

PROPUESTAS DE MEDIDA PREVENTIVAS

MEDIDA A ADOPTAR	¿QUÉ IMPLICA?
Evaluar los riesgos psicosociales	Identificar las condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente a la salud y establecer medidas correctoras cuando sea necesario.
Mejorar la planificación	Distribuir las tareas de manera razonable, evitando cargas de trabajo excesivas y estableciendo prioridades claras.
Establecer descansos adecuados	Permitir una recuperación suficiente, especialmente en trabajos que requieren una elevada concentración o esfuerzo.
Organizar correctamente los turnos	Reducir los efectos negativos del trabajo a turnos y nocturno y facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.
Definir claramente las funciones	Conocer las responsabilidades, objetivos y competencias. También deben evitarse instrucciones contradictorias.
Favorecer la autonomía	Siempre que sea posible, permitir que las personas trabajadoras tengan cierto control sobre la forma de organizar y realizar sus tareas.
Mejorar la comunicación	Proporcionar información clara, suficiente y accesible, especialmente ante cambios en los procedimientos, horarios o condiciones de trabajo.
Fomentar la participación	Tener la posibilidad de expresar sus opiniones y participar en cuestiones que afectan a su actividad.
Mejorar el liderazgo	Desarrollar estilos de dirección basados en el respeto, el diálogo, el apoyo y el reconocimiento del trabajo realizado.
Prevenir conflictos y acoso	Contar con procedimientos para detectar, prevenir y actuar ante situaciones de conflicto, discriminación o acoso laboral.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 · 28002 Madrid.
 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
 <https://saludlaboralmadridugt.org>  Tel: 91 589 09 88

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

 Avda. América, 25 · 28002 Madrid.  Tel: 91 589 09 88
 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC)

 Tel: 91 589 73 94  saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

 Tel: 91 589 70 43  saludlaboral@ugtspmadrid.es

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)

 Tel: 91 589 73 50  saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 · 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 08 18
uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7
 28008 Madrid
 Teléfono: 900 71 31 23
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1
 Esq. Pl. España, 17
 28008, Madrid
 Teléfono: 91 363 56 00
itmadrid@mites.gob.es



LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



**+ PREVENCIÓN =
+ SALUD + SEGURIDAD**



“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

La organización del trabajo comprende el conjunto de decisiones y procedimientos mediante los cuales una empresa establece las tareas que debe realizar cada persona trabajadora, cómo y cuándo deben realizarse, el tiempo del que dispone para realizar cada tarea, cómo se distribuyen las responsabilidades, el nivel de autonomía que tiene cada trabajador o trabajadora, cómo se establecen los horarios y turnos, cómo se comunica la información y se supervisa y evalúa el trabajo, cómo se coordinan los diferentes departamentos y las personas trabajadoras y qué recursos materiales y humanos están disponibles.

Por tanto, la organización del trabajo influye directamente en las condiciones en las que una persona desarrolla su actividad profesional y constituye un factor de riesgo laboral que pueden influir en la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Una adecuada organización permite que el trabajo se desarrolle de manera eficiente y segura. Sin embargo, cuando está mal diseñada o cuando las exigencias laborales superan las capacidades de las personas trabajadoras, puede convertirse en un factor de riesgo laboral, especialmente de tipo psicosocial.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL

Es imprescindible analizar la organización del trabajo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Identificar los factores que pueden perjudicar a las personas trabajadoras y establecer medidas preventivas adecuadas que permitan crear entornos laborales más seguros, saludables y satisfactorios, favoreciendo al mismo tiempo el buen funcionamiento de la organización.

PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CARGA Y RITMO DE TRABAJO: Una de las principales fuentes de riesgo es una carga de trabajo excesiva. Se produce cuando la persona trabajadora tiene que realizar demasiadas tareas en un tiempo limitado o cuando las exigencias del puesto son superiores a los recursos disponibles. También puede existir una subcarga de trabajo, cuando el trabajo es mínimo, es demasiado repetitivo o no ofrece estímulos suficientes. Esto puede generar aburrimiento, desmotivación y pérdida de atención. Un ritmo de trabajo excesivamente elevado puede provocar en las personas trabajadoras fatiga física y mental, estrés, mayores errores y accidentes, disminución de la concentración, irritabilidad, etc.

HORARIOS Y JORNADA LABORAL: La distribución del tiempo de trabajo también puede afectar a la salud. Las jornadas excesivamente largas, los turnos rotatorios, el trabajo nocturno y la falta de descansos adecuados pueden alterar el sueño y dificultar la recuperación física y mental. Por ello, se hace necesario establecer horarios que permitan una adecuada recuperación y respetar los períodos de descanso.

FALTA DE AUTONOMÍA: La autonomía laboral hace referencia a la posibilidad que tiene la persona trabajadora de tomar determinadas decisiones sobre la forma de realizar su trabajo. Cuando una persona no tiene ningún margen para organizar sus tareas, establecer prioridades o decidir cómo resolver determinados problemas, puede aparecer una sensación de falta de control. La falta de autonomía puede favorecer la aparición de estrés, desmotivación, insatisfacción laboral, falta de iniciativa, etc. Por el contrario, proporcionar cierto grado de autonomía puede aumentar la motivación y la implicación de la persona trabajadora en la tarea y en la consecución de los objetivos.

AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL: Aparece cuando la persona trabajadora no sabe exactamente cuáles son sus funciones, responsabilidades u objetivos. La ambigüedad de rol puede producirse cuando las instrucciones son poco claras o cambian constantemente. El conflicto de rol aparece cuando la persona trabajadora recibe órdenes contradictorias o se le exige cumplir objetivos incompatibles entre sí. Esta situación puede generar presión, estrés, ansiedad laboral, etc.

FALTA DE PARTICIPACIÓN: La posibilidad de participar en determinadas decisiones relacionadas con el trabajo puede contribuir a mejorar el bienestar laboral. Cuando las personas trabajadoras no pueden expresar sus opiniones, plantear problemas o participar en decisiones que afectan directamente a su actividad, pueden sentir que carecen de control sobre su entorno laboral. Una mayor participación permite identificar problemas y encontrar soluciones que pueden mejorar tanto la organización como las condiciones de trabajo.

COMUNICACIÓN DEFICIENTE: Una buena comunicación es esencial para que el trabajo se desarrolle correctamente. La falta de información, las instrucciones contradictorias, los cambios comunicados con poca antelación o la ausencia de canales adecuados de comunicación pueden generar incertidumbre y conflictos. Además, una comunicación deficiente puede aumentar la posibilidad de cometer errores y sufrir accidentes.

Por el contrario, una comunicación clara permite que las personas trabajadoras conozcan sus funciones, objetivos, procedimientos y posibles riesgos y aumenta la satisfacción e implicación en el trabajo realizado.

ESTILO DE DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN: La forma en que los responsables gestionan a sus equipos también tiene una gran influencia sobre las personas trabajadoras. Un estilo de dirección basado exclusivamente en la presión, las amenazas, la falta de reconocimiento o el control excesivo puede generar un ambiente laboral negativo.

Una dirección basada en el respeto, la comunicación y el apoyo contribuye a crear un entorno de trabajo más saludable.

RELACIONES INTERPERSONALES: La organización del trabajo también influye en las relaciones interpersonales. Un ambiente caracterizado por conflictos constantes, falta de cooperación, competencia excesiva o aislamiento, puede perjudicar la salud de las personas trabajadoras. En situaciones más graves pueden aparecer fenómenos como el acoso laboral, que constituye un importante riesgo para la salud psicológica y social de las personas afectadas. Es necesario establecer mecanismos para prevenir y gestionar los conflictos y garantizar un entorno laboral basado en el respeto.

INESTABILIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL: La incertidumbre respecto al futuro profesional también puede convertirse en un factor de riesgo. El miedo a perder el empleo, los contratos inestables, los cambios continuos de puesto o las modificaciones frecuentes de las condiciones laborales pueden generar preocupación y estrés. La inseguridad laboral puede afectar a la motivación, al bienestar psicológico y a la satisfacción con el trabajo.

CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

Una organización inadecuada del trabajo puede provocar diferentes consecuencias, tanto físicas como psicológicas, en la salud de las personas trabajadoras.

Entre las más frecuentes encontramos:

- Estrés laboral: aparece cuando las demandas del trabajo superan los recursos que la persona considera que tiene para afrontarlas.
- Fatiga: puede ser física, mental o ambas.
- Agotamiento profesional (burnout): relacionado con una exposición prolongada a situaciones laborales estresantes.
- Problemas de sueño: especialmente relacionados con turnos, trabajo nocturno o jornadas irregulares.
- Ansiedad e irritabilidad.
- Desmotivación e insatisfacción laboral.
- Dificultades de concentración y memoria.
- Mayor probabilidad de cometer errores y sufrir accidentes.
- Problemas en las relaciones personales y laborales.