

Capítulo 6

La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral

Contenido

1. La carga de trabajo
2. La carga física
3. La carga mental
4. La fatiga
5. La insatisfacción laboral

1. La carga de trabajo

El trabajo humano puede ser considerado como una actividad que responde a las exigencias de una tarea para cuya realización se requieren unas determinadas cualidades y cantidad de energía.

De esta manera, podemos definir la **carga de trabajo** como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Como se puede observar, en la definición de carga de trabajo, aparecen el aspecto psíquico y el físico. Las exigencias psíquicas y físicas, requeridas por una actividad, pueden ser evaluadas desde:

- Un **punto de vista objetivo**: energía consumida por unidad de tiempo, número de respuestas a señales, etc.
- Un **punto de vista subjetivo**: valoración que el propio trabajador da a estas exigencias.

2. La carga física

La **carga física** se define como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral.

La carga física viene determinada por:

- Esfuerzos físicos.
- La postura de trabajo.
- La manipulación de cargas.

2.1. Esfuerzos físicos

Todo tipo de trabajo requiere por parte del operario un consumo de energía que irá en relación al esfuerzo exigido.

Prevención de Riesgos Laborales básico

Cuando una actividad requiere un esfuerzo físico considerable, los movimientos necesarios para realizarla deben organizarse de forma que los músculos utilizados puedan desarrollar la mayor potencia posible, con el fin de conseguir un máximo de efectividad. La fuerza máxima que podemos desarrollar con los músculos (actividad muscular) depende entre otras de:

- La edad.
- El entrenamiento.
- La constitución física.
- El sexo.



La actividad muscular puede ser de dos tipos:

- **Estática.** Cuando se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos se mantienen contraídos durante un cierto periodo de tiempo, por ejemplo, la utilización de una pistola grapadora o el mantenimiento de una postura determinada.
- **Dinámica.** Cuando hay una sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que intervienen en la actividad, por ejemplo, el esfuerzo desarrollado al empujar una carretilla.

Volviendo al tema en sí, hay que destacar que al realizar un esfuerzo físico se desarrolla una actividad muscular, esto supone el consumo de una gran cantidad de energía y el aumento de los ritmos respiratorios y cardíacos. Con estos criterios (consumo de energía y frecuencia cardíaca) podemos determinar el grado de penosidad de una tarea.

Una tarea será más penosa cuanto mayor consumo de energía exija, medido en Kilocalorías, y/o cuanto más aumente la frecuencia cardiaca del trabajador (comparando el número de pulsaciones durante el trabajo con el número de pulsaciones en reposo):

- Para la valoración de trabajos pesados de tipo dinámico el método de evaluación del consumo metabólico es muy apropiado.
- Los trabajos estáticos no exigen un considerable consumo de calorías pero pueden ser tan penosos como los trabajos físicos, ya que, en muchas ocasiones, requieren fuertes exigencias de tipo nervioso.

En definitiva, para prevenir la sobrecarga de trabajo hay que consumir una cantidad de energía aceptable, además de mantener un ritmo cardiaco prudente.

2.2. La postura de trabajo

Para la realización de cualquier trabajo se requiere una postura determinada. El mantenimiento prolongado de una posición inadecuada requerirá, por parte del trabajador, un esfuerzo adicional al exigido por la tarea.

Las posturas de trabajo desfavorables no solo contribuyen a que el trabajo sea más pesado y desagradable, adelantando la aparición de cansancio, sino que, a largo plazo, pueden acarrear consecuencias más graves.

El trabajo sentado

La postura de trabajo más confortable es la de sentado. Sin embargo, puede convertirse en incómoda si no se tienen en cuenta los elementos que intervienen en la realización del trabajo.

Para conseguir la comodidad cuando se trabaja sentado hay que mantener el tronco derecho y erguido frente al plano de trabajo y lo más cerca posible del mismo.



Importante

El diseño de la mesa y la silla de trabajo juegan un papel importante a la hora de contribuir a la comodidad del trabajador.

Sin embargo, mantener durante mucho tiempo la posición correcta puede llegar a resultar molesto, aconsejándose alternar la óptima posición con otras que impliquen un cierto movimiento.

Por lo que se refiere al diseño de la silla, esta ha de adecuarse al tipo de trabajo a realizar, situándose, entre otras, a la altura adecuada. Además, es importante que tanto el asiento como el respaldo puedan ser regulados y que la silla tenga cinco ruedas.

Asimismo, para aumentar la comodidad de la posición de trabajo sentado es conveniente colocar un reposapiés de dimensiones adecuadas.



Postura correcta para estar sentado en el lugar de trabajo

El trabajo de pie

Por lo general, los trabajos que implican una gran fuerza muscular o desplazamientos entre distintos puntos, por ejemplo, manejo de varias máquinas, deben realizarse en posición de pie.

La posición de pie implica la sobrecarga de los músculos de las piernas, espalda y hombros. Por ello, es aconsejable que el plano de trabajo, los elementos de accionamiento y control y las herramientas se encuentren dentro del área de trabajo para no obligar al trabajador a adoptar posturas forzadas e incómodas.

El área de trabajo debe ser lo suficientemente amplia para permitir el cambio de la posición de los pies y repartir así el peso de las cargas.



La altura a la que se debe realizar el trabajo es un factor importante, puesto que una altura inadecuada del plano de trabajo puede acelerar la aparición del cansancio.

La altura correcta del plano de trabajo estará determinada por el tipo de trabajo a realizar:

- Un trabajo de precisión requerirá una altura superior, puesto que la vista jugará un papel importante a la hora de realizar el trabajo.
- Un trabajo en el que predomina el esfuerzo físico requerirá una altura menor para poder aprovechar la fuerza del cuerpo.

Es importante que el trabajo de pie pueda alternarse con otras posturas, por ejemplo, sentado o que implique movimiento, para evitar la aparición de cansancio.

2.3. La manipulación de cargas

La postura de trabajo cobra especial importancia en el transporte y manipulación de cargas. En caso de no disponer de equipos mecánicos, deberá emplearse una técnica de levantamiento de cargas adecuada a la forma y al peso de las mismas. Según el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores se trata de:

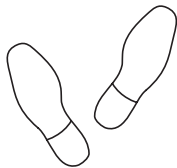
- En la medida de lo posible, se suprimirá el riesgo mediante equipos mecánicos.
- El empresario evaluará sistemáticamente el riesgo.
- Se adoptarán medidas técnicas u organizativas para reducir el riesgo.
- Hay que informar y formar a los operarios sobre el correcto manejo y levantamiento de las cargas.
- Los trabajadores participarán en la aplicación de la directiva.
- La carga máxima a levantar debe ser de 25 kg en condiciones óptimas de manutención. Pero existen unos factores que implican necesariamente la reducción del peso máximo recomendable:

- Una excesiva frecuencia de manipulación.
- La forma de la carga.
- La distancia a recorrer.
- Las características individuales del trabajador.

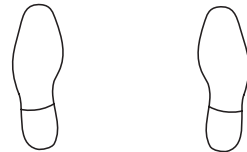
Las **técnicas de levantamiento** tienen como principio básico mantener la espalda recta y realizar el esfuerzo con las piernas.

Para levantar cargas correctamente deben seguirse las siguientes normas:

- Apoyar los pies firmemente.
- Separar los pies a una distancia aproximada de 50 cm uno del otro.
- Doblar la cadera y las rodillas para coger la carga. Mantener la espalda recta.
- Al coger la carga, esta se mantendrá lo más cerca posible del cuerpo. Se levantará gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta. La cabeza debe permanecer levantada.
- Si es posible, la carga debe distribuirse entre las dos manos.



Apoya los pies firmemente



Separa ambos pies a unos 50 cm



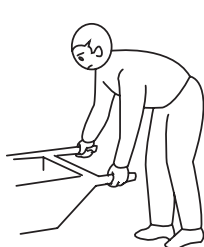
Dobla la cadera y las rodillas para coger la carga



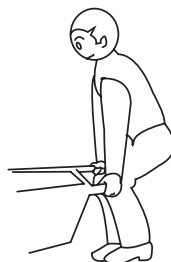
Mantén la espalda recta

Continúa en página siguiente >>

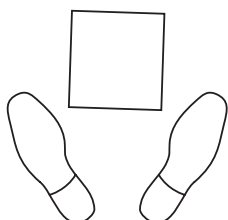
<< Viene de página anterior



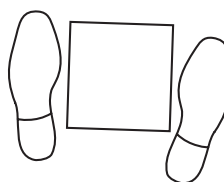
Incorrecto



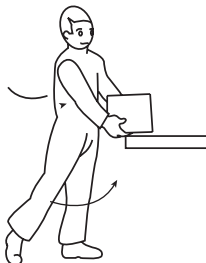
Correcto



No hay cosa que lesione más una espalda que una carga excesiva



Mantén la carga cerca del cuerpo, pues aumenta la capacidad de levantamiento



Nunca gires el cuerpo mientras sostienes una carga pesada

3. La carga mental

Se entiende por **carga mental** la cantidad de esfuerzo cerebral que desarrolla una persona para la realización de una tarea.

En un momento dado, la carga mental puede incapacitar o dificultar la respuesta del trabajador. Es un factor determinante de estrés psicosocial, en el que los agentes estresantes serían las exigencias de la tarea, y la carga sería la

tensión o efectos que producen en el individuo cuando esas exigencias superan sus capacidades. Según esto, la carga mental estaría determinada por:

- La cantidad y tipo de información que hay que tratar.
- Las características del individuo: edad, formación, experiencia, estado de fatiga, etc.
- Complejidad de la respuesta.
- Tiempo en que se ha de responder.

Los avances tecnológicos contribuyen a la reducción del esfuerzo físico en los trabajos. En cambio, aumentan los esfuerzos mentales de atención y memoria.

Hoy en día existe una gran diversidad de puestos de trabajo que implican, en mayor o menor grado, una carga mental. Entre ellos podemos destacar:

- Tareas de control de calidad.
- Regulación de procesos automáticos.
- Conducción de vehículos.
- Control de mandos.
- Tareas administrativas.

3.1. Evaluación de la carga mental

Para poder evaluar la carga mental de un puesto de trabajo, debemos tener presentes tres aspectos:

- **Exigencia.** Todo lo que requiere la tarea en sí misma.
- **Consecuencias.** Hechos que conllevan a la realización de las tareas, siendo más significativos cuanto mayor sea la importancia y responsabilidad de la tarea.
- **Ejecuciones.** Resultados del trabajo.

Objetivamente, la evaluación de la carga mental se realizará mediante:

- La valoración de la cantidad y calidad del trabajo realizado. Aquí juega un papel muy importante el cansancio, ya que disminuye el ritmo de trabajo y provoca el aumento de los errores.
- La medición de una serie de parámetros del organismo, como la actividad cardíaca, la respiración, etc.
- La valoración subjetiva del propio trabajador.

4. La fatiga

La **fatiga** se define 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 puede aparecer tanto en una sobrecarga de trabajo, por una estimulación intensa, como en una subcarga de trabajo donde la estimulación es muy pobre.

Hay que distinguir entre:

- **Fatiga muscular.** Se trata de la incapacidad del músculo para mantener la fuerza o potencia requerida. Como es lógico, el fenómeno doloroso se localiza en los músculos.
- **Fatiga mental.** Debilitamiento temporal de la eficiencia funcional mental, caracterizada por la disminución del deseo de trabajar, reducción de la satisfacción laboral y aumento de la sensación de esfuerzo.

Los síntomas de la fatiga se sienten no solo durante el trabajo o al finalizarlo sino que, en ocasiones, perduran. Los síntomas más destacados son:

- Irritabilidad.
- Depresión.
- Falta de energía y voluntad para trabajar.
- Salud más frágil.
- Dolores de cabeza.
- Mareos.

- Insomnio.
- Pérdida de apetito.

Un primer indicador de estos trastornos en el ámbito colectivo suele ser el aumento del absentismo, sobre todo, reflejado en periodos cortos de ausencia ante la necesidad de descanso.

Las medidas preventivas para reducir la fatiga en el trabajo son:

- ✓ Situar los elementos de mando y control dentro del campo eficaz de trabajo del operario.
- ✓ Dotar a las tareas de un interés creciente.
- ✓ Controlar la calidad y cantidad de la información tratada.
- ✓ Dotar a la tarea de los necesarios periodos de descanso, cada uno de ellos con la adecuada duración.
- ✓ Nutrirse adecuadamente en relación al consumo metabólico que provocará el trabajo.
- ✓ Acondicionar el sistema de trabajo, de manera que los esfuerzos requeridos estén por debajo de los límites establecidos.
- ✓ Elegir un mobiliario de trabajo (mesas, sillas, etc.) adecuado a las tareas a desempeñar, cumpliendo los requisitos ergonómicos.
- ✓ Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.).

5. La insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral se define como el rechazo o respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Entre otras razones, depende de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona cuando se encuentra insatisfecha laboralmente.

Entre otras, el trabajo será satisfactorio cuando:

- Tenga sentido para la persona que lo ejecuta.
- Las actividades varíen.

- Entre en juego la iniciativa y la creatividad de la persona.
- Aporten a la tarea un cierto grado de autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión.



Satisfacción laboral en el trabajo

Siempre que responda a uno o varios de los criterios anteriores, el trabajo será una forma de realización personal y hará que la persona se sienta útil en la sociedad de la que forma parte.

En el momento de valorar estos factores hay que tener en cuenta, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en que se desarrolla, y por otra, la persona con sus características individuales extralaborales (edad, sexo, estado de salud y fatiga, personalidad, motivaciones, vida familiar, etc.).

5.1. Factores de insatisfacción laboral

Entre los factores más destacados de insatisfacción laboral se encuentran:

La jornada de trabajo

No ofrece problemas solo por su duración sino que debe compaginarse con nuestro actual modo de vida, por lo que lo ideal es la implantación de un horario flexible.

Los efectos negativos del horario sobre la salud adquieren una dimensión especial cuando se realizan trabajos nocturnos y a turnos, ya que producen problemas de insomnio, fatiga, trastornos digestivos, irritabilidad, aislamiento, crisis conyugales, trastornos sexuales, etc.

Ritmo de trabajo

Se trata del tiempo, en proporción, necesario para realizar una tarea.

Por lo general, un alto ritmo de trabajo afecta a cualquier trabajador pero las consecuencias varían según los individuos. Por ello, si no se tiene en cuenta este hecho pueden ocasionarse sobrecargas en los trabajadores.

Falta de responsabilidad

La falta de responsabilidades e iniciativas para el desempeño de la tarea provoca problemas de monotonía. La mecanización da lugar a que el operario pierda parte del control de su trabajo; apenas puede intervenir en la organización del mismo y se reducen las posibilidades de que la persona aplique sus habilidades o conocimientos.

Falta de comunicación

Se trata de otro factor que provoca insatisfacción laboral aunque las posibilidades de comunicación dependen del tipo de trabajo. A veces, estas posibilidades son mínimas a causa de un ambiente ruidoso, del aislamiento, de la concentración que exige la tarea, de la imposibilidad de hacer pausas, etc.

Puesto de trabajo

El tipo de jerarquía o estilo de mando en el trabajo puede impedir la participación del trabajador e influir en su insatisfacción. Es necesario que el propio sistema de trabajo esté organizado de manera que favorezca la participación para que el trabajador se sienta implicado.

Además, según el prestigio de la tarea realizada, el trabajador se sentirá más o menos valorado, dentro de la empresa y dentro de la sociedad.

Estabilidad laboral

Se trata de otro factor a tener en cuenta, ya que a las tensiones relacionadas con el trabajo se añade la incertidumbre respecto a la seguridad en el empleo.

La retribución económica

El salario puede ser otro elemento de insatisfacción laboral siempre que un trabajador se sienta discriminado. Las causas pueden ser la infravaloración de su trabajo o que gane menos dinero que otros compañeros que realizan la misma tarea.



Recuerde

Los factores más destacados de insatisfacción laboral son:

- La jornada de trabajo.
 - Ritmo de trabajo.
 - Falta de responsabilidad.
 - Falta de comunicación.
 - Puesto de trabajo.
 - Estabilidad laboral.
 - La retribución económica.
-

5.2. Medidas para evitar la insatisfacción laboral

La mejor opción para prevenir la insatisfacción laboral es actuar sobre la organización del trabajo, de manera que se equilibren las posibilidades del desarrollo profesional, personal y social de los trabajadores y la productividad de la organización, mediante:

- La participación.
- La comunicación.
- La flexibilización del horario de trabajo.
- La implantación de un adecuado ritmo de trabajo.
- La rotación de puestos de trabajo.
- La ampliación de tareas.
- El enriquecimiento de tareas.
- Los grupos semiautónomos.
- Una retribución económica acorde a las tareas.



Ejercicios de repaso y autoevaluación

1. **¿Cómo se define la carga de trabajo?**
2. **Para determinar la penosidad de una tarea, en cuanto al esfuerzo físico desarrollado, pueden emplearse dos criterios, ¿cuáles son?**
3. **¿Por qué es muy importante tener en cuenta la postura de trabajo en el diseño adecuado de cualquier actividad laboral?**
4. **Complete las siguientes frases.**

La _____ a la que se debe de realizar el trabajo es un factor importante, puesto si es inadecuada en el plano del trabajo puede acelerar la aparición de _____.

Para un trabajo de precisión requerirá una altura _____, mientras que un trabajo en el que predomine el esfuerzo físico requerirá una altura _____.
5. **Enumere las normas que deberían seguirse en la correcta manipulación manual de cargas.**
6. **Defina qué es la carga mental y qué factores influyen en ella.**
7. **¿Qué factores favorecen la aparición de la insatisfacción laboral?**

