

Unidad didáctica 3

RIESGOS POR CARGA, FÍSICA O MENTAL, DE TRABAJO

Índice

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
CONTENIDOS	
1. LA CARGA DE TRABAJO	3
2. LA CARGA FÍSICA	3
3. LA CARGA MENTAL	5
4. LA FATIGA	6
5. LA INSATISFACCIÓN LABORAL	8
RESUMEN	9
EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN	10
PREGUNTAS	10
RESPUESTAS	12

■ INTRODUCCIÓN

El trabajo supone consumir energía, física y mental. Trabajar supone un esfuerzo que resulta necesario conocer para poder valorar las consecuencias del mismo sobre la salud del que lo realiza y sobre la eficacia del trabajo que desempeña

Trabajar es sinónimo de fatiga. La fatiga es la consecuencia lógica del esfuerzo realizado, y debe estar dentro de unos límites que permitan al trabajador recuperarse después de una jornada de descanso. Este equilibrio se rompe si la actividad laboral exige al trabajador energía por encima de sus posibilidades, con el consiguiente riesgo para la salud.

Por ello, es imprescindible conocer las exigencias físicas y mentales de cada trabajo, de manera que se adapte a las capacidades y características de los individuos.

Por otro lado, en cualquier trabajo organizado confluyen determinados factores (conocidos como psicosociales) que pueden favorecer o impedir la satisfacción laboral de las personas y la calidad de su trabajo.

Tratar de reducir las influencias negativas en la salud de los trabajadores y en la eficacia de la tarea es aumentar la protección y satisfacción en el trabajo.

■ OBJETIVOS

- Conocer los conceptos básicos relacionados con la carga de trabajo y las recomendaciones para reducir sus efectos negativos.
- Conocer los factores que influyen en la aparición de la fatiga y de la insatisfacción laboral.

■ CONTENIDOS

1. LA CARGA DE TRABAJO

Tradicionalmente este “esfuerzo” se identificaba casi exclusivamente con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas a las máquinas, y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, etc.

Por tanto la Carga de Trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Hay que distinguir entre la carga física de trabajo y la carga mental.

2. LA CARGA FÍSICA

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

■ 2.1. LOS ESFUERZOS FÍSICOS

Cuando usted realiza un esfuerzo físico desarrolla una actividad muscular.

Ésta puede ser **estática** o **dinámica**.

Decimos que es **estática** cuando se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos se mantienen contraídos durante un cierto período de tiempo. Por ejemplo estar de pie.

Y es **dinámica** cuando hay una sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que intervienen en la actividad, por ejemplo, andar.

Lo más adecuado para el desarrollo de un trabajo es combinar los dos tipos de esfuerzos: estático y dinámico.

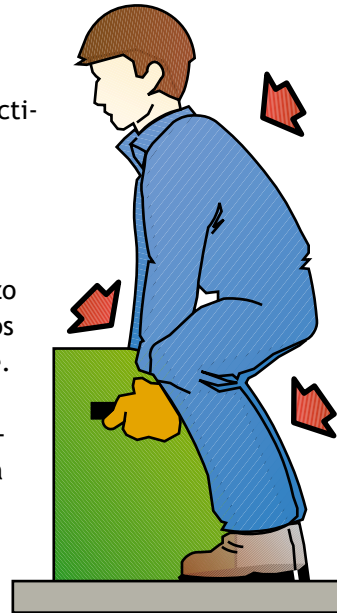


Figura 1

¿POR QUÉ?

Cuando se desempeña cualquier actividad que requiere un esfuerzo físico importante, usted consume una gran cantidad de energía y los ritmos respiratorios y cardíacos aumentan. (Figura 1)

COMBINAR LOS DOS TIPOS DE ESFUERZOS PUEDE FAVORECER QUE EL CONSUMO DE ENERGÍA Y EL AUMENTO DE SU RITMO CARDÍACO SE MANTENGAN DENTRO DE UNOS VALORES RAZONABLES.

■ 2.2. LA POSTURA DE TRABAJO

¿Trabaja de pie o sentado? ¿se ve obligado a adoptar posturas forzadas en determinados momentos?

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

Si desempeña una actividad la mayor parte del tiempo de pie, esta posición implica una sobrecarga de los músculos de las piernas, la espalda y los hombros.

■ 2.3. LA MANIPULACIÓN DE CARGAS

En 1997 se aprueba el Real Decreto 487 relativo a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.

Este Real Decreto establece la:

- Supresión de riesgo, si puede evitarse, mediante equipos mecánicos.
- Evaluación sistemática del riesgo.
- Adopción de medidas técnicas u organizativas para reducirlo.
- Información y formación sobre la forma correcta del manejo de cargas.
- Participación de los trabajadores en la adopción de soluciones.

*No está establecido un peso máximo para la manipulación de cargas. Sin embargo, se admite como aceptable una **masa máxima** de 25 kg cuando las condiciones óptimas de manipulación se respeten.*

Para ello, deben considerarse:

- La frecuencia de manipulación.
- La forma de la carga.
- Las distancias que hubiera que recorrer.
- Las características individuales del trabajador.

Para levantar cargas, se deben seguir los siguientes pasos: (Figura 2)

- 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.

3. LA CARGA MENTAL

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

Los **factores** que inciden en la carga mental son:

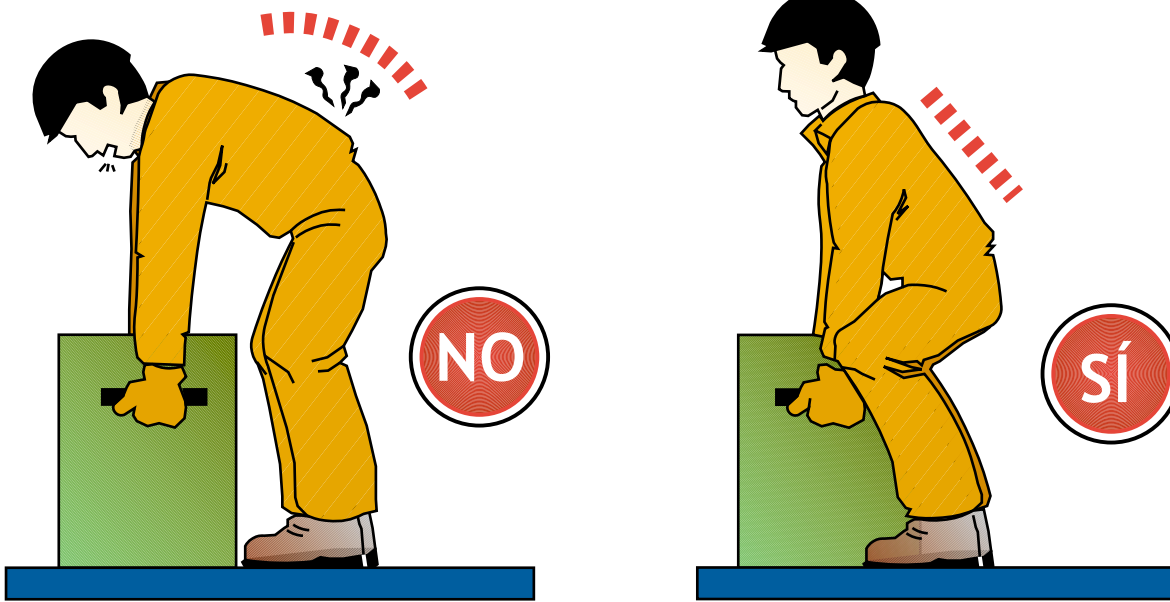


Figura 2

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

¿CÓMO PODEMOS MEDIR LA CARGA MENTAL?

Con métodos objetivos como:

- la valoración de la cantidad y la calidad del trabajo realizado, porque cuando estamos cansados disminuye el ritmo de trabajo y aumentan los errores;
- la medición de una serie de reacciones del organismo tales como la actividad cardíaca, la actividad respiratoria, etc.

Pero conviene complementar estos métodos con **valoraciones subjetivas**, esto es, con la impresión de sobrecarga que tengan los propios trabajadores. (Figura 3)

4. LA FATIGA

■ 4.1. CONCEPTOS

La consecuencia más directa de la carga de trabajo es la fatiga.

Se puede definir la fatiga como la **disminución de la capacidad física y mental de un**



Figura 3

individuo, después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado.

Cuando, como consecuencia del trabajo y coincidiendo con el fin de su jornada laboral, se empieza a sentir que disminuye la atención y que disminuye la capacidad de trabajo, se está notando los síntomas que corresponden a un primer nivel de fatiga, que podríamos llamar normal.

En las pausas que realiza durante la jornada de trabajo, por la noche o durante el tiempo de ocio, la persona siente que se recupera de este cansancio y que puede volver al trabajo en plena forma. (Figura 4)

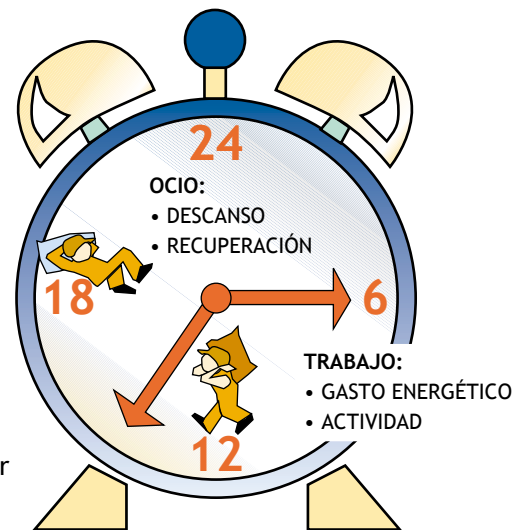


Figura 4

Pero cuando el trabajo exige concentración, esfuerzo prolongado de atención, etc. excesivos, es decir, cuando existe una sobrecarga que se va repitiendo y de la cual no se puede recuperar, se inicia un estado de fatiga prolongada o crónica.

Los síntomas son:

- Irritabilidad
- Depresión
- Falta de energía y de voluntad para trabajar
- Salud más frágil
- Dolores de cabeza
- Mareos
- Insomnio
- Pérdida de apetito, etc...

Estos síntomas es probable que se sientan no sólo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso al levantarse de la cama, antes de ir a trabajar.

En el trabajo a turnos se 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.

■ 4.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

Como recomendaciones que se pueden aplicar:

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 y recibida.

6. Facilitar períodos de descanso.
7. Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.).
8. Aconsejar una adecuada nutrición en relación con el consumo metabólico producido en el trabajo.

5. LA INSATISFACCIÓN LABORAL

A veces no se encuentra motivación para seguir trabajando y parece aunque no se sabe expresarlo muy bien, que el trabajo no llena o que no permite realizarse en cuanto a lo que se esperaba.

Esto se conoce como insatisfacción laboral y puede definirse como el **grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo**.

En realidad expresa en qué medida las características del trabajo no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador.

¿Cuál es la causa de la insatisfacción laboral?

Son ciertos **factores de la organización del trabajo o psicosociales** (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, la soledad y la falta de comunicación, 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.

La insatisfacción **repercute de forma negativa**:

- **Sobre la salud** de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, depresión, etc.
- **Sobre la empresa o explotación**, porque se relaciona con el absentismo y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo.

Para prevenir la insatisfacción laboral deben planificarse las cosas de modo que faciliten la participación y el trabajo en grupo, huyendo de los trabajos monótonos y repetitivos.

RESUMEN

La **carga de trabajo** es un factor de riesgo más a tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales. Existe carga física y carga mental.

Como **carga física**, son los esfuerzos físicos, la postura de trabajo y la manipulación manual de cargas los que pueden suponer un riesgo para los trabajadores.

Se debe:

- Combinar los **esfuerzos** estáticos y dinámicos en el desarrollo de las tareas, para que el consumo de energía y el aumento del ritmo cardíaco se mantenga dentro de unos valores razonables.
- Combinar las **posturas de trabajo** de pie y sentado.
- Para el cálculo del peso máximo recomendable de la carga cuando su manipulación tenga que ser **manual**, valorar factores como la forma de la carga, la frecuencia de manipulación, las distancias a recorrer y las características personales de los trabajadores. Y en cualquier caso, no superar los 25 kg de peso a ser posible.

En cuanto a la **carga mental**, se debe tener en cuenta la información que el trabajador tiene que procesar, incluir pausas en número y duración suficiente y adecuar las tareas a las capacidades individuales de los sujetos.

Como consecuencia directa de la carga de trabajo físico y mental aparece la **fatiga**. Ésta se convierte en crónica cuando las exigencias de la tarea están por encima de las posibilidades de respuesta del trabajador y existe una sobrecarga repetida a la que no puede hacer frente.

De esta manera, la salud del trabajador se ve dañada y su capacidad de trabajo se resiente. El control de tiempos, el contenido interesante del trabajo a desarrollar, la participación, etc. pueden evitar llegar a esta situación.

Otros factores como el salario, las malas relaciones laborales, los trabajos de poco contenido, la falta de responsabilidades o de participación pueden generar el sentimiento de malestar que se conoce como **insatisfacción laboral**. Su prevención pasa por los mismos pasos que la prevención de la fatiga.

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

■ PREGUNTAS

- 1. La carga de Trabajo es:**
 - A - La cantidad de trabajo a realizar
 - B - El esfuerzo físico que se hace
 - C - Las condiciones físicas y mentales que el trabajo pide
- 2. El esfuerzo físico estático se produce:**
 - A - Cuando se trabaja siempre en el mismo sitio
 - B - Cuando la postura y el esfuerzo son continuos durante un tiempo
 - C - Cuando la postura de trabajo es forzada
- 3. El esfuerzo físico dinámico se mide por:**
 - A - La cantidad de sudor producida
 - B - La energía consumida
 - C - El número de veces que se puede repetir
- 4. Una carga física de trabajo excesiva produce:**
 - A - Alteraciones del ritmo cardíaco
 - B - Alteraciones en el riñón
 - C - Alteraciones en la digestión
- 5. Qué factores facilitan la manipulación manual de cargas**
 - A - La forma de la carga y la capacidad física de la persona
 - B - La capacidad física de la persona y la distancia a recorrer
 - C - Todos los anteriores
- 6. ¿Qué es la carga mental de un trabajo?**
 - A - El nivel de conocimiento necesario para hacerlo
 - B - El tiempo que hay que dedicar a pensar cómo hacerlo
 - C - La actividad mental que se desarrolla para hacerlo
- 7. ¿Qué es la fatiga?**
 - A - La dificultad de recuperación de las facultades
 - B - El cansancio muscular
 - C - La sensación de sueño
- 8. Señalar cuáles de estos factores ayudan a reducir la fatiga:**
 - A - Entrenar a las personas y mejorar su condición física
 - B - Aumentar los tiempos de descanso y automatizar el trabajo en lo posible
 - C - Combinar distintos tipos de trabajo y distintas posturas de trabajo
- 9. ¿Cuáles son las causas de la insatisfacción laboral?**
 - A - Los bajos salarios y la precariedad de empleo
 - B - La monotonía y el estar pendiente del resultado
 - C - La falta de promoción de la persona y el no participar en decisiones o en su propiedad.



10. ¿Qué factores ayudan a mejorar o eliminar la insatisfacción laboral?

- A - La participación en la planificación del trabajo y el trabajo en equipo
- B - La formación y la información sobre los resultados
- C - La utilización de las mejores máquinas y los mejores productos

■ RESPUESTAS

-
- | | |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. A | Las condiciones físicas y mentales que el trabajo exige de la persona. |
| 2. B | Cuando se mantiene mucho tiempo la postura y el esfuerzo. |
| 3. B | El cuerpo humano consume energía que se puede medir (pérdida de peso, energía de movimiento, etc.). |
| 4. A | Se altera el ritmo cardíaco, al bombear más sangre para oxigenar los músculos. |
| 5. C | Facilita la tarea si la carga es fácil de agarrar, si la persona es fuerte y si debe recorrer poca distancia. |
| 6. C | Cuando se hace un trabajo, se presta más atención cuanto más complejo es. |
| 7. A | La persona no recupera totalmente sus facultades físicas y mentales, después del período de descanso. |
| 8. B y C | Todos estos factores, junto con la adecuación a la capacidad de la persona, a nutrición, a información y el nivel de atención exigida, etc., son ayudas para reducir la fatiga. |
| 9. A, B y C | Todos son (o pueden ser) causantes de insatisfacción laboral. |
| 10. A y B | Cuanto más conozca la persona sobre sus tareas y más participe en cómo organizarlas, más satisfacción de su trabajo se sentirá. |
-