

Riesgos generales y su prevención

Unidad didáctica 3

La carga de trabajo La fatiga y la insatisfacción laboral

Paula Beltrán Taurá

Riesgos generales y su prevención

La carga de trabajo La fatiga y la insatisfacción laboral

Paula Beltrán Taurá

Octubre 2014

ÍNDICE

- 1. OBJETIVO**
- 2. INTRODUCCIÓN**
- 3. CARGA FÍSICA DE TRABAJO**
- 4. CARGA MENTAL DE TRABAJO**
- 5. FATIGA**
- 6. INSATISFACCIÓN LABORAL**
- 7. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA**
- 8. TEST DE AUTOEVALUACIÓN**

1. **OBJETIVO**

Conocer qué es la carga de trabajo (tanto la física como la mental), así como cuales son sus riesgos y las medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos.

También determinar qué es la fatiga y la insatisfacción laboral, qué factores las originan, sus consecuencias y las medidas preventivas a tomar para evitarlas o reducirlas.

2. **INTRODUCCIÓN**

La **carga de trabajo** es "el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral", es decir, el conjunto de exigencias psíquicas y físicas que requiere el desarrollo de la actividad laboral. Por lo tanto, la carga de trabajo es un factor de riesgo presente en todos los trabajos y en cualquier organización.

Toda carga de trabajo conlleva siempre dos componentes, un componente de carga física y otro componente de carga mental.

3. **CARGA FISICA DE TRABAJO**

Se define carga física como: "el conjunto de exigencias físicas que requiere el desarrollo de la actividad laboral".

Cualquier actividad de tipo físico requiere un consumo de energía directamente proporcional al esfuerzo realizado. Dicho esfuerzo físico implica siempre la realización de un trabajo muscular consistente en la contracción y relajación del músculo. Así pues podemos utilizar el concepto de "Trabajo Muscular" como sinónimo de "Carga Física de Trabajo".

Según que la contracción muscular produzca movimiento o no, el trabajo muscular se clasifica en **dinámico** o **estático**:

- El *trabajo muscular dinámico* se produce cuando existe una sucesión de contracciones y relajaciones de muy corta duración del tejido muscular, como caminar, accionar una manivela, movilizar cargas, etc. Este esfuerzo siempre produce movimiento.

- El *trabajo muscular estático* se produce cuando la contracción del músculo es continua y se mantiene durante un cierto tiempo, es el caso de posturas estáticas. Este esfuerzo no produce movimiento, pero sí el mantenimiento de una postura determinada que facilita la aparición de la fatiga muscular.

Cuando una persona desempeña cualquier actividad que requiere un esfuerzo físico importante, se consume una gran cantidad de energía y los ritmos respiratorio y cardiaco aumentan. Con estos criterios de consumo de energía y frecuencia cardiaca podemos determinar el grado de penosidad de una tarea. Así, cuanto mayor es el consumo de energía (Kilocalorías) exigido por una tarea y/o cuanto más aumenta la frecuencia cardiaca (comparando el número de pulsaciones durante el trabajo con el número de pulsaciones que se tenga en reposo), mayor es la penosidad del trabajo

Combinar los dos tipos de esfuerzos (dinámico y estático) puede favorecer que el consumo de energía y el aumento del ritmo cardiaco se mantengan dentro de unos valores razonables.

No todas las personas poseen la misma capacidad física. Existe un límite para realizar un esfuerzo físico determinado, también conocido como la "capacidad física de trabajo o esfuerzo", que depende de la edad, el sexo, la constitución física, el estado de salud, etc.

Cuando la organización o los métodos de trabajo no tienen en cuenta las limitaciones de las capacidades físicas de las personas, o cuando los requerimientos de la actividad laboral superan estas capacidades, pueden aparecer alteraciones para la salud, como son la fatiga física, las alteraciones cardiovasculares y sobre todo las lesiones músculo-esqueléticas.

Carga estática (postura de trabajo)

Definimos como carga estática: "el trabajo muscular necesario para mantener una determinada postura". El mantenimiento prolongado de una postura requiere del trabajador un mayor esfuerzo en la realización de la tarea y, por consiguiente, una mayor carga física. Las posturas de trabajo desfavorables no sólo originan discomfort y fatiga, sino que a largo plazo pueden ocasionar lesiones músculo-esqueléticas.

En los trabajos estáticos, los músculos se fatigan con más facilidad que en los trabajos dinámicos. La característica circulatoria más destacada del trabajo estático es el aumento de la presión sanguínea, mientras que la frecuencia cardíaca y el gasto cardíaco apenas varían.

Existen multitud de posturas en la realización de las tareas, pero desde el punto de vista de la Ergonomía las posturas de trabajo más conocidas y estudiadas son: la postura de pie, la postura de sentado y la postura de pie-sentado.

1. Postura de trabajo de pie

La postura de trabajo de pie, es aquella postura que el trabajador mantiene en bipedestación durante la totalidad o mayoría de su jornada laboral. Por regla general, la postura de pie es la más adecuada para la realización de las tareas que requieren un gran esfuerzo muscular, importantes desplazamientos o una gran visibilidad, como pueda ser el manejo de varias máquinas a la vez o máquinas de grandes dimensiones.

La postura de pie conlleva siempre una sobrecarga muscular de las piernas, la espalda y los hombros, debido al peso del cuerpo y a la inestable base de sustentación de los pies para mantener el equilibrio vertical. Por este motivo se aconseja que se alterne con otras posturas, disminuyendo de este modo, la carga postural o carga física estática.

Los trabajos que obligan a mantener la postura de pie a lo largo de la jornada laboral y con pocas posibilidades de deambular producen más fatiga que los trabajos con esfuerzos dinámicos moderados. Aparte de la fatiga y de los daños osteomusculares, la postura de pie entraña una mala circulación sanguínea de las extremidades inferiores pudiendo originar la aparición de varices junto a otros trastornos circulatorios como la trombosis venosa, etc. Por tal motivo, deberían reducirse los puestos de pie durante toda la jornada laboral, creando los puestos de pie-sentado a través de sillas adecuadas al plano de trabajo y a las tareas a realizar. En el caso que no se le pueda ofrecer al trabajador un puesto de pie-sentado, se debe permitir que el trabajador pueda deambular y sentarse a menudo.



Fuente: www.prevencionysalud.org

2. Postura de trabajo sentado

La postura de trabajo sentado es aquella postura que el trabajador mantiene apoyado la región glútea en una silla o soporte durante la totalidad o mayoría de su jornada laboral. Por regla general, la postura de sentado es la más adecuada y confortable para la realización de trabajos que requieren poco esfuerzo muscular y pocos desplazamientos. Dentro de ella la más cómoda es aquella que posibilita que el tronco se mantenga en posición erguida junto al área de trabajo.

En la postura de trabajo de sentado la carga postural se puede evitar o reducir adaptando el plano de trabajo y la silla al trabajador. Es importante que el nivel de la superficie sobre la que se trabaja esté horizontal y a una altura un poco más baja que la altura de los codos. Las partes del cuerpo que con mayor frecuencia son afectadas por esta postura, son los miembros inferiores, especialmente los muslos; y la columna vertebral, especialmente la región lumbar y cervical.



Fuente: www.monografias.com

Sin duda alguna la mejor postura de trabajo es la que permite modificarse periódicamente, si bien, en los casos que haya que optar por una única postura y siempre que se pueda, es preferible la postura de sentado a la postura de pie.

Carga dinámica

Consideramos como **carga dinámica**: "el trabajo muscular de carácter dinámico que requiere la realización de una determinada tarea". En el trabajo dinámico, los músculos esqueléticos implicados se contraen y relajan rítmicamente.

La frecuencia cardíaca, el consumo de oxígeno y la presión sanguínea, aumentan directamente proporcional a la intensidad del trabajo muscular. También aumenta la ventilación pulmonar, debido al aumento del volumen respiratorio y al aumento de la frecuencia respiratoria. El objetivo de la activación de todo el sistema cardiorrespiratorio es favorecer la llegada de oxígeno y glucosa a los músculos implicados, junto con la eliminación de sustancias metabólicas de desecho.

Durante el trabajo muscular dinámico, el nivel de consumo de oxígeno nos indica la carga física de trabajo.

Dentro de la carga dinámica, cabe destacar los trabajos en los que se lleva a cabo manipulación manual de cargas y se realizan movimientos repetitivos.

1. Manejo de cargas

Muchos puestos de trabajo requieren del trabajador una manipulación manual de cargas como levantar, transportar y almacenar pesos. Esto implica importantes esfuerzos de tipo dinámico que, además de la correspondiente sobrecarga muscular, pueden provocar trastornos músculo-esqueléticos. Por tal motivo, la manipulación manual de cargas debe evitarse, utilizando útiles y equipos mecánicos. En caso de no ser posible y tener que manipular las cargas manualmente, el trabajador deberá emplear las técnicas más adecuadas al tipo de trabajo que va a realizar.

El Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. Este real decreto establece en sus artículos 3 a 6 las obligaciones del empresario, que son las siguientes:

- 1) Evitar la manipulación manual de cargas, mediante la adopción de medidas técnicas u organizativas, en especial, mediante el uso de equipos para el manejo mecánico de las mismas:
 - Grúas y carretillas elevadoras
 - Sistemas transportadores (rodillos, cintas transportadoras, toboganes,...)

- 2) Reducir los riesgos de la manipulación manual de cargas, si ésta no se puede evitar:
 - Utilización de ayudas mecánicas (carros, carretillas, ...)
 - Reducción o rediseño de la carga.
 - Actuación sobre la organización del trabajo.
 - Mejora del entorno laboral

- 3) Evaluar los riesgos (siempre que la manipulación manual de cargas no se haya podido evitar), tomando en consideración los factores indicados en el anexo del real decreto citado y sus posibles efectos combinados.

- 4) Formación e información de los trabajadores, que incluya:
 - L uso correcto de las ayudas mecánicas.
 - Los factores que están presentes en la manipulación y la forma de prevenir los riesgos debidos a ellos.
 - Uso correcto del equipo de protección individual.
 - Formación y entrenamiento en técnicas seguras para la manipulación de las cargas.
 - Información sobre el peso y centro de gravedad.

- 5) Consulta y participación de los trabajadores, en todo lo relacionado con las tareas de manipulación manual de cargas.

- 6) Vigilancia de la salud específica, cuando la actividad habitual suponga una manipulación manual de cargas y concurren algunos de los elementos o factores contemplados en el anexo del real decreto en cuestión. El trabajador tendrá derecho a una evaluación inicial de su salud, exámenes periódicos y una nueva evaluación tras ausencias prolongadas del trabajo.

La legislación no establece un peso máximo para la manipulación manual de cargas. A modo de indicación general, el **peso máximo** que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de **25 kg**. Se entiende como condiciones ideales de manipulación manual a las que incluyen una postura ideal para el manejo (carga cerca del cuerpo, espalda derecha, sin giros ni inclinaciones), una sujeción firme del objeto con una posición neutral de la muñeca, levantamientos suaves y espaciados y condiciones ambientales favorables.

No obstante, si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg.

En circunstancias especiales, trabajadores sanos y entrenados físicamente podrían manipular cargas de hasta 40 kg, siempre que la tarea se realice de forma esporádica y en condiciones seguras. No se deberían exceder los 40 kg bajo ninguna circunstancia. Debido a que los puestos de trabajo deberían ser accesibles para toda la población trabajadora, exceder el límite de 25 kg debe ser considerado como una excepción.

El principio básico a seguir cuando se levanta una carga consiste en mantener la espalda recta y hacer el esfuerzo con las piernas, del siguiente modo:

- Apoyar los pies firmemente.
- Separar los pies a la misma distancia que los hombros (unos 50 cm. aproximadamente).
- Doblar la cadera y las rodillas para coger la carga.
- Coger la carga manteniéndola lo más cerca del cuerpo posible, levantándola gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta.
- La cabeza debe permanecer levantada.



2. Movimientos repetitivos

Un **movimiento repetitivo** es "aquél movimiento cuya duración del ciclo de trabajo es menor de 30 segundos o también cuando la duración del ciclo de trabajo fundamental constituye más del 50% del ciclo total".

En general, las lesiones asociadas a los trabajos repetitivos se dan más frecuentemente en los tendones, los músculos y los nervios tanto de los hombros, muñecas y manos. Aparte de la repetitividad y la duración de los ciclos, los pesos elevados, la velocidad y la aceleración de los movimientos, influyen notablemente en el riesgo de lesión. La duración de la exposición y el número de años también influyen en el riesgo de lesiones, lo mismo que la inexperiencia en la tarea.

4. CARGA MENTAL DE TRABAJO

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero a nivel teórico diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine. Así, si como ya hemos visto, el trabajo es predominantemente muscular se habla de “carga física”, pero si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de “carga mental”.

La carga mental de trabajo, se define como:

- “El conjunto de requerimientos psíquicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral”.
- “La cantidad de esfuerzo mental que una persona debe realizar, para conseguir llevar a cabo una tarea”.
- El conjunto de tensiones inducidas a una persona debidas a las exigencias del trabajo mental que desarrolla”.
- “La relación entre las exigencias del trabajo, a una persona determinada, y los recursos mentales de los que dispone para abordar tales exigencias”.

La carga mental aparece en aquellas acciones que impliquen actividades intelectuales, con maquinaria sofisticada o tareas realizadas mediante procesos con un alto nivel de desarrollo tecnológico. Cuanto mayor es el nivel de procesamiento para realizar una tarea, mayor es la carga que experimenta la persona. No obstante, la mayor parte de los investigadores definen la carga mental como la diferencia entre las demandas de una determinada tarea y la capacidad o recursos de procesamiento de un individuo concreto.

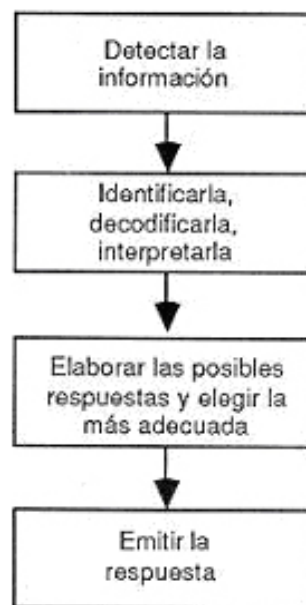
En general, el desarrollo tecnológico conlleva siempre un descenso progresivo del trabajo físico y un incremento del trabajo mental. En la actualidad, la carga mental está presente en la mayoría de las tareas.

Los factores que influyen en la carga mental son:

- La cantidad de información que se recibe.
- La complejidad de la respuesta que se exige,
- El tiempo de respuesta que se tiene, y
- Las capacidades individuales.

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo y que supone una actividad cognitiva. Cualquier operación mental se puede considerar como un proceso que incluye diferentes fases:

1. percepción de la información;
2. interpretación de la información;
3. elaboración de posibles respuestas y elección de la más adecuada;
4. emisión de la respuesta.



Fuente: NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación

En toda tarea se recibe información mediante una serie de señales que se perciben a través de los sentidos. La información es transmitida al cerebro, donde es procesada e interpretada y desde donde parte la orden de reaccionar de una determinada manera. Para poder ejecutar la acción requerida, la persona elegirá la más adecuada entre las distintas posibilidades con el fin de obtener los resultados esperados. El proceso de tratamiento de la información sigue el siguiente esquema:

La carga de trabajo mental se refiere al conjunto de tareas que implican fundamentalmente procesos cognitivos (procesamiento de información y aspectos afectivos), como son la concentración, la atención, la memoria, la coordinación de ideas, la toma de decisiones, etc. y el autocontrol emocional, necesarios para el buen desempeño del trabajo. Las capacidades de la persona, referentes a las funciones cognitivas que posibilitan las operaciones mentales, constituyen sus recursos personales para responder a las exigencias del trabajo mental. Las

capacidades de memoria, de razonamiento, de percepción, de atención, de aprendizaje, etc. son recursos que varían de una persona a otra y que también pueden variar para una persona en distintos momentos de su vida, deteriorándose en circunstancias físicas o psíquicas adversas. Estas capacidades pueden fortalecerse cuando la persona adquiere nuevos conocimientos útiles, o cuando utiliza estrategias de respuesta de menor esfuerzo.



Fuente: www.fexquality.com.ar

La eficacia en la utilización de las habilidades de procesamiento depende de diferentes variables, como son las demandas de la tarea, el estado de activación de la persona, la motivación, el entorno, y sobre todo, la experiencia. En este sentido, una menor experiencia puede llevar a adoptar una estrategia inadecuada, que conlleve una menor capacidad necesaria para alcanzar un determinado objetivo. Una disminución de la motivación, puede producir un descenso del rendimiento y/o una adopción estratégica que implique una menor capacidad de procesamiento de la información. El procesamiento de información no se limita exclusivamente a la tarea, ya sea voluntaria o involuntariamente ya que las personas se enfrentan a una gran cantidad de información procedente de sí mismos, del ambiente físico y de las relaciones con los demás. Toda esta sobrecarga, al sumarse a las demandas de la tarea.

Factores que determinan la carga mental

La carga mental viene determinada principalmente por la cantidad y calidad de información, el tiempo de que se dispone para su procesamiento y la importancia de las decisiones. La realización de tareas simultáneas y las tareas que requieren un alto nivel de atención y esfuerzo perceptivo son situaciones repetidamente consideradas como de elevada carga

mental. En general, son muchos los factores que influyen y determinan la carga mental. Estos factores se agrupan en tres grandes bloques: exigencias de las tareas, condiciones ambientales y factores psicosociales.

- Exigencias de la tarea

Entre las exigencias de la tarea que determina la carga mental de trabajo, destacamos el tratamiento de la información y la respuesta temporal.

A. Tratamiento de la información: La cantidad y calidad de la información determinan el nivel de carga mental, que a su vez está influenciada por el nivel de atención continuada, el nivel de responsabilidad, el contenido de la tarea y las consecuencias que conlleva la realización de la tarea.

El procesamiento de la información para la realización de las tareas requiere de las personas diversos grados de atención, concentración y coordinación. El desempeño de una tarea puede requerir atención para una tarea o actividad en curso o para varias actividades que se van alternando y/o simultaneando. Existen tareas que demandan atención compartida entre varias tareas o que exigen la recogida de datos difíciles de localizar y que pueden ejercer grandes tensiones sobre las personas, originando un elevado nivel de carga mental. La concentración se refiere a la reflexión y atención requeridas por la tarea.

La realización de la tarea requiere una coordinación de los procesamientos de la información, teniendo en cuenta la necesidad de tener presente mucha información a la vez y de reaccionar con rapidez ante una situación inesperada. La tarea exige la coordinación de funciones motoras y sensoriales, la conversión de información en conductas de reacción, la transformación de información de entrada y salida, y la producción de información.

La carga mental se reducirá en la medida que la persona sea capaz de crear paquetes de información (reduciendo la cantidad de ítems en grupos significativos) y crear arcos reflejos mentales (automatizando las respuestas).

B) Respuesta temporal: La duración y el perfil temporal de la actividad laboral (horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos, etc.) tienen una gran influencia sobre la carga mental. Si por demandas de la tarea, el tiempo de latencia entre la presentación del estímulo y la emisión de la respuesta es demasiado corto, la capacidad de respuesta de la persona puede verse sobrecargada, con la

consiguiente aparición de la fatiga. En caso contrario, si el tiempo entre el estímulo y la emisión de la respuesta tiene un período de latencia largo, o la relación entre la complejidad del estímulo y el tipo de respuesta permite un tiempo de “reflexión”, la persona no sufrirá sobrecarga mental y, por consiguiente, no aparecerá la fatiga.

En este sentido no debemos olvidar que la manifestación opuesta a la sobrecarga mental, es decir la infracarga, puede aparecer si estos periodos de latencia o la complejidad de la respuesta son, o bien demasiado largos, o demasiado sencilla.

La duración de la tarea puede afectar a la capacidad de procesamiento a través de diversos procesos psicofisiológicos y producir fatiga cuando las capacidades de procesamiento sobrepasan unos determinados límites durante un cierto tiempo. Sin duda, la variable temporal es una de las condiciones que dificultan la tarea. Sin limitación temporal, no habría lugar para la sobrecarga mental, ya que cualquier cantidad de información acabaría siendo procesada sin dificultad. El exceso de demandas de procesamiento sólo es posible si no se limita el tiempo para llevarlas a cabo.

- Condiciones ambientales

El medio ambiente físico de trabajo va influir en la percepción de la sobrecarga mental por parte de la persona. Aspectos como el ruido, la temperatura, la iluminación, son condicionantes que van a mediatizar el procesamiento de la información y por supuesto el rendimiento. La causa la encontramos en que, en condiciones extremas, es necesario un esfuerzo de concentración mucho mayor, motivado porque una sensación de discomfort distrae a la persona de su tarea.

Sin duda, unas condiciones ambientales adecuadas favorecen la percepción, la atención y, en definitiva, la realización de tareas con carga mental; de este modo se facilita a la persona la detección de aquellas señales e informaciones necesarias para el desempeño de sus tareas.

Los niveles adecuados de **iluminación** y contraste en el puesto de trabajo, así como la ausencia de deslumbramientos, contribuyen al bienestar en el trabajo, en tanto en cuanto que no se solicitan esfuerzos visibles innecesarios para el nivel de percepción que requiere la tarea. Además, la fuente de luz puede ser de importancia para la sensación de bienestar

de las personas prefiriéndose, en la medida de lo posible, la iluminación natural frente a la artificial.

La sensación de **confort térmico** depende, en gran medida, del tipo e intensidad de trabajo que se realiza. Las sensaciones de frío y de calor, los cambios bruscos de temperatura, la sensación de humedad y de la circulación del aire afectan a la percepción de la carga que conlleva el desempeño del trabajo mental ya que dificultan o favorecen el mantenimiento de la atención sobre la tarea e influyen en el estado de vigilia.

El **ruido** influye notablemente en la carga de trabajo mental debido a que afecta a la concentración y al esfuerzo necesario para mantener el nivel de atención que requiere la realización de la tarea. La presencia de ruidos continuos, así como ruidos discontinuos puede ser muy molesta, sobre todo si se trata de ruidos que se perciben como evitables.

Por último, la **calidad del aire** (presencia de olores, humos, vapores, etc.) tiene un efecto de disconfort, ya que distrae a la persona, disminuye su atención y dificulta la concentración en el trabajo.

- Factores psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo vienen determinados por las condiciones de trabajo, la organización social y las características psicológicas de la persona, es decir, el trabajo, la comunidad y la persona. Los factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto y del entorno de trabajo, como la cultura de la organización, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas.

Se define como factores psicosociales en el trabajo: “el conjunto de elementos y circunstancias de carácter psíquico y social, que influidos y determinados por múltiples factores de orden económico, técnico y organizativo, se interrelacionan e interactúan, constituyendo el entorno y la forma en que se desarrolla la actividad laboral”. Los factores psicosociales incluyen el tipo de organización laboral, el clima social de la organización, la jerarquía de mando, los conflictos dentro de los grupos, entre grupos o entre personas, así como los conflictos sociales, el aislamiento en el trabajo, el trabajo a turnos, las relaciones con clientes, etc. Tales aspectos, debidamente diseñados, pueden configurar un entorno laboral sano, de cooperación y de apoyo para la realización del trabajo, en el cual sea fácil la adquisición de las informaciones y ayudas que se necesitan.

5. **FATIGA**

La consecuencia más directa de la carga de trabajo se conoce como fatiga. Se puede definir fatiga como “la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado”.

La fatiga provocada por el trabajo es una manifestación (general o local) de la tensión que éste produce y suele eliminarse mediante un adecuado descanso.

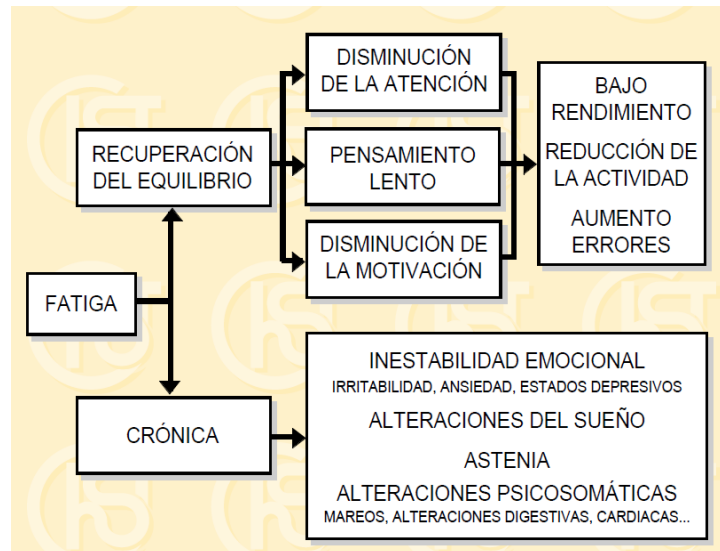
En toda fatiga se dan las siguientes características:

- Disminuye la capacidad de respuesta o acción de la persona.
- Se produce por varias causas, aunque se puede determinar que en su origen se debe a una causa principal.
- Afecta al organismo tanto física como psicológicamente y en distinto grado, dado que se percibe de manera personal. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en cuanto a las formas en que se manifiesta y la intensidad en que se percibe la fatiga, en función de factores situacionales y características personales.
- La sensación de fatiga es un mecanismo regulador de organismo, de gran valor adaptativo ya que es un indicador de la necesidad de descanso del organismo.

Fatiga mental

La fatiga mental es una disminución temporal de la eficiencia funcional mental y física. Esta alteración temporal está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y de la presión mental.

Cuando el trabajo exige una concentración, un esfuerzo prolongado de atención, etc... a los que la persona no puede adaptarse, es decir, cuando existe una sobrecarga que se va repitiendo y de la cual no se puede recuperar, se habla de **fatiga prolongada o crónica**. En este caso, se pueden dar los siguientes síntomas: irritabilidad, depresión, falta de motivación, absentismo, dolores de cabeza, mareos, insomnio, etc... Estos síntomas generalmente se sienten no sólo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso a levantarse de la cama, antes de ir a trabajar.



Fuente: INSHT

Además, hay que tener especial precaución en el trabajo a turnos, ya que este tipo de trabajo suele facilitar la aparición de esta dolencia por la mayor dificultad de recuperación del esfuerzo realizado, debido a los cambios de horario de trabajo y descanso y a las dificultades de adaptación a los mismos.

Medidas preventivas

Los problemas de la fatiga mental deben abordarse desde el estudio de las condiciones de trabajo, las exigencias del mismo sobre la persona y de los recursos que tiene la persona para dar respuesta a tales demandas en tales condiciones. Por ello, hay que intentar realizar lo siguiente:

- Adaptar la carga de trabajo (física y mental) a las capacidades del trabajador.
- Situar los elementos de mando y de control dentro del campo eficaz de trabajo del operario.
- Organizar las tareas de manera que sea posible combinar distintas posturas de trabajo.
- Procurar dotar a las tareas de un nivel de interés creciente.
- Controlar la cantidad y calidad de la información tratada.
- Adecuar, en relación con la tarea, el número y duración de los periodos de descanso.
- Elegir un mobiliario de trabajo (mesas, sillas, ...) adecuado a las actividades a desempeñar y que cumpla ciertos requisitos ergonómicos.
- Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.)

- Aconsejar una adecuada nutrición en relación con el consumo metabólico producido en el trabajo.

6. INSATISFACCIÓN LABORAL

Los factores psicosociales suponen una base para fomentar las acciones dirigidas a mejorar la salud y a prevenir los riesgos que pueden derivarse de la interrelación entre las personas, los equipos y la organización. Las personas tienen una serie de motivaciones y necesidades que esperan ver satisfechas en el transcurso de su vida, tanto personal como laboralmente.

El trabajo, como una actividad más de las personas, ha de ser capaz de ofrecer lo que se espera de él, no sólo una recompensa económica, sino también la posibilidad de aplicar las capacidades y conocimientos, poder relacionarse con otras personas, sentirse útil y reconocido...La **insatisfacción laboral** se define como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo.

El trabajo es psicosocialmente saludable cuando las demandas de la tarea están en concordancia con las aspiraciones humanas. En estas condiciones, la persona está motivada y satisfecha, y realiza su trabajo de forma eficaz. Es más estas condiciones permiten desarrollar las capacidades y personalidad logrando un estado de bienestar. Las exigencias de la tarea, la organización del trabajo, las relaciones del grupo de trabajo... son aspectos que influyen en la consecución de las necesidades humanas, por lo tanto, el trabajo debe diseñarse de manera que de respuesta a estas necesidades.

Algunos de los factores psicosociales que pueden desencadenar problemas para la salud de los trabajadores son:

- contenido de la tarea, monotonía: trabajos de poco contenido, rutinarios y que no permitan al trabajador poner en práctica sus conocimientos y aptitudes.
- carga de trabajo,
- La presión de tiempo y un horario de trabajo que impida al trabajador compaginar la vida laboral con la vida privada.
- Falta de responsabilidades e iniciativa para el desempeño de su tarea (todo está decidido de antemano y el trabajador se limita a seguir un programa).
- clima laboral: malas relaciones en el ambiente de trabajo, ya sea con los superiores y/o compañeros.
- condiciones físicas del puesto,
- características de la empresa: inestabilidad en el empleo
- La ausencia de participación, cuando el trabajador siente que nunca es consultado ni se tiene en cuenta su opinión.
- posibilidades de promoción : dificultades para promocionar dentro de la empresa

- El salario, no sólo porque se considera insuficiente, sino cuando el trabajador se siente discriminado con respecto a otros que realizan el mismo trabajo y son mejor remunerados.

Todo ello se ve modulado por variables personales como la personalidad, edad, formación, expectativas, aptitudes...

Las consecuencias negativas para la salud tienen dimensiones psicológicas, físicas y conductuales, así ocurre en los casos de estrés laboral, del mobbing (acoso psicológico), burnout (síndrome de estar quemado), insatisfacción laboral... Estas consecuencias no sólo suponen un problema de salud para el trabajador sino costes para la empresa al aumentar el absentismo, disminuir el rendimiento, fallos en la calidad del servicio o producto, aumento de accidentalidad, deterioro de relaciones...

Medidas preventivas

Algunos de los principios preventivos en el diseño de los factores psicosociales son:

- Determinación clara de las tareas a realizar o del rol de cada trabajador huyendo de la ambigüedad y de la confusión.
- Evitar jornadas excesivas.
- Planificar con suficiente tiempo y antelación el trabajo a turnos y nocturno.
- Eliminación del trabajo monótono y repetitivo mediante la automatización.
- Cuidar de que las relaciones entre iguales y entre superiores y subordinados sean fluidas y respetuosas.
- Adopción de cambios tecnológicos e introducción de nuevas tecnologías para mejorar ciertas condiciones de trabajo.
- Cuidar la imagen de la empresa ante los trabajadores, clientes y proveedores y sociedad en general.
- Diseñar un emplazamiento del centro de trabajo que cubra las necesidades y expectativas de los trabajadores.
- Diseñar el centro de trabajo de forma funcional y, a ser posible, estética, dotándole además, de zonas de descanso y equipamientos sociales.
- Evitar conflictos de competencia e intereses.
- Participación de los interesados en la adopción de cambios en la organización del trabajo por razones de salud laboral.
- Adoptar un estilo de mando democrático y participativo.
- Establecer cauces de comunicación ágiles y flexibles.
- En la organización del trabajo hay que tener en cuenta la personalidad de cada trabajador, su edad y formación.

- Adoptar las medidas convenientes para convencer a los trabajadores de que la actividad de la empresa y sus productos encuentran buena acogida en la sociedad.
- Planificar la recogida de sugerencias y propuestas respecto al control de los factores psicosociales.
- Potenciar el trabajo en grupo con empleados de similar cualificación y en un área determinada.
- El empresario debe proporcionar al trabajador, individualmente considerado, la formación que le capacite para atender todas las demandas del trabajo.
- Especialmente, procede garantizar la formación adecuada con motivo de la contratación, del cambio de función o puesto de trabajo y cuando se produzcan nuevas máquinas y tecnologías.
- Los factores estresantes y los psicosociológicos, se atenúan a través de unas buenas relaciones internas y externas a la empresa.
- La adaptación a las exigencias del trabajo se hace más suave y ligera con el apoyo del superior, de los compañeros de trabajo y de la familia.
- La comunicación fluida con los demás, sus respuestas y consejos servirán para conocer mejor los problemas y el medio de afrontarlos.
- Un trato afectuoso y comprensivo del superior incidirá favorablemente en la reducción de las consecuencias del estrés
- Un apoyo de la familia, de los amigos y de los compañeros de trabajo da al trabajador más seguridad y más capacidad de adaptación.

7. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA

- REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación
- NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga
- “Curso de capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico”

INSHT

8. TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. La Carga de trabajo se divide en:
 - a) Carga física y Carga mental.
 - b) Carga pesada y carga ligera.
 - c) Carga física y carga moral.

2. El conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometido una persona durante la jornada laboral recibe el nombre de:
 - a) Carga física
 - b) Metabolismo
 - c) Fatiga física

3. Cuando en un puesto de trabajo los músculos se mantienen contraídos durante un cierto tiempo decimos que se trata de un trabajo:
 - a) Dinámico
 - b) Estático
 - c) Pesado

4. La carga mental de trabajo en un puesto de trabajo:
 - d) Depende de las exigencias de la tarea y las características del individuo.
 - e) Depende únicamente de las características del individuo.
 - f) Depende únicamente de las exigencias de la tarea

5. La carga mental se puede definir como:
 - a) Aquella situación que provoca dolores de cabeza
 - b) El nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo
 - c) Aquella situación de riesgo provocada por factores medioambientales

6. Para prevenir la fatiga mental se debe:
 - a) Controlar la calidad y la complejidad de la información a tratar.
 - b) Controlar la cantidad y la calidad de la información a tratar.
 - c) Controlar la calidad, la cantidad y la complejidad de la información a tratar.

7. Entre las consecuencias de la fatiga mental podemos incluir:
 - a) Irritabilidad
 - b) Estados depresivos
 - c) Todas son ciertas

8. ¿Qué peso máximo se recomienda que tenga una carga a la hora de manipularla manualmente?
 - a) 25 kg
 - b) 15 kg
 - c) 30 kg

9. ¿Cuál de las exigencias laborales siguientes puede provocar insatisfacción laboral?
 - a) Turnos
 - b) Ritmos de trabajo
 - c) Todas son ciertas

SOLUCIONES AL TEST

1. a
2. a
3. b
4. a
5. b
6. c
7. c
8. a
9. c

SERVICIOS CENTRALES DEL INVASSAT
Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/Valencia, 32
46100 Burjassot (Valencia)
Tel.: 963 424470 - Fax: 963 424498
secretaria.invassat@gva.es

CENTROS TERRITORIALES DEL INVASSAT

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alicante
C/ HONDÓN DE LOS FRAILES, 1
03005 Alacant/Alicante (Alicante)
Tel.: 965934922 Fax: 965934941
sec-ali.invassat@gva.es

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Castellón
CTRA. N-340 VALENCIA-BARCELONA, KM. 68,4
12004 Castelló de la Plana/Castellón de la Plana (Castellón)
Tel.: 964558300 Fax: 964558329
sec-cas.invassat@gva.es

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Valencia
C/ VALENCIA, 32
46100 Burjassot (Valencia)
Tel.: 963424400 Fax: 963424499
sec-val.invassat@gva.es



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball