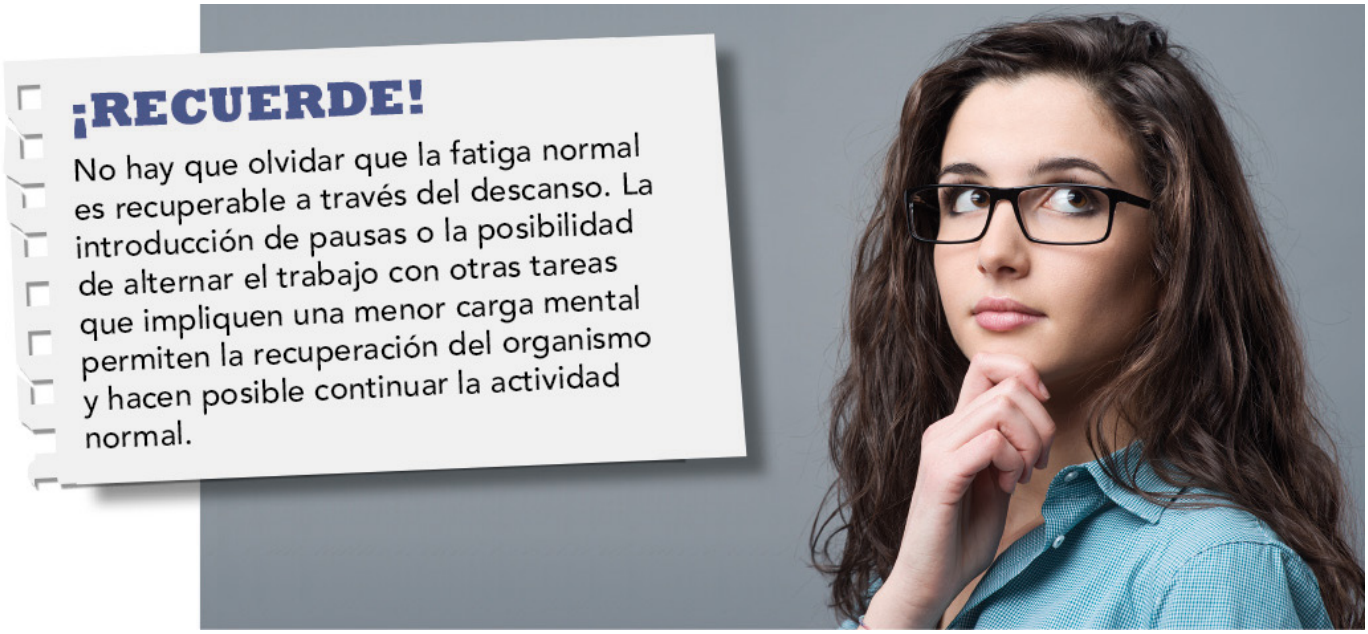
3. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral

3.1. Introducción y objetivos

El trabajo es una actividad que supone una **carga** y para cuya realización es necesario invertir determinadas energías, que son físicas y mentales.

La **fatiga** es la consecuencia lógica del esfuerzo realizado, siempre que se mantenga dentro de unos límites que permitan al trabajador recuperarse tras la jornada de trabajo, garantizando la protección de su salud y la calidad de la tarea que desempeña.



Para ello, es imprescindible conocer las exigencias físicas y mentales de cada actividad laboral para planificar, diseñar y organizar el trabajo, de manera que se adapte a las capacidades y características de los individuos.

Copyright 2026

Por otro lado, en cualquier organización empresarial confluyen determinados **factores psicosociales** que pueden favorecer o impedir la satisfacción laboral de los trabajadores e incidir en la calidad de su trabajo.

Al finalizar este capítulo, habrá alcanzado los siguientes **objetivos**:

Conocer los conceptos fundamentales 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.

Conocer qué variables pueden incidir en el diseño de una organización más saludable y satisfactoria.

3.2. La carga de trabajo

El concepto **carga de trabajo** se relaciona, en muchas ocasiones, con el esfuerzo físico y negativo que supone desempeñar una actividad laboral. Sin embargo, la carga de trabajo es un factor presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa que, en sí misma, no es negativa; de hecho, todas las actividades laborales presentan una determinada carga de trabajo. El que sea adecuada o negativa dependerá, por ejemplo, de su cantidad, su complejidad o del tiempo disponible para realizar las actividades asignadas.

Así mismo, tradicionalmente se identifica el **esfuerzo** con una actividad física o muscular, aunque también está relacionado con el aumento de la complejidad de una tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas de supervisión y control, etc.

Una definición más precisa de la **carga de trabajo,** que incluiría todos los tipos de esfuerzos posibles en una situación laboral, sería la siguiente: conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

La carga física

El cuerpo humano es requerido continuamente a realizar un trabajo físico, tanto en el entorno laboral como en el extra-laboral. Básicamente, tres son los tipos de demandas que nos podemos encontrar:

Mover el cuerpo o alguna de sus partes (andar, correr, etc.).

Transportar o mover otros objetos (acarrearlos, levantarlos, darles la vuelta, alcanzarlos, etc.).

Mantener la postura del cuerpo (tronco hacia delante, tronco girado, brazos elevados, etc.).

Copyright 2026

Para responder a estas demandas, nuestro cuerpo pone en marcha complejos mecanismos que finalizan en la contracción muscular, la cual permite que realicemos la actividad o ejercicio demandados. Estos mecanismos tienen lugar en muy diversos órganos: sistema nervioso, pulmones, corazón, vasos sanguíneos y en los músculos.

A la respuesta que se produce en el organismo la denominamos **carga física** y depende de la capacidad física de cada persona. Por ello, aunque las demandas sean idénticas, la carga física derivada puede ser distinta en cada uno de nosotros.

Para estudiar la **carga física** hay que conocer:

Los esfuerzos físicos

La postura de trabajo

La manipulación de cargas

Los movimientos repetitivos



Los esfuerzos físicos

Cuando se realiza un esfuerzo físico se desarrolla una **actividad muscular** que puede ser estática o dinámica.

Trabajo muscular estático

Se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos se mantienen contraídos durante un cierto periodo de tiempo. Por ejemplo: sostener un peso en los brazos varios minutos (trabajo estático para los músculos de las extremidades superiores); mantener el tronco en la misma postura varios minutos (trabajo estático para los músculos del tronco); etc.

Trabajo muscular dinámico

Sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que intervienen en la actividad, como el esfuerzo desarrollado, por ejemplo, al andar (trabajo dinámico para los músculos de las extremidades inferiores) o al levantar un peso de una superficie (trabajo dinámico para los músculos de las extremidades superiores), etc.

¿Por qué debemos combinar el esfuerzo estático y el dinámico?

Cuando se desempeña cualquier actividad que requiere un esfuerzo físico importante, se consume oxígeno, se consume una gran cantidad de energía y los ritmos respiratorio y cardíaco aumentan. Con estos criterios (consumo de energía, oxígeno consumido y frecuencia cardíaca) se puede determinar el grado de penosidad de una tarea.

Una tarea es tanto más penosa cuanto mayor **consumo de energía** 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 en situación de reposo).

Para valorar la penosidad de trabajos de tipo dinámico, hay que calcular el consumo energético, mientras que el criterio de la frecuencia cardíaca es más fiable para valorar trabajos de tipo estático.

La postura de trabajo

A continuación se analizan las diferencias entre trabajar sentado y trabajar de pie.

El trabajo sentado

Se suele afirmar que 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 no se alterna con otras posiciones que impliquen cierto movimiento.

Asimismo, el diseño de la mesa y el asiento de trabajo juegan un papel importante. Básicamente, han de ser adecuadas a los elementos que configuran el puesto de trabajo y a que el espacio de trabajo permita al trabajador la adopción de una postura cómoda y que favorezca los cambios de postura.

Copyright 2026



Como cada puesto está configurado de manera diferente, con distintos equipos y para realizar diferentes tareas, no es posible establecer unas condiciones dimensionales universales que sirvan en todos los casos, sino que se precisa una adecuación de los distintos puestos de trabajo. Es fundamental que la profundidad de la mesa permita ubicar los distintos elementos a una distancia adecuada y que exista espacio libre suficiente. En todo caso, debe ser estable, con un acabado superficial que impida los reflejos, de baja transmisión térmica y sin esquinas o aristas agudas. No obstante, la mayoría de las mesas que se encuentran hoy en día en el mercado cumplen las normas técnicas correspondientes en cuanto a materiales, requisitos mecánicos de seguridad y dimensiones.

El asiento de trabajo es el otro elemento fundamental de la configuración física del puesto de trabajo. Debe garantizar su estabilidad, para proporcionar la libertad de movimiento y la adopción de una postura confortable. Por ejemplo: en el caso de asientos destinados al uso con ordenadores, son requerimientos imprescindibles que la altura del asiento sea regulable o que el respaldo sea reclinable y permita un adecuado apoyo lumbar. Otras características del asiento de trabajo que contribuirán a alcanzar los objetivos de libertad y confortabilidad del movimiento son: que la profundidad del asiento sea regulable, la presencia de mecanismos de ajustes fácilmente manejables, cinco apoyos con ruedas, o el uso de reposapiés.

El trabajo de pie

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

Para prevenir los daños derivados del trabajo de pie, es recomendable:

Copyright 2026

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 mayor, 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.

No acelerar la aparición del cansancio: alternar esta posición con otras posturas como la de sentado o que impliquen movimiento.

La manipulación manual de cargas

El **Real Decreto 487/1997, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas** que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, la define como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Algunas consideraciones preventivas a tener en cuenta son las siguientes:

Siempre que sea posible, suprimir el riesgo usando ayudas mecánicas.

Evaluar el riesgo de la manipulación manual cuando no sea posible evitarlo.

Adoptar medidas técnicas u organizativas para reducir el riesgo.

Proporcionar información y formación sobre la forma correcta del manejo manual de cargas.

Proporcionar vigilancia de la salud de los trabajadores que manejan habitualmente cargas.

Medidas para reducir el riesgo

Adecuar la altura y reducir la distancia de la carga al cuerpo.

Reducir la frecuencia de manipulación.

Adecuar la forma de la carga.

Limitar las distancias que hubiera que recorrer.

Limitar la carga a las características individuales del trabajador.

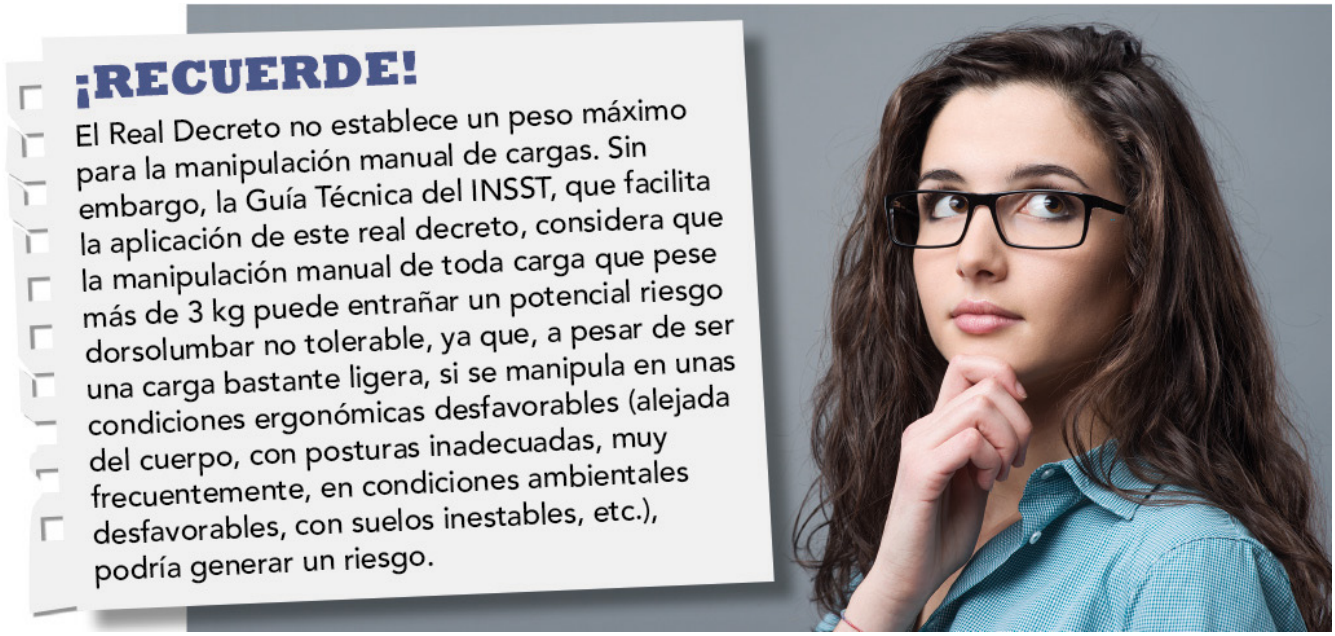
Copyright 2026

Evitar los giros de tronco al manipular la carga.

Proporcionar agarres adecuados para manejar la carga.

Apoyar los pies firmemente cuando se manipula una carga.

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 posible del cuerpo, levantándola gradualmente, estirando las piernas y manteniendo la espalda recta.

La cabeza debe permanecer levantada.

La carga, dentro de lo posible, debe distribuirse entre las dos manos.

Los movimientos repetitivos

Tareas como pulir, afilar, abrillantar, etc., que conllevan la repetición de una serie de movimientos, en función de la velocidad con la que se lleven a cabo, de la duración de la tarea, del mayor o menor grado de fuerza a aplicar, de la postura (posición relativa de los segmentos corporales, es decir, la mano con respecto al antebrazo, el antebrazo con respecto al brazo, la cabeza con respecto al tronco, etc.) en la que se haga el esfuerzo y del empleo de determinadas herramientas, pueden llegar a producir lesiones por movimientos repetitivos.

La carga mental

Copyright 2026

Se entiende por “carga mental” el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo.

La carga mental es consecuencia de varios factores:

Las exigencias de la tarea

Complejidad de la tarea a realizar (tareas que exigen esfuerzo cognitivo e intelectual).

Exigencias de actualización y aprendizaje continuos o permanentes.

Atención sostenida.

Tratamiento de la información (teniendo en cuenta el número y la calidad de las señales o de la información que se deben detectar, las inferencias que hay que hacer a partir de informaciones incompletas, las decisiones entre varios modos de acción posibles, etc.).

Ritmo alto de trabajo, en especial si es impuesto, imprevisto, etc.

Responsabilidad (por la salud y seguridad de otras personas, pérdidas de producción, etc.).

Tiempo de trabajo (horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos, etc.).

Contenido de la tarea (control, planificación, ejecución, evaluación, etc.).

Exposición a peligros (trabajo subterráneo, tráfico, manutención de explosivos, etc.).

Las condiciones físicas del entorno

Iluminación (luminancia, contraste, deslumbramientos, etc.).

Condiciones climáticas (calor, humedad, circulación de aire, etc.).

Ruido (nivel sonoro, registro sonoro, etc.).

Clima atmosférico (lluvias, tormentas, etc.).

Olores (agradables, repulsivos, etc.).

Factores sociales y de organización

Tipo de organización (estructura, cultura organizativa, jerarquías, etc.).

Copyright 2026

Comunicación: no disponer de la información necesaria para realizar el trabajo, comunicar órdenes o requerimientos de manera poco clara y poco asertiva, etc.

Apoyo social: relaciones deficitarias entre compañeros y mandos, sin ayuda mutua, generadoras de desconfianza, etc.

Factores de grupo (estructura de grupo, cohesión, etc.).

Jerarquía de mando (vigilancia, control excesivo, etc.).

Conflictos (en el seno de un grupo, entre grupos o entre personas).

Exigencias emocionales y de relación (trabajo aislado, relaciones con clientes, con proveedores, con pacientes, etc.).

Otros factores

Exigencias sociales (responsabilidad en relación con la salud y el bienestar públicos).

Normas culturales (sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas aceptables).

Situación económica (mercado laboral).

Algunas orientaciones para la prevención de la carga mental:

Las actividades preventivas para prevenir la carga mental se deberían centrar en:

Facilitar el proceso de percepción e interpretación de la información. Aquí habrá que prestar atención fundamentalmente a la calidad de los mensajes y a la cantidad y complejidad de la información a tratar en el puesto de trabajo. Deberían considerarse también las condiciones ambientales y los elementos de diseño del puesto que puedan estar afectando a estos procesos.

Proporcionar la formación e información adecuadas para la realización de la tarea, a través, por ejemplo, de programas formativos adaptados a las necesidades del puesto y de las personas.

Facilitar la respuesta. Se trata de facilitar la realización de la tarea, para lo cual deberemos tener en cuenta también aspectos de diseño del puesto, y el diseño y la distribución de los dispositivos de control.

Organizar el trabajo de manera que se reduzca la probabilidad de aparición de fatiga y se facilite la recuperación de la persona. En el momento de diseñar el puesto, deberían tenerse en cuenta principalmente los aspectos relacionados con el ritmo de trabajo y con la organización del tiempo de trabajo. Merece especial atención la distribución de las pausas. Cuando una tarea implica un

Copyright 2026

esfuerzo mental de cierta consideración y con cierta continuidad, es necesario introducir pausas que permitan la recuperación de la fatiga (no se pueden entender como pausas los tiempos que el trabajador está alerta, en espera o en actividades como atención a clientes). Para que las pausas sean realmente efectivas, deben permitir desconectar de los temas laborales y que la persona pueda apartarse físicamente del puesto de trabajo, cambiando el foco de atención. Siempre que sea posible, debería darse al trabajador la posibilidad de distribuir él mismo las pausas a lo largo de su jornada laboral, de modo que pueda hacerlas de forma espontánea, en el momento en que perciba su necesidad.

Cuando la fatiga no está determinada por un exceso de información, sino al contrario, por realizar una tarea monótona y sin contenido, las medidas irán dirigidas a permitir una mayor participación del trabajador en aspectos relacionados con su trabajo (mayor control del trabajo realizado, posibilidad de intervención en caso de avería, posibilidad de elección del método de trabajo, etc.).

Como última instancia, cuando el trabajo no pueda mejorarse por otras técnicas, puede recurrirse a la rotación de puestos, a facilitar la realización de tareas que correspondan a distintos puestos de trabajo. Ello implica una reorganización del trabajo, así como una mayor adaptabilidad (polivalencia) del personal, que puede conseguirse mediante una correcta formación.

3.3. La fatiga

La consecuencia más directa de la carga de trabajo es la fatiga, entendida como la disminución transitoria de la eficiencia funcional mental y física, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado.

Se puede considerar que, en algunas circunstancias y dentro de unos límites, la fatiga es normal.

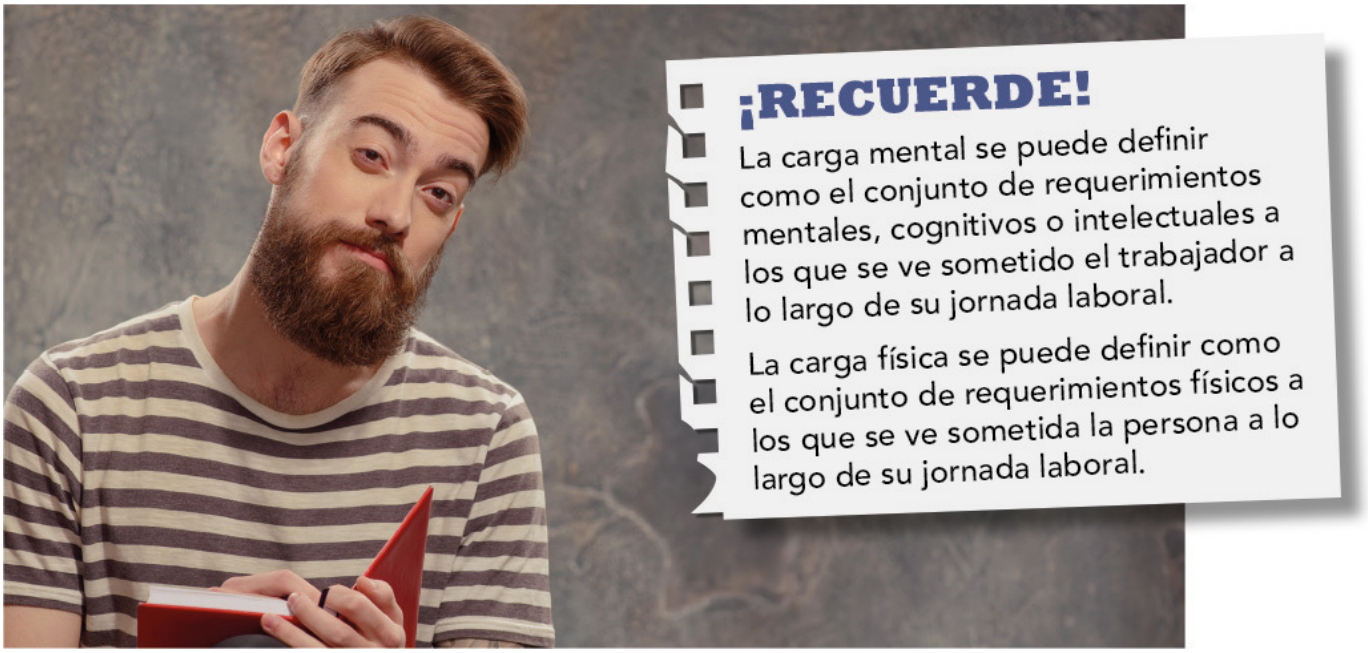
Cuando las condiciones de trabajo y las exigencias del mismo no están adaptadas a la persona que lo desempeña, la fatiga aparece como expresión de la necesidad de modificar la situación, ajustándola a las características de las personas.

Por tanto, esta fatiga actúa como mecanismo regulador, como indicador de la necesidad de descanso del organismo. Se podría decir que es una reacción homeostática del organismo, un intento de recuperar el equilibrio.

Los síntomas de este tipo de fatiga, que se sienten durante el trabajo o nada más acabarlo, son: sensación de cansancio, somnolencia, bajo nivel de atención, torpeza de movimientos, etc.

La fatiga normal es recuperable a través del descanso. La introducción de pausas o la posibilidad de alternar el trabajo con otras tareas que impliquen una menor carga, permiten la recuperación del organismo y hacen posible continuar la actividad normal.

Copyright 2026



Pero, si a pesar de la advertencia que supone para el organismo la aparición de este tipo de fatiga, no se produce la modificación de la situación para ajustarla a las características del trabajador, es decir, si la carga de trabajo es continua y se mantiene el desequilibrio entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las exigencias de la tarea, la fatiga deja de ser reversible para convertirse en crónica.

Cuando el trabajo exige una concentración, un esfuerzo de atención prolongado, etc., a los que el trabajador no puede adaptarse y de los cuales no se puede recuperar, hablamos ya de un estado de fatiga prolongada o fatiga crónica.

Este tipo de fatiga, que ya no se recupera por el simple descanso, tiene consecuencias para el trabajador mucho más serias que la fatiga normal, consecuencias orgánicas, físicas y psicosomáticas, tales como irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etc., que probablemente no se sentirán solo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso al levantarse, antes de ir a trabajar.

Además, también las organizaciones sufren una serie de consecuencias, que se traducen principalmente en un mayor absentismo, y también puede verse afectada la vida familiar de los trabajadores, ya que los efectos individuales repercuten en la convivencia diaria de las personas que los sufren.

3.4. La insatisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Copyright 2026

Las circunstancias y características del propio trabajo (condiciones de trabajo) y las individuales de cada trabajador condicionan la respuesta afectiva de este hacia los diferentes aspectos del trabajo.

Estas características personales son las que acaban determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción laboral.

Aspectos tales como la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

Con respecto a las condiciones de trabajo, es importante diseñar e implantar adecuadamente las condiciones de trabajo psicosociales, que son aquellas que tienen que ver con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de la tarea y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo. Entre estas condiciones de trabajo estarían, entre otras:

El trabajo como tal (el contenido, la complejidad, el estatus del puesto, la autonomía, el interés o las posibilidades de éxito).

La capacidad de control y de decisión sobre el trabajo (sobre los métodos de trabajo, el tiempo de trabajo, los procesos, la propuesta de iniciativas, etc.).

Las relaciones interpersonales y el apoyo social (estilo de mando, competencia y afabilidad de compañeros, jefes y subordinados,...).

Organización y planificación del trabajo.

Posibilidades de promoción y de desarrollo de carrera.

Retribuciones y otros tipos de recompensa.

Reconocimiento por el trabajo realizado.

Otras condiciones de trabajo (relacionadas con la Seguridad, la Higiene y la Ergonomía).

¿Cómo prevenir la insatisfacción laboral?

La mejor manera de prevenir la insatisfacción laboral es actuar sobre los factores anteriormente expuestos; las actuaciones sobre la organización del trabajo son las más eficaces, destacando entre ellas:

Favorecer una planificación del trabajo que facilite la participación de los trabajadores.

Copyright 2026

Mejorar la capacidad de control sobre el propio trabajo.

Evitar los trabajos monótonos y repetitivos.

Optimizar la comunicación y la información tanto ascendente como descendente.

Apostar en lo posible por horarios de trabajo flexibles, que permitan conciliar las necesidades laborales, personales y familiares.

Mejorar el reconocimiento de los trabajadores y su valoración personal.

Promover planes de formación y capacitación de los trabajadores.

Establecer políticas de promoción, de desarrollo de carreras y de retribución adecuadas, equitativas y transparentes.

3.5. Resumen de aspectos importantes

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

En la **carga física**, los esfuerzos físicos, la postura de trabajo, la manipulación manual de cargas y los movimientos repetitivos pueden suponer un riesgo para los trabajadores.

La **carga mental** es el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo.

Como consecuencia directa de la **carga de trabajo física y mental** aparece la **fatiga**. Se puede considerar normal si se recupera a través del descanso. Cuando la fatiga no se recupera por el simple descanso, se cronifica, y tiene serias consecuencias para el trabajador, para su familia y para la empresa.

Otra fuente de riesgo es la combinación de las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales del trabajador que condicionan su respuesta afectiva a los diferentes aspectos laborales, produciendo un estado emocional positivo (satisfacción laboral) o negativo (insatisfacción laboral).

Revision #1
Created 2025-02-21 13:31:21 CET by Equipo CA
Updated 2025-02-21 13:31:44 CET by Equipo CA

Copyright 2026