



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO

FORMACION

SEGURIDAD Y SALUD

LABORAL



CENTRO DE SEGURIDADE E SAUDE LABORAL

A CORUÑA

Autor: D. Carlos Vidal Gómez de Travedo

A CARGA DE TRABAJO, FATÍGA E A INSATISFACCIÓN LABORAL

A CARGA DE TRABAJO, FATÍGA E A INSATISFACCIÓN LABORAL

Podemos definir a carga de traballo como a suma de esforzos físicos e psíquicos necesarios para desenvolver unha tarefa, Evidentemente esta tarefa produce unha fatiga que pode ser

- ▣ Física ou muscular
- ▣ Mental

FATIGA MUSCULAR.

Aparece cando o esforzo físico non se pode manter. Isto conleva un aumento de frecuencia cardíaca. Pero cun límite para o corpo humano. Esta limitación denomínase CAPACIDADE FISICA DE TRABAJO

CAPACIDADE FISICA DE TRABAJO.

Máxima intensidade de traballo que un suxeito pode realizar en estado de equilibrio. E correspóndese coa máxima cantidade de osíxeno da que poden dispoñer os músculos que traballan. Pero cada traballador ten unha capacidade que depende de varios factores.

Esta vén condicionada por

- ▣ IDADE. CANTO MAIS IDADE, MENOS CAPACIDADE.
- ▣ PRACTICA DEPORTIVA E ADESTRAMENTO
- ▣ ENFERMIDADES
- ▣ ALIMENTACIÓN
- ▣ CONSTITUCIÓN FÍSICA
- ▣ AVALIACIÓN CARDIOVASCULAR

FATÍGA

Pode sobrevivir a consecuencia de múltiples factores dependentes tanto do individuo como das condicións de traballo e circunstancias paralelas. A máxima cantidade de traballo que pode realizar un músculo depende de:

- ▣ O ritmo de traballo
- ▣ A tensión muscular
- ▣ A circulación sanguínea

REPERCUSION DAS CONDICIÓNS LABORAIS

Hanse de evitar as seguintes situacións:

- ▣ Mantemento prolongado dunha postura
- ▣ Tarefas repetitivas
- ▣ Posturas extremas de determinadas partes do corpo
- ▣ Evitar no posible o uso de ferramentas vibrantes
- ▣ Traballos que requiran esforzos prolongados ou repetitivos

FACTORES DE RISCO

Son os seguintes:


- Uso dunha forza manual excesiva
- Tempo de descanso insuficiente
- Manter de forma forzada a boneca ou os ombreiros
- Traballo moi repetitivo, con movementos rápidos de pequenos grupos musculares


DESEÑO DO POSTO DE TRABALLO

A solución ao problema radica no mesmo momento en que se deseña o posto de traballo. Temos que ter en conta:

 .Reducción do esforzo.

- Uso de materiais en bo estado favorecendo a economía de esforzo.
- Adiestramiento en técnicas que permitan o aforro de esforzos
- Distribución da forza, mellor o uso de varios dedos a un só ou o uso alternativo das mans
- Reducción da repetitividade.

 Debemos identificar os factores condicionantes, e fomentar o adiestramiento.

 .Rotación dos postos de traballo.

REGULAMENTOS

O Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, polo que se establecen as Disposicións Mínimas de Seguridade e Saúde relativas á manipulación manual de cargas que entrañe riscos, en particular dorso lumbares, para os traballadores,

O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo na Guía Técnica correspondente a este Real Decreto elaborou un Método para a avaliación e prevención dos riscos relativos á manipulación manual de cargas

INSATISFACCIÓN LABORAL

ACOSO PSICOLÓXICO (MOBBING)

Defínese ACOSO PSICOLÓGICO como aquela situación de conflito en que unha persoa ou grupo de persoas exerce unha violencia psicolóxica extrema (acoso ou fustrigamento) de forma sistemática e recorrente polo menos unha vez por semana- e durante un tempo prolongado máis de 6 meses- sobre outra persoa no lugar de traballo co fin de destruír a devandita persoa

CARACTERÍSTICAS DO ACOSO PSICOLÓXICO

Entre os posibles procedementos a utilizar polos acosadores poden atoparse:

A destrución das redes de comunicación da vítima.

Destrucción da súa reputación

Impedimento do exercicio dos seus labores habituais.

O obxectivo último do acoso é conseguir mediante a destrución da persoa o abandono voluntario pola vítima do seu lugar de traballo

METODOLOGÍA DO ACOSO

Entre as actitudes adoptadas polo acosador pódense destacar:

Aprovéitanse os momentos de debilidade

Física: enfermidade.

Psíquica: situacións emocionais adversas.

Recórrase á humillación a través de:

A descualificación pública.

Difamacións e falsas acusacións.

Infravalorando o nivel de desempeño do acosado.

Ameázase:

Négase o diálogo.

Íllase e estigmatiza ante o resto de compañeiros.

Recórrase ao agravio comparativo, premiando aos que colaboran ou transixen, e evidenciando o castigo aos que se opoñen.

Se hacina aos acosados para resaltar o seu illamento e reducir o seu espazo vital, aumentando deste xeito a sensación de presión.

AMBITO

Os compañeiros

Participantes activos no acoso a cambio dun premio ou comprados con diversos favores.

Participantes pasivos que non queren ver, nin oír, nin falar e xustificáanse baixo a escusa de que se trata de asuntos persoais.

Victimizanse e sentense molestos polo mal ambiente que lles xera o acosado.

SÍNDROME DE QUEIMADO (BURNOUT)

Desgaste profesional que sofren os traballadores dos servizos a persoas (sanidade, ensino, administración pública, policía, servizos sociais, etc.), debido a unhas condicións de traballo que esixen altas demandas sociais.

Esgotamiento emocional

diminución e perda de enerxía, fatiga, dor, etc.

Despersonalización

actitudes negativas cara á tarefa, insensibilidade, conductas despectivas cara aos receptores de servizo, etc.

Baixa produtividade
avaliación do propio traballo de forma negativa, erros, siniestralidade, etc.

DESENCADENANTES DO BURNOUT

Sobrecarga de traballo e/ou ocupación pouco estimulante
Pouca ou nula participación en tómaa de decisións
Falta de medios para realizar a tarefa
Excesiva burocracia
Perda de identificación co que se realiza
Percepción de que non se recibe reforzo cando o traballo desenvólvese eficazmente, pero si se pode producir castigo por facelo mal
Baixa expectativa de que facer para que o traballo sexa tido en conta e valorado como merece

A GARGA MENTAL

É o conxunto de esforzos perceptivos e cognitivos que ha de realizar o traballador.

Prodúcese fatiga mental cando vos descansos ou as pausas non son efectivos fronte ao traballo realizado. As esixencias do traballo exceden as capacidades do traballador de tal modo que as pausas non proporcionan o ton necesario

A carga mental vén orixinada por:

- Falta de organización
- A información que se recibe
- O tempo de resposta
- Esixencias contradictorias

CUESTIONS A CARGA DE TRABAJO, FATÍGAA E A INSATISFACCIÓN LABORAL

PODEMOS DEFINIR A CARGA DE TRABAJO COMO:

DIGA TRES FACTORES QUE ORIXINAN FATÍGA MUSCULAR

PARA UN DISEÑO CORRECTO DO POSTO DE TRABAJO ACUDIREMOS A:

- Protección
- Seguridade
- Ergonomía

O PESO MÁXIMO MANIPULABLE A MAN É DE:

25 Kg.

Sacos de 50 Kg. se teñen fácil agarre.

PODEMOS DEFINIR A CARGA MENTAL COMO:

¿ EN QUE SITUACIÓN PRODÚCESE FATIGA MENTAL?

Cando os descansos non son efectivos fronte ao traballo realizado

Cando o traballador non ten vacacións

Cando o traballador ten que tomar decisións rapidamente

O ACOSO PSICOLÓXICO CONSIDÉRASE:

Accidente de traballo

Enfermidade do traballo

Ambas