Ficha de Prevención

observatorio de riesgos psicosociales UGT

63/2014

63

Diseño del puesto y organización del trabajo

¿Qué entendemos por diseño del puesto de trabajo?

Cuando se habla de diseño de los puestos de trabajo, nos referimos a todos los aspectos que intervienen en su planteamiento y que son elementales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que los ocupan. Unos puestos de trabajo mal diseñados o poco adecuados, conllevan la aparición de riesgos para la salud de los trabajadores. Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo "un diseño correcto de los puestos de trabajo supone un enfoque global en el que se han de tener en cuenta muchos y muy variados factores entre los que cabría destacar los espacios, las condiciones ambientales, los distintos elementos o componentes requeridos para realizar la tarea (y sus relaciones), las propias características de la tarea a realizar, la organización del trabajo y, por supuesto, como factor fundamental, las personas involucradas." Esto supone poner el foco en un concepto amplio de diseño de puesto de trabajo, que incorpore todos aquellos factores que intervienen en una correcta configuración, del puesto tanto desde el punto de vista ergonómico, como psicosocial, y que tienen repercusión en la satisfacción laboral y en el estrés percibido por los trabajadores.
Estos factores funcionan a diversos niveles:

NIVEL DE ACCIÓN	FACTORES	A TENER EN CUENTA
Medio ambiente físico del puesto de trabajo	Espacio físico de trabajo Iluminación Ruido Condiciones termohigrométricas Vibraciones, radiaciones Agentes químicos Agentes biológicos	Dimensiones físicas del trabajador Equipo de trabajo a utilizar Posturas a adoptar para la realización de las tareas Mobiliario Planos de trabajo, alcance, espacio para el trabajador Herramientas a utilizar
Gestión y organización del trabajo	Carga física, mental del trabajo Autonomía Contenido del trabajo Participación Sistemas de comunicación Estilos de mando Relaciones interpersonales Condiciones de empleo y desarrollo profesional	Tipo de jornada, horarios, pausas, descansos, turnos, trabajo nocturno, etc. Ritmo de trabajo Tipo de tareas: monótonas, rutinarias, interesantes, etc. Procedimientos de trabajo Sobrecarga o infracarga laboral Responsabilidad sobre las tareas

Con la Financiación de:
DI-0007/2013
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A pesar de esta posición de enfoque global defendida por el Instituto Nacional del Seguridad e Higiene en el Trabajo, a la hora de evaluar y analizar los aspectos relativos al diseño del puesto de trabajo incluidos en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, nos encontramos que solo se evalúan aspectos ergonómicos como los relativos al espacio físico del puesto, a las herramientas a utilizar, a la iluminación y a cómo son las superficies sobre las que se trabaja. La encuesta evalúa factores psicosociales en un punto aparte pero no relaciona ambos aspectos entre sí. En su portal de Ergonomía, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo recopila la normativa legal y técnica aplicable al diseño de puestos de trabajo, documentos y material divulgativo desde el punto de vista antropométrico, monografías, herramientas diseñadas para aplicación por las PYMES (que incluyen aspectos psicosociales) y las Notas Técnicas de Prevención relativas al diseño de puestos de trabajo, notas que incorporan alguno de los aspectos psicosociales a tener en cuenta para el diseño de puestos de trabajo, como son el descanso, las pausas y las especiales condiciones que hay que tener en cuenta con los trabajadores que tienen alguna discapacidad, o problemas de adaptación o accesibilidad.

Cómo intervenir en un diseño de puestos de trabajo: acciones prácticas

Como ejemplo de buenas prácticas de intervención en el diseño de puestos de trabajo y su repercusión en los factores psicosociales destacamos el que se realiza en el *puesto de operador de puente grúa en la empresa Arcelor Mittal*. En él se analizan variables como la presión del tiempo, atención, complejidad, monotonía, iniciativa, aislamiento, horario de trabajo, etc, con el objetivo de valorar si la carga mental del trabajador es adecuada o si provoca un disconfort al operario. La evaluación recomienda diversas medidas preventivas/correctoras: mejora en la relación y comunicación con el resto de compañeros, bajada en los niveles de atención requeridos, aumentar la rotación de los puestos con el objetivo de incrementar las pausas y descansos[1].

1 Éste y otros ejemplos pueden encontrarse, con más detalle, en el Manual de "Buenas prácticas para el diseño ergonómico de puestos de trabajo en el sector metal". Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de MCA-UGT, Federación de Industrias
http://www.insht.es/MusculoEsqueleticos/Contenidos/Buenas%20practicas/Nacional/BP_ErgonomiaTME_UGTmetal.pdf

Para saber más:
VII ENCT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2011.
http://www.insht.es/portal/site/Insht.
MCA-UGT, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente: "Buenas prácticas para el diseño

+ info

observatorio de riesgos psicosociales UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

Ficha de **Prevención**

M-32570-2014