

UNIDAD

3

La Carga de Trabajo, La Fatiga y La Insatisfacción Laboral

FICHA 1. LA CARGA DE TRABAJO

FICHA 2. LA CARGA FÍSICA.

FICHA 3. LA CARGA MENTAL.

FICHA 4. LA FATIGA

FICHA 5. LA INSATISFACCIÓN LABORAL.

TEST DE AUTOEVALUACIÓN

Ficha 1. La Carga de Trabajo

Lo primero que conviene destacar en referencia a la carga de trabajo es que es un factor de riesgo presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa.

Es importante tratar de dar una definición global de la carga de trabajo, que incluya todos los tipos de "esfuerzos" posibles en una situación laboral.

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 puede observarse, en la definición aparecen dos aspectos claramente diferenciados, el aspecto físico y el psíquico, luego podemos hablar de carga física de trabajo y carga mental.

Se define la **Carga Física** como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral.

Para estudiar la carga física hay que conocer:

- LOS ESFUERZOS FÍSICOS,
- LA POSTURA DE TRABAJO
- LA MANIPULACIÓN DE CARGAS.

1. Los esfuerzos físicos

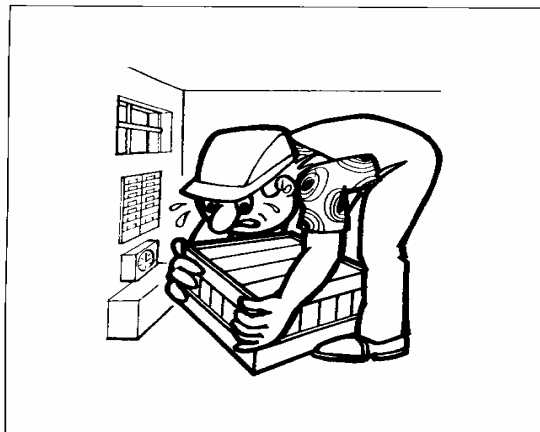
Cuando usted realiza un esfuerzo físico desarrolla una **actividad muscular**, lo que supone el consumo de una gran cantidad de energía y el aumento de los ritmos respiratorio y cardíaco. Con estos criterios (consumo de energía y frecuencia cardíaca) podemos determinar el grado de penosidad de una tarea.

Una tarea es tanto más penosa cuanto mayor consumo de energía le exige (medido en Kilocalorías) y/o cuanto más aumenta su frecuencia cardíaca (comparando el número de pulsaciones durante el trabajo con el número de pulsaciones que tenga usted en situación de reposo).

La prevención de la sobrecarga de trabajo, en cuanto a esfuerzos físicos se refiere, pasa por favorecer que el consumo de energía y el aumento del ritmo cardíaco se mantengan dentro de unos valores razonables.

2. La postura de trabajo

Reflexione ahora acerca de las siguientes cuestiones: ¿Trabaja usted de pie o sentado?; ¿se ve obligado a adoptar posturas forzadas en determinados momentos?; ¿diría que el mismo trabajo se podría desempeñar igualmente en una postura más cómoda?



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

El trabajo sentado

La postura de trabajo más confortable es la de sentado. Pero, puede convertirse en incómoda si no se tienen en cuenta los elementos que intervienen en la realización del trabajo, o si no se alterna con otras posiciones que a ser posible impliquen un cierto movimiento.

El trabajo de pie

Esta posición implica una sobrecarga de los músculos de las piernas, espalda y hombros.

¿CÓMO HACER PREVENCIÓN?

PARA EVITAR ADOPTAR POSTURAS FORZADAS E INCÓMODAS:

- El plano de trabajo, los elementos de accionamiento y control y las herramientas deben situarse **dentro del área de trabajo**.
- Diseñar la **altura del plano de trabajo** en función del tipo de actividad a realizar. Así, un trabajo de precisión requiere una altura superior, puesto que la vista juega un papel importante a la hora de realizar el trabajo; sin embargo, en un trabajo donde predomina el esfuerzo físico, la altura debe ser menor para poder aprovechar la fuerza del cuerpo.

PARA NO ACELERAR LA APARICIÓN DEL CANSANCIO:

Alternar esta posición con otras posturas como la de sentado o que impliquen movimiento.

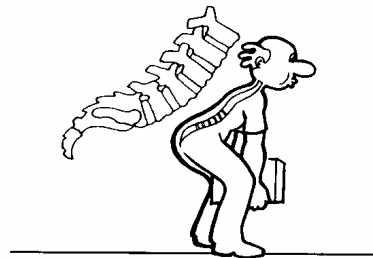
3. La manipulación de cargas

Usted debe conocer que en 1990 se aprobó la Directiva 90/269/CEE relativa a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. Esta directiva ha sido transpuesta por el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril.

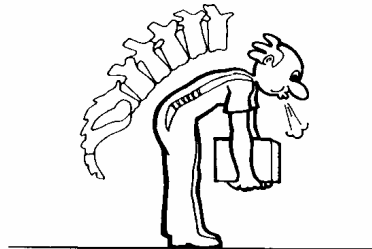
La legislación no establece un peso máximo para la manipulación de cargas. Sin embargo, existen grupos de trabajo e investigación en el campo de la Ergonomía que consideran aceptable una masa máxima de 25 kg. cuando las condiciones óptimas de manutención se respeten.

Reflexione sobre el modo en que en su empresa se llevan a cabo las tareas de manipulación de cargas. ¿Se respetan siempre los PRINCIPIOS que enumeramos a continuación? Si no es así, DIFÚNDALOS entre los trabajadores que deben manipular cargas. Así conseguirá prevenir dolores de espalda e, incluso, lesiones más graves como lesiones de espalda, varices en las piernas, dolores musculares.

- 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.
- Coger la carga manteniéndola lo más cerca del cuerpo, levantándola gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta.
- La cabeza debe permanecer levantada.
- La carga debe distribuirse entre las dos manos, dentro de lo posible.



CORRECTO!



INCORRECTO!

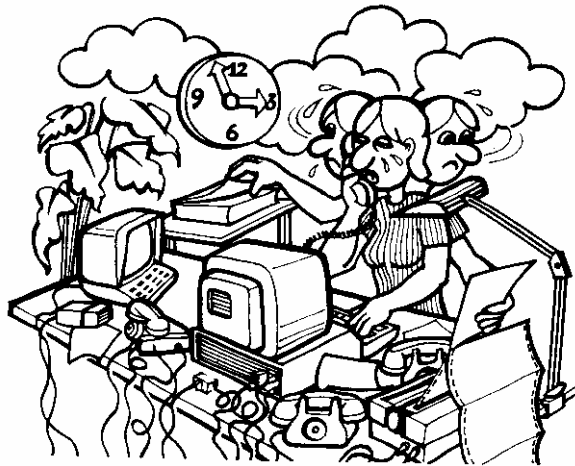
Ficha 3. La Carga Mental

Quizás su trabajo le exige poca o nula carga física. Pero, hágase la siguiente pregunta: ¿la actividad que desempeña implica esfuerzos mentales importantes de atención y memoria?

Definimos la carga mental como el nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo.

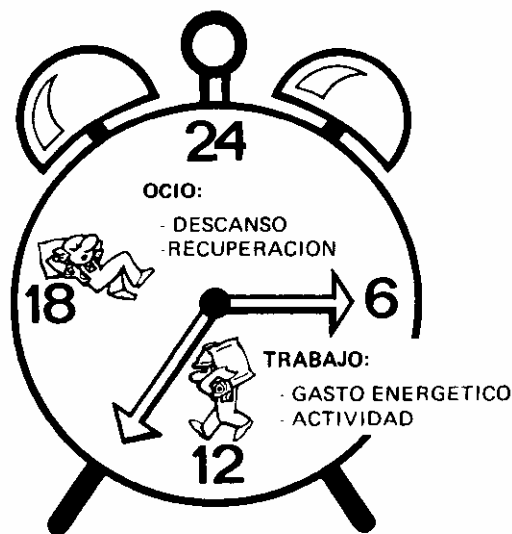
Los factores que inciden en la carga mental son:

- la cantidad de información que se recibe,
- la complejidad de la respuesta que se exige,
- el tiempo en que se ha de responder
- las capacidades individuales.



1. Conceptos

La consecuencia más directa de la carga de trabajo es lo que conocemos como fatiga. Se puede definir la fatiga como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado.



Observe si entre sus compañeros de trabajo se da un aumento "injustificado" del absentismo, sobre todo períodos cortos de ausencia, que reflejan una necesidad de descanso. Suele ser un primer indicador de estos trastornos a nivel colectivo.

2. Medidas preventivas

1. Adaptar la carga de trabajo (física y mental) a las capacidades del trabajador.
2. Situar los elementos de mando y control dentro del campo eficaz de trabajo del operario.
3. Organizar las tareas de manera que sea posible combinar distintas posturas de trabajo.
4. Procurar dotar a las tareas de un nivel de interés creciente.
5. Controlar la cantidad y la calidad de la información tratada.

6. Adecuar, en relación con la tarea, el número y duración de los períodos de descanso.
7. Elegir un mobiliario de trabajo (mesas, sillas) adecuado a las tareas a desempeñar y que cumpla ciertos requisitos ergonómicos.
8. Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.).
9. Aconsejar una adecuada nutrición en relación con el consumo metabólico producido en el trabajo.

La insatisfacción laboral puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Expresa en qué medida las características del trabajo no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador.

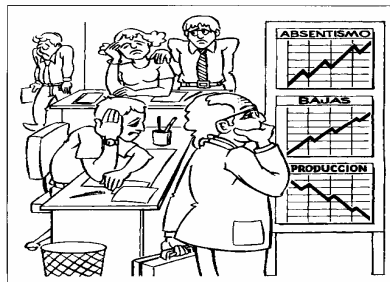
¿Dónde podemos encontrar la causa de la insatisfacción laboral?

Generalmente, son ciertos **factores de la organización del trabajo o psicosociales** (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo...) los que favorecen su aparición, aunque las **características individuales** tienen a su vez una gran influencia, porque no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera ante la misma situación laboral.

¿Por qué es importante estudiar la problemática de la insatisfacción laboral? Porque repercute de forma negativa:

- **Sobre la salud de los** trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos, como un sentimiento desmotivador, una actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, etc..
- **Sobre la organización** porque se relaciona con el absentismo, con los cambios de trabajo solicitados por el trabajador y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo.

La mejor manera de prevenir la insatisfacción laboral es ACTUAR SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:



- Favoreciendo nuevos modelos de planificar las tareas que faciliten la participación y el trabajo en grupo, huyendo de los trabajos monótonos y repetitivos.
- Asumiendo cambios desde la dirección que afecten a los canales de comunicación, promoción y formación de los trabajadores.