



CÁTEDRA

- Inicio
- Presentación
- Investigación
- Memorias de Actividades
- Contacto
- Aviso Legal

ACTUALIDAD

- Editorial
- Noticias
- Encuestas
- Boletines
- Entrevistas

AGENDA EVENTOS

- Docencia Cátedra
- Actividades Cátedra
- Otros Eventos

DOCUMENTACION

- Artículos
- Libros, Manuales
- Trabajos, Informes
- Transparencias
- Software
- E-Revistas
- Guías Técnicas
- Protocolos
- Legislación
- Jurisprudencia
- Notas Téc. Prevención

DIRECTORIO

- Empresas

FORO

- Foro

AYUDA

- Sugerencias
- Ayuda

ENLACES

- Enlaces

BANNERS

DEL 29 DE ABRIL DEL 2011 AL 20 DE MAYO DEL 2011

DEL 07 DE OCTUBRE DEL 2011 AL 25 DE NOVIEMBRE DEL 2011



RSS

- Canal Noticias
- Canal Actividades
- Canal Docencia
- Canal Boletines

Editorial



Rafael Ruiz Calatrava

Secretario General Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo

No cabe duda que estamos avanzando lenta pero positivamente hacia la implantación de la cultura preventiva en nuestra sociedad.

No cabe duda que estamos avanzando lenta pero positivamente hacia la implantación de la cultura preventiva en nuestra sociedad. No obstante, me gustaría reflexionar sobre algunos aspectos que me parecen muy importantes. En la sociedad actual el desarrollo de las organizaciones se encuentra influenciado por las condiciones del entorno que exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son difícilmente previsibles y cambiantes, como son: la globalización de la economía, la demanda de los clientes, la innovación, el cambio tecnológico y la naturaleza de la competencia.

El mundo laboral ha ido evolucionando dejando atrás la organización tradicional caracterizada por un sin número de tareas operativas, trabajos en línea, toma de decisiones centralizadas, etc. La competencia del mercado actual requiere de empresas dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

La innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio económica de nuestra sociedad y uno de los elementos fundamentales de la competitividad empresarial; el proceso de cambio tecnológico cuestiona a su vez las estructuras organizativas que han configurado históricamente el funcionamiento de las empresas. El siglo XXI se caracteriza por el fin de la organización productiva tradicional.

Los cambios en la empresa, provocados a partir de la incorporación de tecnologías, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales así como de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones industriales.

Actualmente son muchos los cambios a los que asistimos en el contexto económico y social. A nivel individual, vemos la variación permanente de productos y de servicios que en muchas ocasiones transforman los hábitos sociales. En el plano empresarial y profesional los cambios que afectan a las tecnologías y a los procesos productivos, modifican constantemente la gama de conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida profesional. La implantación de innovaciones tecnológicas, especialmente a partir de la introducción de la informática, de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido una serie de cambios en los puestos de trabajo que tradicionalmente se venían realizando.

Hoy en día la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también, en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, centrando la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización. Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales, la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores.

Entender a las empresas de hoy, hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita identificar las verdaderas necesidades, y las prioridades de cada empresa y los factores de riesgo presente en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés ocupacional.

El logro de la competitividad como organización productiva o prestadora de servicios, pasa por entender que junto a los procesos de calidad, debe ponerse especial énfasis en la atención a los recursos humanos y en sus condiciones de trabajo. La intervención en la concepción de los medios y sistemas de trabajo deben responder en general a dos exigencias: favorecer la salud global de los trabajadores y mejorar la eficiencia de la organización.

Para lograr estos objetivos, es necesario, desde mi punto de vista, proceder a universalizar, sin más tardanza, las evaluaciones de los riesgos psicosociales, tan poco implantadas en las empresas por ser el único medio de que disponemos para identificar, valorar y prevenir los factores de riesgo que este tipo de nueva sociedad genera.

Volver