone que todos deben saber hasta dónde llegan sus responsabilidades, pues de no ser así se originarán situaciones conflictivas entre compañeros.
 - La estructura jerárquica referida al plano vertical (en la relación con los mandos), también debe estar bien definida, pues todos deben conocer cómo está repartido el poder decisorio.
 - Los estilos de mando no existe un modelo ideal por lo que su idoneidad vendrá determinada por la coherencia entre el propio estilo de mando y lo que los miembros esperan de él
 - La cultura empresarial: la experiencia ha demostrado que en las estructuras participativas las actitudes del personal son más positivas y hay mayor rendimiento y mejor comunicación, por el contrario en las empresas con excesivas normas los empleados están más centrados en su cumplimiento que en la consecución de objetivos.
 - Las posibilidades y los canales de comunicación dependen del tipo de trabajo, que puede dificultarla porque exige un alto grado de concentración; de su situación geográfica, pues puede que estén muy alejados unos de otros; y del ambiente en el que se realiza, según que éste sea o no muy ruidoso. Se considera el aislamiento perjudicial y como un agravante si además el trabajo es poco interesante.
 - El apoyo social: la fluidez de las relaciones humanas con el resto de los compañeros, mandos y subordinados influyen decisivamente en el clima de trabajo y pueden actuar como factor reductor del estrés.

- La promoción profesional: relativa a la necesidad de formarse, reciclarse y ascender hacía puestos de mayor responsabilidad en la empresa, constituye una de las causas principales de satisfacción positiva en opinión de Herzberg, aunque no satisface por igual a todos los trabajadores, pues está en función de las expectativas personales de cada uno y de los objetivos perseguidos.

4. Factores relativos al empleo:

- La estabilidad en el empleo: entendida no sólo como la probabilidad de continuar en su trabajo, sino también como la de cambiar de actividad, de mandos, de compañeros, de lugar de trabajo, aunque estos últimos aspectos pueden solucionarse fácilmente con una buena planificación y comunicación que permita a los interesados conocer los posibles cambios con la suficiente antelación.

Aunque todavía no son lo suficientemente conocidas las repercusiones que sobre la salud puede llegar a tener la inestabilidad laboral, un reciente informe elaborado por médicos higienistas por encargo de CC.OO. llegaba a algunas conclusiones preocupantes, una de ellas era que los trabajadores eventuales padecían más afecciones cardiovasculares que los fijos, pese a que la media de edad de los trabajadores fijos es mayor que la de los eventuales.

Está comprobado que los trabajadores con puestos más altos atribuyen menos importancia a la seguridad que los más bajos.

- El salario: el grado de SL dependerá de si el trabajador considera que la cantidad abonada por su empresa se corresponde equitativamente con su aportación profesional (formación, capacidad, esfuerzo, edad, etc.), y es adecuada en comparación con la de otros trabajadores de iguales características.

5. Factores concernientes a la empresa: las características del medio de trabajo, esto es su ubicación, actividad, dimensión, e imagen social pueden llegar a influir indirectamente en su salud.

- Su ubicación geográfica, es importante pues determina el tiempo necesario para desplazarse hasta el lugar de trabajo, y cuando éste es excesivo hace disminuir el tiempo personal y aumenta la probabilidad de que aumenten los accidentes in itinere. Claro que esto dependerá de si su trabajo le satisface o no mucho, pues en el primer caso es posible que lo soporte, y en cambio, si no es así esta distancia podría llevarle a intentar cambiar de empleo.
- En cuanto al tamaño, las pequeñas tienen como ventajas una mayor autonomía y como inconvenientes las menores posibilidades de promoción profesional. En cambio las grandes ofrecen mayores ayudas sociales, pero el trabajo se haya más parcelado. Muchos estudios afirman que el tamaño de la empresa no tiene tanta

incidencia sobre la satisfacción laboral como el tamaño del grupo de trabajo.

- El tipo de actividad puede llegar a ser fuente de estrés si se produce una contradicción entre los valores personales del trabajador y la actividad desarrollada por su empresa.
- La imagen social de la empresa muy relacionada con la imagen del producto o servicio que realiza, influye en sus empleados que incluso pueden llegar a sentirse muy orgullosos de pertenecer a la misma.

6. Características individuales: al valorar estos factores hay que tener presente que sus repercusiones sobre la salud dependen de cómo se viva la interacción individuo-condiciones de trabajo, habida cuenta que las diferencias individuales determinan la vivencia de las condiciones de trabajo, evidentemente las personas tenemos distinta capacidad, edad, personalidad, entorno social y distintas motivaciones, etc, lo que explica que ante una misma situación las reacciones sean diversas.

3.3. Evaluación de la satisfacción laboral.

La mejor forma de conocer el clima laboral reinante en el centro de trabajo es realizando un estudio sobre el grado de SL de cada uno de los trabajadores, que puede medirse a través de diferentes métodos, casi todos coincidentes en interrogar de una u otra forma a las personas sobre diversos aspectos de su trabajo, a saber:

- El trabajo como tal (contenido, autonomía, interés, posibilidades de éxito).
- Relaciones humanas (estilo de mando; competencia y afabilidad de compañeros, jefes y subordinados).
- Organización del trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Salario y otros tipos de recompensa.
- Reconocimiento por el trabajo realizado.
- Condiciones de trabajo (tanto físicas como psíquicas).

Haremos una breve reseña de los métodos más significativos:.

1º La observación de un departamento o de un grupo de trabajadores nos puede dar muestras sobre su motivación. Aunque no es un sistema muy objetivo puede servir como primer acercamiento.

2º La interpretación de ratios o indicadores, siendo los más utilizados:

- el ratio de absentismo laboral que será más alto cuanto mayor sea el grado de insatisfacción.

- El ratio de accidentes de trabajo que será más elevado cuanto menor sea el grado de motivación.
- Otros indicadores son: la disminución de la productividad, la falta de participación, etc.

3º Las entrevistas, cuestionarios y encuestas realizadas a los trabajadores permitirán averiguar su opinión personal sobre el trabajo realizado, su actitud ante el mismo, y ante los demás. Incluso puede llegar a centrarse en algún problema concreto detectado con los métodos anteriores. Este sistema es el más preciso y por ello el más importante.

4. MEDIO AMBIENTE Y TRABAJO.

La expresión medio ambiente al referirla al trabajo presenta un doble significado: por un lado hace referencia al medio ambiente interno y por otro puede estar referida al externo: Nos ocuparemos en primer lugar del medio ambiente existente en el espacio físico donde se desarrolla la actividad laboral.

4.1. Riesgos ambientales

Como ya hemos apuntando a lo largo del tema, cuando hablamos de “medio ambiente laboral” su significado se circunscribe al entorno físico laboral que rodea a los empleados y que puede llegar a producir alteraciones de la salud, considerándose a tales efectos factores de riesgo:

- condiciones materiales de seguridad.
- medio ambiente físico de trabajo.
- contaminantes químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo.
- carga de trabajo.
- organización del trabajo.

Factores que, juntos o por separado, configuran las condiciones de trabajo que forman parte del contexto de interacción en el que está el individuo. Centrándonos en los riesgos ambientales capaces de producir una enfermedad o patología, los factores desencadenantes pueden ser uno o varios, ya sean agentes químicos, físicos o biológicos, de los que nos ocupamos a continuación.

- Agentes físicos: como el ruido o las radiaciones ionizantes, cuya dosis se mide como la cantidad de energía recibida por unidad de tiempo. También debe tenerse en cuenta la zona u órgano del cuerpo afectado, y las características del propio agente, así por ejemplo, para una radiación ionizante no es lo mismo que la parte expuesta sean los ojos, una parte de la piel, o todo el cuerpo
- Agentes químicos: la dosis recibida se mide teniendo en cuenta la cantidad de sustancia que penetra en el organismo por unidad de tiempo, siendo la vía de penetración en el organismo más común la respiratoria, aunque existen casos de absorción a través de la piel; tanto la vía oral como la parenteral son bastante improbables.
- Agentes biológicos: los riesgos provocados por estos agentes son un caso aparte, de enorme complejidad por su especial índole, ya que resulta muy difícil advertir sus efectos y relacionarlos con sus causas, que incluso pueden haber desaparecido cuando aparecen los primeros síntomas. Ello justifica la necesidad de aplicar una reglamentación técnica y una metodología específica para su identificación y evaluación, que debe ser llevada a cabo por profesionales especializados.

En cualquier caso, la probabilidad de que se padezca una patología causada por la presencia de factores de riesgo ambientales, dependerá de la dosis recibida por el organismo del agente contaminante, dosis que deberá ser medida con el fin de comparar el nivel promediado en el tiempo de la presencia del contaminante en el puesto de trabajo, esto es, su intensidad o concentración media, con los valores límite, esto es, las intensidades o concentraciones promediadas de referencia.

Los efectos derivados de estos agentes ambientales son diferidos en el tiempo, lo cual significa que la exposición continuada a unos determinados niveles o dosis de uno o más agentes ambientales hace posible que al cabo de un cierto tiempo el trabajador expuesto pueda llegar a sufrir una patología, sirva como ejemplo la pérdida de la capacidad auditiva por exposición a altos niveles de ruido durante un espacio de tiempo más o menos prolongado, o un cáncer por haber estado expuesto a una sustancia cancerígena años atrás. Esto explica el que sean llamados efectos crónicos, aunque no son exclusivos de estos riesgos ambientales, puesto que existen patologías debidas a otras causas como malas posturas, o movimientos reiterados que son originados por un inadecuado método, o por un mal diseño o adaptación al puesto de trabajo. También es posible que puedan llegar a tener efectos inmediatos cuando el daño se produce nada más desencadenarse el suceso que lo causa, pudiendo evolucionar de forma favorable, o por el contrario desfavorablemente si se agrava (ejem: el

caso de un accidente ocasionado por un ruido de impacto como el de un disparo que provoca la perforación del tímpano, o las quemaduras ocasionadas en la piel por una sustancia química corrosiva, en ambos casos nos hallamos ante los denominados efectos agudos de los agentes contaminantes ambientales).

4.2. La protección del medio ambiente de trabajo.

Ante tales riesgos surge la necesidad de articular las medidas necesarias para lograr minimizarlos habida cuenta que el hombre pasa la mitad de su vida productiva en las fábricas, las minas, los transportes, las obras de construcción y los campos, que es donde se encuentran los mayores riesgos de contaminación. Según los estudios realizados por la OIT los principales factores de riesgo son: los gases y vapores tóxicos que desplazan el oxígeno atmosférico; las vibraciones y el ruido que pueden causar desde nerviosismo y fatiga hasta sordera temporal o permanente; las radiaciones ionizantes que provocan diversas enfermedades entre ellas el cáncer; y el calor radiante, que es causa de fatiga; entre otros.

Podemos sintetizar en tres grupos las diversas medidas a adoptar por las empresas para garantizar un buen estado de salud :

1. Medidas destinadas a eliminar, en lo posible las causas que dan lugar a la existencia de riesgos profesionales.
2. Medidas de protección colectiva e individual destinadas a prevenir en la medida de lo posible las enfermedades epidémicas y endémicas, y los accidentes de trabajo, provocados por agentes físicos, químicos, biológicos y sociales que contribuyen a degradar el medio ambiente laboral.
3. Establecer servicios de consulta y formación dirigidos a mejorar la salud y la calidad de vida laboral, así como concienciar a los destinatarios de la importancia de cumplir las medidas adoptadas.

Entre las medidas propuestas por la OIT para combatir la contaminación industrial y lograr unos procesos industriales más higiénicos y seguros para la salud de los trabajadores, se encuentran las siguientes:

- a) La sustitución de la mayor parte de las sustancias peligrosas por otras inocuas o menos peligrosas.
- b) La adopción de medidas colectivas tales como una eficaz ventilación de escapes y cualquier otra que contribuya a evitar que los gases y humos tóxicos pasen a la atmósfera general.

- c) La segregación que se logra mediante dispositivos especiales que permiten filtrar y eliminar las emanaciones tóxicas.
- d) La protección individual mediante equipos adecuados al riesgo.

La política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo debe tener como objetivo la mejora continua del medio ambiente de trabajo, concepto que integra dimensiones físicas, morales y sociales, para lo cual será preciso:

1. *Reducir el número de accidentes y enfermedades profesionales.* especialmente en aquellos sectores de actividad que registran una incidencia superior a la media,.
2. *Prevenir los riesgos sociales:* el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos .
3. *Reforzar la prevención de las enfermedades profesionales:* dando prioridad a las provocadas por el amianto, la pérdida de capacidad auditiva y los trastornos musculoesqueléticos.
4. *Tomar en consideración la evolución demográfica y su incidencia en cuanto a riesgos, accidentes y enfermedades,* especialmente el factor de la edad, con una orientación específica a los jóvenes y al envejecimiento de los trabajadores, así como las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.
5. *Tener en cuenta los cambios en las formas de empleo, las modalidades de organización del trabajo y la jornada laboral.*
6. *Tomar en consideración el tamaño de las empresas.* Las PYME y las microempresas, así como los trabajadores autónomos, deberían beneficiarse de medidas específicas en los programas de información, sensibilización y prevención de los riesgos.
7. *Analizar los riesgos nuevos o emergentes,* especialmente aquellos asociados a la interacción entre agentes químicos, físicos y biológicos, así como al entorno de trabajo en su conjunto (riesgos ergonómicos, psicológicos y sociales).

5. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.

5.1. Problemática actual.

Esta segunda concepción está referida no sólo a todo lo concerniente a la contaminación de la empresa, sino también al medioambiente externo considerado globalmente, por lo tanto, la protección medioambiental así entendida abarca desde la fase de producción hasta el consumo,

siendo uno de sus principales objetivos la utilización racional de los recursos (sirva como ejemplo los planes de ahorro de energía y la fabricación de coches más ecológicos). Nuestra Constitución (CE) en su art. 45 configura al medio ambiente como un principio rector de la política social y económica al tiempo que anuncia la necesidad de protegerlo mediante sanciones penales, administrativas y civiles, previsión que reclama una regulación jurídica preventiva, siendo competencia exclusiva del Estado, como así lo declara la CE, el establecimiento de normas básicas, pudiendo tan solo las CCAA dictar normas adicionales y asumir la gestión en materia ambiental.

Hoy día se concibe la protección medioambiental como algo integrado que debe llevar a las empresas a tratar de proteger el entorno tanto externo como interno, sin embargo, la realidad nos muestra que uno de los puntos débiles de la industria actual son la baja eficiencia en el uso de recursos, dada la extremada competitividad a que está sometida, y el elevado incumplimiento de la normativa medioambiental bastante rigurosa. Con fines correctores se alcanzan compromisos a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos sectoriales, encaminados a: la realización de auditorias ambientales, puesta en marcha de un plan de prevención en materia de residuos, el ahorro y la eficiencia energética, el ahorro y la depuración de agua y la sustitución de tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia

En este contexto surge un nuevo concepto el de “ desarrollo sostenible” entendiéndolo por tal aquél que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades, pues un modelo de desarrollo que persiga aumentar la producción sin tener en cuenta la sostenibilidad de los recursos, tarde o temprano provocará la caída de la productividad y graves problemas ambientales.

Las primeras acciones comunitarias que comenzaron en 1972, en el marco de 4 programas de acción sucesivos, se basaban en un enfoque vertical y sectorial de los problemas ecológicos. Durante este período, la Comunidad ha adoptado cerca de 200 actos legislativos, consistentes fundamentalmente en limitar la contaminación mediante la introducción de normas mínimas, en particular en materia de gestión de los residuos y contaminación del agua y del aire.

La introducción de este marco reglamentario no ha logrado impedir el deterioro del medio ambiente. Gracias a la toma de conciencia de la opinión pública acerca de los riesgos vinculados a los problemas

globales del medio ambiente, la necesidad de adoptar un enfoque concertado a escala europea e internacional es ahora indiscutible.

La acción comunitaria se ha ido desarrollando con el paso de los años, hasta que el Tratado de la Unión Europea le confirió el carácter de política. El Tratado de Amsterdam prosiguió esta evolución, mediante la integración del principio de desarrollo sostenible entre los objetivos de la Comunidad Europea y haciendo de la obtención de un elevado nivel de protección del medio ambiente una de sus prioridades absolutas.

El Sexto programa de acción en materia de medio ambiente, aprobado en julio de 2002, establece las prioridades de la Comunidad Europea hasta 2010. Se hace hincapié en cuatro ámbitos de actuación prioritarios: el cambio climático, la naturaleza y la biodiversidad, el medio ambiente y la salud, y la gestión de los recursos naturales y de los residuos. A fin de llevar a la práctica estas prioridades, se propone una serie de líneas de acción: mejorar la aplicación de la normativa medioambiental, trabajar con el mercado y los ciudadanos, y aumentar la integración del medio ambiente en las demás políticas comunitarias. Un aspecto innovador que merece destacarse es la política de productos integrada, cuyo objetivo es desarrollar un mercado más ecológico velando por que los productos sean más respetuosos con el medio ambiente a lo largo de su vida útil.

La política trazada por la Unión Europea en materia de medio ambiente, tiene como objetivo alcanzar un nivel de protección elevado, siendo los objetivos perseguidos:

1. La conservación, la protección y la mejora de la calidad del medio ambiente.
2. La protección de la salud de las personas.
3. La utilización prudente y racional de los recursos naturales.
4. El fomento de medidas a escala internacional destinadas a hacer frente a los problemas regionales o mundiales del medio ambiente.

5.2. Principales problemas ambientales

Los daños causados al medio ambiente han aumentado de manera constante durante estas últimas décadas. Cada año aumenta anualmente un 10 % los residuos producidos. En cuanto al dióxido de carbono, se ha observado un aumento de los residuos de CO₂ procedentes de los hogares y de los transportes, así como un aumento del consumo de energías contaminantes. Las catástrofes naturales (inundaciones, sequías intensas o incendios) se multiplican, causando una devastadora destrucción del medio natural y de las infraestructuras

humanas. El consumo de recursos crece todos los años. La calidad de vida de la población europea, y más concretamente la de las zonas urbanas, está experimentando un fuerte deterioro (contaminación acústica y de otros tipos, etc.). Estos daños también repercuten en la salud humana, multiplicándose, por ejemplo, las afecciones vinculadas a la contaminación atmosférica.

La gestión de los residuos

La UE «produce» todos los años más de 1 800 millones de toneladas de residuos, de los que 40 millones son residuos peligrosos.. Las principales fuentes de residuos son la agricultura, la construcción, la industria, la minería y las zonas urbanas. El almacenamiento de estos residuos no es una solución viable y su destrucción tampoco resulta satisfactoria debido a las emisiones que entraña y a los residuos extremadamente concentrados y contaminantes.

La normativa comunitaria dejó durante mucho tiempo el tratamiento de los residuos a cargo de las autoridades públicas. Así, la Unión Europea ha determinado el flujo de residuos que han de tomarse en consideración de forma prioritaria y ha legislado, entre otras materias, sobre los residuos de envases , las pilas y los aceites .

La normativa ha ido evolucionando hacia el fomento de la responsabilidad del productor. Así pues, en materia de vehículos al final de su vida útil , la Directiva de septiembre de 2000 establece un sistema de recogida de los vehículos al final de su vida útil a cargo del productor. Con la misma finalidad se adoptaron en 2002 dos Directivas relativas a los residuos de los aparatos eléctricos y electrónicos y a la limitación del uso de determinadas sustancias peligrosas en dichos aparatos.

La contaminación acústica

El ruido no sólo afecta a la calidad de vida, sino también a la salud de los ciudadanos a partir de determinados niveles de volumen sonoro (a partir de 60 Ldn dB(A) según la Agencia Europea de Medio Ambiente).

El núcleo de la estrategia comunitaria ha consistido durante mucho tiempo en la adopción de niveles mínimos de ruido procedentes de determinados motores (cortadoras de césped, ciclomotores o, más recientemente, aviones y materiales utilizados fuera de los edificios).

La contaminación del agua

Se considera que el agua es uno de los recursos más abundantes del planeta, ya que mares y océanos ocupan el 70 % de la superficie del planeta y producen aproximadamente las tres cuartas partes del oxígeno que respiramos. Con todo, solamente el 1 % del agua puede ser

utilizada directamente por el hombre y numerosas actividades humanas ejercen una considerable presión sobre este recurso. El agua contaminada, sea cual sea la fuente de esa contaminación, se reincorpora de una u otra manera al medio ambiente y puede, por tanto, dañar la salud humana y el medio ambiente.

La contaminación del aire y el cambio climático

La mejora de la calidad del aire es una prioridad a escala mundial. Una notable reducción de la contaminación atmosférica, causante del calentamiento de la Tierra y del cambio climático, supone la combinación de medidas nacionales e internacionales de reducción de las emisiones de gases contaminantes.

En este sentido, se adoptaron el Convenio marco de las Naciones Unidas sobre los cambios climáticos (1992) y el Protocolo de Kioto (1997). Los signatarios se comprometieron a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero en al menos un 5 % en relación con el nivel de 1990 durante el período 2008-2012. El compromiso de la UE se cifra en una reducción del 8 %. La Unión Europea ha confirmado en varias ocasiones su firme compromiso de cumplir el Protocolo de Kioto. En la Conferencia de Marrakech (COP7, celebrada del 29 de octubre al 9 de noviembre de 2001), las Partes consiguieron llegar a un acuerdo que plasma en un texto jurídicamente vinculante las disposiciones de aplicación del Protocolo de Kioto. En la primavera de 2002, la Comunidad Europea aprobó y seguidamente ratificó el Protocolo de Kioto. A pesar de la negativa de algunos países industrializados a ratificar el Protocolo, éste entró en vigor en febrero de 2005, tras ser ratificado por Rusia.

Se han creado dos instrumentos específicos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero: en primer lugar, el mecanismo de vigilancia de las emisiones de gases de efecto invernadero, de acuerdo con el cual los Estados miembros informan todos los años de la situación en su país y de las medidas previstas en este ámbito; en segundo lugar, el sistema de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, que establece derechos nacionales de emisión de gases de efecto invernadero y crea un mercado de derechos de emisión de dichos gases para que así las empresas puedan

La protección de la naturaleza

Se calcula que en el continente europeo viven más de 200 000 especies de animales y plantas. Es una cifra relativamente escasa si se compara con otras zonas del mundo, pero la proporción de especies amenazadas en Europa es mucho mayor que en otras regiones. El aumento de la urbanización y de las infraestructuras, la explotación excesiva de los

recursos, la contaminación de diversos tipos y la introducción de especies exóticas en los ecosistemas suponen un grave perjuicio para la diversidad biológica. Así, en el conjunto del continente europeo está amenazado el 42 % de los mamíferos, el 15 % de las aves y el 52 % de los peces de agua dulce. Además, cerca de 1 000 especies vegetales están seriamente amenazadas o a punto de desaparecer. Por ello, el Sexto programa de acción en materia de medio ambiente adoptado en 2002 tiene en la protección de la biodiversidad uno de sus principales objetivos.

Los riesgos naturales y tecnológicos

Las sociedades modernas están cada vez más expuestas a riesgos de toda clase, tanto naturales como tecnológicos, con importantes efectos en el medio ambiente

A todos estos riesgos se han añadido los organismos modificados genéticamente.

5.3. Gestión medioambiental en la empresa.

Desde hace varias décadas los ordenamientos jurídicos han venido incorporando normas administrativas y penales, que ponen límites a los impactos industriales y sancionan a los infractores. Además se ha articulado un conjunto de medidas preventivas que a través de autorizaciones administrativas previas tratan de evitar que se instalen industrias que no incorporen las medidas anticontaminantes imprescindibles para cumplir con los límites de emisión o de vertido impuestos por la normativa ambiental. Pero la piedra angular de cualquier actuación relacionada con la protección medioambiental en los centros de trabajo reside en la identificación de tales riesgos por los propios trabajadores quienes deberán analizar en cada fase del proceso productivo las materias primas usadas, su cantidad, sus características medioambientales, los vertidos, emisiones y residuos producidos, pues el factor de riesgo ambiental puede aparecer como consecuencia de la naturaleza intrínseca de un producto, o de un determinado proceso productivo, o bien por una práctica asociada a un proceso o sustancia inicialmente inocua. Sólo asegurando la máxima participación de los trabajadores será posible elaborar una estrategia de acción sindical en medio ambiente que permita evitarlo, y cuando no sea posible reducirlo o controlar sus consecuencias en último extremo.

En la actualidad los sistemas de gestión medioambiental (SGMA) son uno de los instrumentos de protección del entorno con mayor potencial, en cuanto que actúa sobre: la organización de la empresa, la

planificación de las actividades y operaciones de producción, el diseño de los productos o servicios y los recursos disponibles. Estos SGMA estarán normalizados cuando cumplan los requisitos de alguno de los dos sistemas de normalización existentes: la Norma internacional ISO 14001 y el Reglamento Europeo de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS), siendo recomendable que todos los SGMA lo estén, en cuanto que favorece el control y la participación de los trabajadores.

6. CONCLUSIONES.

Hemos podido comprobar a lo largo del tema que el problema de la calidad de vida en la empresa exige algo más que el establecimiento de soluciones para mejorar las condiciones físicas de trabajo, pues es preciso recuperar la plena significación del trabajo, concebido como una experiencia no sólo necesaria ya que proporciona los medios para sobrevivir, sino también aceptable, al ser realizada en condiciones que garantizan el respeto a la dignidad humana, y sobre todo existencialmente gratificante si permite el desarrollo integral de la personalidad del hombre.

Una adecuada política preventiva tiene consecuencias directas y beneficiosas sobre la calidad de vida de los trabajadores, al disminuir los riesgos profesionales, a lo que debe añadirse que una óptima organización del trabajo, desde el punto de vista de la calidad de vida laboral, ofrece a todos los empleados oportunidades para la creatividad y la participación, favoreciendo el aprendizaje y la innovación, pues está demostrado que la participación de las personas en el trabajo también contribuye al desarrollo económico de la empresa. Por lo tanto, la calidad de vida laboral y por ende, la satisfacción laboral, considerada uno de sus principales indicadores, constituyen un objetivo colectivo que comparten las empresas, al ser uno de los determinantes esenciales de su éxito, los trabajadores, sus asociaciones representativas y el Estado como garante de la salud de los ciudadanos y de una política social adecuada que asegure el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los trabajadores.

El derecho al medio ambiente constituye una necesidad inaplazable, especialmente cuando se ha tomado conciencia de la limitación de los recursos naturales, de la necesidad de frenar el deterioro del suelo, el avance de la contaminación, y, en definitiva, la protección y conservación de nuestro medio natural y sociocultural. Este derecho se sitúa en el corazón de un conflicto de intereses entre las exigencias del desarrollo económico y social y las del medio ambiente, lo que exige un

arbitraje permanente que permita el equilibrio entre los derechos fundamentales del hombre y las exigencias de un medio ambiente sano y equilibrado.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.

- De Lara Gracia Duran. La calidad de vida en España. Editorial Moneda y Crédito S.A.. 1.980.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: notas técnicas de prevención (NTP). publicaciones y revista "prevención, trabajo y salud"
- OMS. Vigilancia de la contaminación del medio en relación con el desarrollo. Informe técnico nº 718, Ginebra 1.985.
- Revista del Servicio Social de Higiene y Seguridad en el trabajo nº 22.
- Setién, M.L. Indicadores sociales de calidad de vida. Siglo XXI de España Editores, 1.993.
- Alamar. La Satisfacción en el empleo: un enfoque tentativo de la problemática psicopatológica del hombre en el trabajo En ob. cit. de I. Quintanilla. Promolibro, Valencia, 1984.
- Brayfield A. y Rothe H. An index of satisfaction. Journal of Applied Psychology. 1951, 35, 307-311.
- Herzberg Frederick. Work and the Nature of man. World Publishing Cleveland- Ohio, 1966.
- Quintanilla Pardo I. El hombre en el trabajo: insatisfacción y conflicto Promolibro. Valencia, 1984.
- Weinert. "Manual de Psicología de la Organización".Herder, 1985.
- Muñoz Adánez, A. Psicología del trabajo y organizaciones, 1993.
- Peiró, J.M. Psicología de la organización. Madrid: U.N.E.D., 1990.
- Uriarte, P.Psicopsicología de la organización. Un enfoque sistémico. Bilbao: Universidad de Deusto, 1985.
- Peña Baztán, M. La psicología y la empresa. Barcelona: Hispano Europea S.A., 1985.
- Enciclopedia de Salud y Seguridad del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Trabajo y Medio ambiente. Escuela sindical, Juan Muñiz Zapico. CCOO. 2001

ANEXO: DIRECTIVAS COMUNITARIAS

- Aguas:
 - Directiva 75/440/CEE, sobre la calidad requerida para las aguas superficiales destinadas a la producción de agua potable en los Estados miembros. Modificada posteriormente por otras directivas (79/869/CEE, 90/656/CEE y 91/692/CEE). Siendo su norma de trasposición al ordenamiento español la O.M. 11.Mayo.1988, sobre las características básicas que deben mantenerse en las corrientes superficiales destinadas a la producción de agua potable. Modificada posteriormente por O.M: 15.Octubre de 1990, y de 30.Noviembre de 1994.
 - Directiva 80/778/CEE, relativa a la calidad de las aguas destinadas al consumo humano. Modificada posteriormente por diversas directivas (81/858/CEE, 90/656/CEE y 91/692/CEE. Aplicada en España por el R.D. 1138/1990 de 14 Sept., que aprueba el Reglamento técnico sanitario para el abastecimiento y control de la calidad de las aguas potables de consumo público.

- Costas:
 - Directiva 76/764/CEE, sobre la contaminación causada por determinadas sustancias peligrosas vertidas en el medio acuático de la Comunidad. Modificada posteriormente (Directivas 90/656/CEE y 91/692/CEE). Siendo su norma de trasposición el R.D.258/1989, 10 de Marzo, relativo al vertido de sustancias peligrosas desde tierra.

- Contaminación:
 - Directiva 84/360/CEE, relativa a la lucha contra la contaminación atmosférica procedente de las instalaciones industriales, modificada posteriormente (Directiva 91/692/CEE y 94/003/CEE). Aplicada en España mediante la Ley 42/1975, de 19 de Nov., sobre recogida y tratamiento de los desechos y residuos sólidos urbanos. Modificado por R.D.Legislativo 1163/1986 de 13 de Junio.
 - Directiva 94/62/CEE, relativa a envases y residuos de envases.
 - Directiva 94/67/CEE, sobre incineración de residuos peligrosos. Aplicada mediante el R.D. 10/1992, de 11 de Sept., sobre limitación de emisiones a la atmósfera de determinados agentes contaminantes procedentes de instalaciones de incineración de residuos municipales.
 - Directiva 88/609/CEE, sobre limitaciones de emisiones a la atmósfera de determinados agentes contaminantes procedentes de grandes instalaciones de combustión, también modificada por la Directiva 90/656/CEE. Aplicada en España por R.D.646/1991 de 22 de Abril .

- Directiva 93/76/CEE relativa a la limitación de las emisiones de dióxido de carbono mediante la mejora de la eficacia energética.
- Radiactividad:
 - Directiva 84/466/EURATOM, por la que se establecen las medidas fundamentales relativas a la protección radiológica de las personas sometidas a exámenes y tratamientos médicos. Aplicada en nuestro país por R.D. 1132/1990, de 14 de Sept.
 - Reglamento 93/1493/EURATOM, relativo a los traslados de sustancias radiactivas entre los Estados miembros
- Residuos tóxicos y peligrosos:
 - Directiva 75/442/CEE, sobre residuos, modificada por las Directivas 90/656/CEE y 91/156/CEE.

NOTAS