

# MANUAL PARA COMBATIR LA FATIGA MENTAL Y EL ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DEL TRANSPORTE





NOS  
IMPULSA



**Subvencionado por:**

Consejería de Industria, Comercio y Empleo. Junta de Castilla y León.

**Organiza:**

Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, (CEOE CYL).

**Autores:**

Mar Albarrán Sanz y Marta Uriarte Laine.



# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
Objetivos del manual.....	5
A quién va dirigido.....	5
Por qué abordar el estrés y la fatiga mental en el transporte.....	5
Impacto en la salud, la seguridad y el rendimiento .....	6
Marco normativo relacionado con riesgos psicosociales .....	6
<b>2. Entendiendo la fatiga y el estrés laboral .....</b>	<b>7</b>
¿Qué es la fatiga mental? .....	7
¿Qué es el estrés laboral? .....	7
Síntomas comunes y señales de alarma .....	8
Consecuencias a corto y largo plazo en el sector del transporte .....	8
<b>3. Causas específicas en el transporte de mercancías.....</b>	<b>9</b>
Jornadas extensas y conducción prolongada .....	9
Presión por plazos de entrega y cargas de trabajo.....	9
Condiciones del tráfico y entorno de conducción.....	9
Falta de descansos adecuados y sueño irregular.....	10
Aislamiento social y falta de apoyo.....	10
Incertidumbre contractual y precariedad laboral .....	10
<b>4. Evaluación de riesgos psicosociales .....</b>	<b>11</b>
Herramientas de diagnóstico y cuestionarios .....	11
Entrevistas, observaciones y autoinformes .....	11
Indicadores de alarma en la empresa .....	12
El papel del servicio de prevención y los delegados de PRL.....	12
<b>5. Estrategias organizativas para prevenir la fatiga y el estrés.....</b>	<b>13</b>
Planificación realista de rutas y horarios .....	13
Sistemas de turnos y pausas estructuradas .....	13
Diseño del trabajo y reparto equilibrado de cargas.....	13
Apoyo organizacional y comunicación interna .....	14
Prevención de la sobreexposición a tecnologías .....	14
<b>6. Medidas individuales: autocuidado y gestión del estrés.....</b>	<b>15</b>
Higiene del sueño y descanso de calidad.....	15
Técnicas de relajación y respiración.....	15

Alimentación y actividad física en ruta.....	16
Control del pensamiento y estrategias de afrontamiento .....	16
Cómo pedir ayuda sin estigmas .....	16
<b>7. Recursos técnicos y tecnológicos .....</b>	<b>17</b>
Dispositivos de aviso de fatiga y sensores biométricos .....	17
Plataformas de formación digital sobre salud mental.....	18
<b>8. Formación y sensibilización en la empresa.....</b>	<b>19</b>
Formación básica en riesgos psicosociales.....	19
Sensibilización para mandos intermedios y responsables de flota .....	19
Campañas internas de concienciación .....	19
Formación entre iguales y redes de apoyo .....	20
<b>9. Planes de acción en caso de crisis o estrés severo .....</b>	<b>21</b>
Identificación temprana de señales de crisis .....	21
Protocolo básico de actuación.....	21
Recursos internos y externos disponibles .....	22
Seguimiento y reintegración segura .....	22
<b>10. Bibliografía .....</b>	<b>24</b>

## 1. Introducción

### Objetivos del manual

Este manual tiene como propósito servir de guía práctica y accesible para identificar, prevenir y reducir los riesgos psicosociales —en especial la fatiga mental y el estrés— en el sector del transporte de mercancías. Se abordan causas, consecuencias y soluciones aplicadas, desde un enfoque preventivo.

Los objetivos específicos son:

- Sensibilizar sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral.
- Identificar factores de riesgo específicos del transporte de mercancías.
- Ofrecer herramientas prácticas y estrategias eficaces para prevenir el estrés y la fatiga.
- Apoyar a empresas y profesionales en la creación de entornos más seguros, humanos y sostenibles.

### A quién va dirigido

Este manual está dirigido principalmente a:

- Conductores profesionales de transporte de mercancías por carretera.
- Responsables de flota, logística y transporte en empresas del sector.
- Técnicos de prevención, personal de recursos humanos y servicios de salud laboral.
- Empresas de transporte, operadores logísticos y cooperativas.
- Mutuas, formadores y consultores en PRL.

### Por qué abordar el estrés y la fatiga mental en el transporte

La salud mental en el trabajo ha cobrado una relevancia creciente en los últimos años, y en sectores como el transporte de mercancías, el estrés y la fatiga son riesgos silenciosos pero persistentes. Las condiciones laborales del transporte —jornadas extensas, presión por los tiempos de entrega, trabajo en solitario, aislamiento social, falta de descansos adecuados— favorecen la aparición de síntomas de agotamiento mental, irritabilidad, desmotivación, trastornos del sueño y accidentes laborales.

A menudo se presta más atención a los riesgos físicos visibles (como caídas, choques o atrapamientos), mientras que los riesgos psicosociales quedan infravalorados o invisibilizados, a pesar de sus consecuencias graves tanto para la salud del trabajador como para la seguridad vial y organizativa.

Prevenir la fatiga mental y el estrés no solo es un imperativo legal y ético, sino una inversión directa en productividad, calidad del servicio, imagen empresarial y bienestar general.

## **Impacto en la salud, la seguridad y el rendimiento**

La fatiga mental y el estrés afectan directamente a:

- La atención y la toma de decisiones durante la conducción o el manejo de mercancías.
- El tiempo de reacción ante imprevistos o peligros.
- La motivación y el compromiso del personal con su trabajo y la empresa.
- La salud física, generando cefaleas, hipertensión, trastornos digestivos o musculares.
- La siniestralidad laboral y los costes derivados (bajas, sanciones, rotación, litigios).

Según datos del INSST y la EU-OSHA, los riesgos psicosociales están entre las principales causas de accidentes laborales indirectos y enfermedades profesionales ocultas.

## **Marco normativo relacionado con riesgos psicosociales**

En España, la legislación reconoce los riesgos psicosociales como parte de la prevención obligatoria en el trabajo. El marco legal de referencia incluye:

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (especialmente en su Art. 14: derecho a una protección eficaz).
- RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027.
- Directivas Europeas relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (Directiva Marco 89/391/CEE).
- Convenios colectivos del transporte por carretera, que en algunos casos contemplan cláusulas específicas sobre fatiga, turnos, pausas y salud laboral.
- Guías técnicas del INSST y publicaciones de mutuas colaboradoras.

## 2. Entendiendo la fatiga y el estrés laboral



La comprensión de los conceptos de fatiga mental y estrés laboral es el primer paso para poder prevenirlos. Aunque a menudo se usan indistintamente, se trata de fenómenos distintos, con causas y manifestaciones propias, pero que pueden coexistir y potenciarse mutuamente, afectando gravemente al rendimiento y a la salud del personal del transporte.

### ¿Qué es la fatiga mental?

La fatiga mental es una respuesta del organismo a la sobrecarga cognitiva y emocional sostenida. Aparece tras largos periodos de concentración, atención sostenida, presión o escasa recuperación del esfuerzo psicológico.

En el transporte, se manifiesta especialmente en:

- Jornadas prolongadas de conducción o tareas repetitivas.
- Vigilancia constante del tráfico y toma continua de decisiones.
- Monotonía, especialmente en trayectos largos o nocturnos.
- Falta de descanso entre turnos.

Sus efectos incluyen:

- ✘ Disminución de la atención, errores frecuentes, lentitud de reacción, irritabilidad y sensación de bloqueo mental.

### ¿Qué es el estrés laboral?

El estrés laboral es la respuesta física y psicológica ante exigencias laborales que superan los recursos del trabajador. Puede ser puntual o crónico, y está relacionado con la percepción de amenaza, inseguridad, falta de control o sobrecarga.

Factores de riesgo típicos en transporte:

- Presión por cumplir horarios o entregas.
- Inseguridad contractual o económica.
- Conflictos con clientes o superiores.
- Falta de apoyo organizativo.

El estrés sostenido puede derivar en síndrome de burnout, trastornos de ansiedad, insomnio o incluso patologías físicas como hipertensión o gastritis.

### **Síntomas comunes y señales de alarma**

Los profesionales del transporte deben estar atentos a señales como:

- ✗ Dificultad para concentrarse o tomar decisiones.
- ✗ Cambios de humor, apatía o nerviosismo.
- ✗ Dolor de cabeza frecuente o sensación de presión en el pecho.
- ✗ Trastornos del sueño o cansancio crónico.
- ✗ Reducción del rendimiento, olvidos o errores operativos.

Estas señales no deben normalizarse, ya que indican un desequilibrio que puede derivar en accidentes, enfermedades o abandono del puesto de trabajo.

### **Consecuencias a corto y largo plazo en el sector del transporte**

A corto plazo:

- Mayor probabilidad de cometer errores durante la conducción.
- Conflictos interpersonales y baja tolerancia al estrés.
- Reducción del cumplimiento de normas de seguridad.

A largo plazo:

- Desarrollo de enfermedades psicosomáticas (migrañas, úlceras, hipertensión).
- Mayor rotación, absentismo o abandono profesional.
- Desmotivación generalizada y pérdida de compromiso.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los trastornos relacionados con el estrés son la segunda causa de problemas de salud laboral en Europa, especialmente en sectores como el transporte.

### 3. Causas específicas en el transporte de mercancías

El trabajo en el transporte de mercancías presenta una serie de condiciones estructurales y organizativas que favorecen la aparición de fatiga mental y estrés. Estas causas no son meramente personales, sino que están ligadas a la organización del trabajo, al entorno y a factores sociales y económicos.

A continuación, se recogen los factores más comunes y determinantes que afectan a los profesionales del sector.

#### **Jornadas extensas y conducción prolongada**

Las largas jornadas al volante, muchas veces sin pausas suficientes o con horarios cambiantes, son uno de los principales factores de fatiga. Aunque existe regulación sobre tiempos de conducción y descanso (Reglamento CE 561/2006), su aplicación práctica puede verse limitada por las exigencias del cliente o por la organización de la empresa.

Consecuencias:

- ✘ Agotamiento físico y mental.
- ✘ Dificultad para mantener la atención en carretera.
- ✘ Disminución de la capacidad de reacción.

#### **Presión por plazos de entrega y cargas de trabajo**

Las entregas “justo a tiempo” o en franjas horarias muy ajustadas generan tensión constante. A menudo, los conductores se sienten responsables de factores fuera de su control: tráfico, climatología, incidencias logísticas...

Consecuencias:

- ✘ Sensación de urgencia permanente.
- ✘ Riesgo de incumplir normas de seguridad por “ir más rápido”.
- ✘ Mayor riesgo de conflictos con clientes o superiores.

#### **Condiciones del tráfico y entorno de conducción**

La exposición continua a atascos, vías peligrosas, obras, condiciones climáticas adversas o trayectos nocturnos genera un ambiente estresante y hostil.

Consecuencias:

- ✘ Tensión muscular, nerviosismo, fatiga visual.
- ✘ Irritabilidad y frustración acumulada.
- ✘ Posibilidad de conducir en condiciones mentales no óptimas.

### **Falta de descansos adecuados y sueño irregular**

Las pausas mal planificadas o los descansos en lugares poco adecuados (zonas ruidosas, inseguras o incómodas) impiden una recuperación efectiva. Además, muchos conductores duermen en la cabina, lo que limita la calidad del sueño.

Consecuencias:

- ✘ Somnolencia durante la jornada.
- ✘ Acumulación de fatiga crónica.
- ✘ Mayor probabilidad de errores operativos.

### **Aislamiento social y falta de apoyo**

El trabajo en solitario durante horas o días limita la posibilidad de interacción social. En muchos casos, los conductores no se sienten parte activa de la empresa, ni tienen canales eficaces para comunicar sus necesidades.

Consecuencias:

- ✘ Sensación de soledad e incompreensión.
- ✘ Desvinculación emocional del trabajo.
- ✘ Dificultad para pedir ayuda cuando se necesita.

### **Incertidumbre contractual y precariedad laboral**

Muchos profesionales del transporte trabajan como autónomos dependientes o con contratos temporales, lo que agrava la inseguridad económica. A esto se suma la presión por facturar más horas o aceptar más rutas.

Consecuencias:

- ✘ Ansiedad prolongada.
- ✘ Dificultad para desconectar mentalmente del trabajo.
- ✘ Relación tensa con la empresa o con los clientes.

## 4. Evaluación de riesgos psicosociales



La evaluación de riesgos psicosociales es un proceso clave para detectar, valorar y actuar sobre los factores que generan estrés y fatiga mental en el entorno laboral. Aunque no siempre son visibles, estos riesgos deben abordarse con el mismo rigor técnico que los riesgos físicos, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En el sector del transporte de mercancías, esta evaluación adquiere especial relevancia por la combinación de exigencias mentales intensas, aislamiento laboral, y exposición prolongada a factores estresantes.

### Herramientas de diagnóstico y cuestionarios

Existen metodologías reconocidas para medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Algunas de las más utilizadas en España son:

- FPSICO (INSST): instrumento diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que evalúa factores como carga de trabajo, autonomía, apoyo social, compensaciones, etc.
- CoPsoQ ISTAS21: metodología de origen danés adaptada al contexto español, que permite analizar múltiples dimensiones del entorno psicosocial.
- DECORE o WONT: utilizados principalmente en entornos universitarios o para estudios más detallados.

Estas herramientas pueden aplicarse de forma anónima y voluntaria entre conductores y personal de apoyo, y deben estar acompañadas por una interpretación técnica rigurosa.

### Entrevistas, observaciones y autoinformes

Además de los cuestionarios estandarizados, es recomendable usar:

- Entrevistas individuales a conductores para detectar vivencias y problemas no cuantificables.
- Grupos de discusión o reuniones breves para identificar causas colectivas de malestar.
- Autoinformes o diarios de conducción, donde se registre el nivel de fatiga percibida, el descanso y el estado emocional a lo largo de la jornada.
- Observación directa del comportamiento en ruta o en los descansos.
- Estas técnicas cualitativas permiten detectar problemas no visibles en los datos y aumentan la implicación del personal en la mejora.

### **Indicadores de alarma en la empresa**

Más allá de las percepciones individuales, la organización debe atender a ciertos indicadores que pueden alertar sobre problemas psicosociales:

- ✘ Aumento del absentismo no justificado o intermitente.
- ✘ Elevada rotación de personal en puestos de conducción.
- ✘ Incremento de los errores operativos o accidentes leves.
- ✘ Mayor número de quejas, conflictos o tensiones internas.
- ✘ Quejas frecuentes sobre turnos, horarios o trato recibido.

Un solo indicador no implica necesariamente un problema, pero la acumulación de varios puede evidenciar la necesidad urgente de intervención.

### **El papel del servicio de prevención y los delegados de PRL**

Los servicios de prevención propios o ajenos deben incluir los riesgos psicosociales en sus evaluaciones y planes preventivos. Es su responsabilidad técnica:

- Diseñar los cuestionarios, coordinar su aplicación y analizar resultados.
- Elaborar informes con medidas correctoras y hacer seguimiento.
- Participar en la formación y sensibilización del personal.

Por su parte, los delegados de prevención pueden:

- Detectar señales de alarma entre la plantilla.
- Actuar como canal de comunicación entre los trabajadores y la empresa.
- Proponer mejoras concretas en organización, descansos o trato.

Una buena evaluación no solo mide, activa cambios reales en la forma de trabajar y relacionarse dentro de la empresa.

## 5. Estrategias organizativas para prevenir la fatiga y el estrés

La organización del trabajo es uno de los principales factores que determinan el bienestar psicológico de los profesionales del transporte. Una planificación adecuada, un diseño racional de las tareas y un entorno organizativo saludable pueden reducir considerablemente el impacto de la fatiga mental y del estrés.

Este bloque ofrece medidas estructurales y prácticas que pueden ser implementadas por empresas de transporte y operadores logísticos para construir un entorno laboral más sostenible.

### Planificación realista de rutas y horarios

- ✓ Evitar la sobrecarga de trabajo en la asignación de rutas.
- ✓ Diseñar itinerarios con márgenes realistas, considerando imprevistos.
- ✓ Evitar jornadas prolongadas sin pausas o con tiempos muertos excesivos.
- ✓ Adaptar las rutas a las características del conductor (antigüedad, estado de salud, tipo de vehículo).

Beneficio: Disminuye la sensación de urgencia y permite un ritmo de trabajo más seguro y controlado.

### Sistemas de turnos y pausas estructuradas

- ✓ Respetar los tiempos de conducción y descanso establecidos en la normativa europea.
- ✓ Establecer pausas obligatorias de al menos 15 minutos cada 2 horas.
- ✓ Alternar turnos de día y noche en ciclos predecibles para evitar el "jet lag laboral".
- ✓ Ofrecer espacios adecuados para el descanso físico y mental en bases logísticas.

Beneficio: Favorece la recuperación del conductor y reduce el riesgo de somnolencia o fatiga acumulada.

### Diseño del trabajo y reparto equilibrado de cargas

- ✓ Evitar la concentración de tareas complejas o pesadas en un mismo turno.
- ✓ Distribuir de forma equitativa rutas largas y tareas administrativas.
- ✓ Incluir pausas planificadas para recarga mental entre entregas o cambios de cliente.
- ✓ Aplicar criterios objetivos y transparentes para la asignación de trabajos.

Beneficio: Reduce la percepción de injusticia o favoritismo y mejora la motivación del equipo.

### **Apoyo organizacional y comunicación interna**

- ✓ Informar con antelación suficiente de los cambios de ruta, turnos o condiciones.
- ✓ Establecer canales de comunicación eficaces y accesibles para los conductores.
- ✓ Fomentar la relación entre jefes de tráfico, responsables de flota y personal de conducción.
- ✓ Escuchar activamente las propuestas de mejora y valorar las sugerencias.

Beneficio: Disminuye la sensación de aislamiento, mejora el clima laboral y fortalece el vínculo con la empresa.

### **Prevención de la sobreexposición a tecnologías**

- ✓ Evitar llamadas o mensajes innecesarios durante el trayecto.
- ✓ No usar la geolocalización como herramienta de control punitivo.
- ✓ Respetar la desconexión digital fuera de jornada.
- ✓ Formar sobre el uso saludable de dispositivos móviles y plataformas telemáticas.

Beneficio: Protege la concentración, respeta los límites personales y evita la hiperconectividad que genera estrés.

Estas estrategias organizativas no solo benefician al trabajador, sino que mejoran la eficiencia global, reducen costes derivados del absentismo y aumentan la calidad del servicio ofrecido.

### HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

PARA EVITAR RIESGOS DE FATIGA Y ESTRÉS EN  
EL SECTOR DEL TRANSPORTE



Aunque la organización del trabajo tiene un papel fundamental en la prevención de los riesgos psicosociales, la actitud personal y las rutinas individuales también influyen notablemente en el nivel de estrés y fatiga que una persona experimenta.

En este bloque se ofrecen recomendaciones sencillas, accesibles y adaptadas al contexto del transporte por carretera, con el objetivo de que los propios profesionales puedan incorporar hábitos saludables y estrategias de gestión emocional en su día a día.

#### Higiene del sueño y descanso de calidad

- ✓ Dormir entre 7 y 9 horas siempre que sea posible, en condiciones de oscuridad, silencio y buena temperatura.
- ✓ Mantener horarios regulares de sueño, incluso los fines de semana.
- ✓ Evitar comidas copiosas o estimulantes (café, bebidas energéticas) antes de dormir.
- ✓ Usar almohadas, protectores auditivos o antifaces si se duerme en cabina.

Beneficio: La recuperación física y mental es más completa, se reduce la somnolencia y mejora el estado de ánimo.

#### Técnicas de relajación y respiración

- ✓ Practicar ejercicios de respiración profunda antes de comenzar la jornada o durante pausas.

- ✓ Aprender técnicas breves de relajación muscular progresiva.
- ✓ Escuchar música tranquila o sonidos relajantes en momentos de descanso.
- ✓ Utilizar apps de meditación guiada para desconectar mentalmente (solo en pausas, nunca conduciendo).

Beneficio: Reduce la tensión acumulada, mejora la concentración y previene reacciones impulsivas.

### **Alimentación y actividad física en ruta**

- ✓ Comer de forma regular y equilibrada, evitando el abuso de grasas, azúcares o bebidas energéticas.
- ✓ Llevar snacks saludables: fruta, frutos secos, barritas de cereales, yogur...
- ✓ Caminar o estirar al menos 10 minutos en cada pausa prolongada.
- ✓ Realizar ejercicios básicos en el área de descanso: círculos de cuello, estiramientos de espalda y hombros.

Beneficio: Mejora la energía disponible, previene la fatiga física y favorece una mayor estabilidad emocional.

### **Control del pensamiento y estrategias de afrontamiento**

- ✓ Evitar pensamientos catastróficos o generalizaciones negativas (“esto siempre sale mal”).
- ✓ Enfocarse en lo que sí se puede controlar: el ritmo personal, la atención, las pausas...
- ✓ Establecer rutinas que generen sensación de control y previsibilidad.
- ✓ Practicar la autoafirmación positiva: recordarse logros, competencias y metas personales.

Beneficio: Aumenta la resiliencia, reduce la ansiedad y favorece una visión más optimista del trabajo.

### **Cómo pedir ayuda sin estigmas**

- ✓ Reconocer que sentir estrés o agotamiento no es debilidad, sino una señal de alerta.
- ✓ Hablar con la empresa o compañeros de confianza ante síntomas persistentes.
- ✓ Consultar con profesionales de la salud (médico de empresa, psicólogo laboral) si es necesario.
- ✓ Aprovechar los canales de ayuda que ofrecen algunas mutuas, sindicatos o plataformas externas.

Beneficio: Evita que el malestar se cronifique y permite tomar medidas a tiempo, protegiendo la salud mental y el empleo.

## 7. Recursos técnicos y tecnológicos



La tecnología puede ser una gran aliada en la prevención y gestión del estrés y la fatiga, siempre que se utilice con enfoque preventivo y no de control excesivo. En el sector del transporte, existen ya numerosos recursos digitales y dispositivos que ayudan a monitorizar el estado de los conductores, mejorar su bienestar y facilitar la toma de decisiones seguras.

Este bloque recopila los principales recursos aplicables en el contexto real de la conducción profesional.

### **Dispositivos de aviso de fatiga y sensores biométricos**

Algunos vehículos pesados modernos ya incorporan tecnologías de detección de fatiga:

- Cámaras de seguimiento ocular: que detectan parpadeo lento, cabeceo o distracción del conductor.
- Sensores de presión o temperatura corporal en el asiento.
- Sistemas ADAS (Advanced Driver Assistance Systems) que emiten alertas si el vehículo se desvía de carril o circula de forma errática.

Además, existen relojes inteligentes o pulseras de actividad que monitorizan:

- Calidad del sueño
- Ritmo cardíaco
- Nivel de estrés diario estimado

Ventaja: Prevención automatizada, avisos antes de que la fatiga sea crítica y datos para mejora de hábitos.

## **Plataformas de formación digital sobre salud mental**

Cada vez más mutuas, empresas logísticas y entidades públicas ofrecen formación online en prevención de riesgos psicosociales:

- Webinars breves para conductores y mandos intermedios.
- Cursos interactivos con vídeos, cuestionarios y ejemplos prácticos.
- Simuladores de fatiga y reacciones lentas para concienciar sobre sus efectos.
- Material descargable: guías, infografías, fichas de autocuidado, etc.

Ventaja: Formación continua, adaptable al ritmo de trabajo y accesible desde cualquier dispositivo.

El uso inteligente de la tecnología permite anticiparse a situaciones de riesgo, fomentar la cultura del autocuidado y mejorar la experiencia laboral de los profesionales del transporte.

## 8. Formación y sensibilización en la empresa

La prevención de riesgos psicosociales no se limita a identificar y corregir problemas, sino que exige una cultura organizacional basada en la formación continua, la sensibilización y la participación de todos los niveles de la empresa. En el transporte de mercancías, donde la presión y el aislamiento son habituales, estas acciones son aún más necesarias.

Este bloque detalla cómo incorporar la prevención de la fatiga y el estrés en las políticas formativas y en la gestión diaria de personas.

### Formación básica en riesgos psicosociales

Toda empresa del sector debería incluir en su plan formativo contenidos sobre:

- Qué son el estrés laboral y la fatiga mental.
- Cuáles son sus causas y efectos en la conducción.
- Cómo reconocer las señales de alerta.
- Qué medidas individuales y organizativas pueden aplicarse.
- Formato recomendado: cursos breves presenciales u online, con ejemplos prácticos y dinámicas participativas.

Ventaja: Ofrece herramientas reales a los trabajadores y los capacita para cuidarse mejor.

### Sensibilización para mandos intermedios y responsables de flota

Los jefes de tráfico, coordinadores y responsables de planificación tienen un papel clave en la gestión del estrés de sus equipos.

Contenido formativo específico:

- Cómo detectar signos de fatiga o malestar emocional en los conductores.
- Comunicación empática y eficaz.
- Planificación preventiva de rutas y descansos.
- Resolución de conflictos y apoyo emocional básico.

Ventaja: Evita que los problemas escalen y genera un clima de confianza y escucha activa.

### Campañas internas de concienciación

Además de la formación formal, pueden desarrollarse acciones puntuales para recordar y reforzar los mensajes clave, como:

- ✓ Cartelería en zonas comunes sobre hábitos saludables o pausas activas.

- ✓ Reparto de materiales informativos con consejos de autocuidado.
- ✓ Encuestas breves para detectar necesidades formativas.
- ✓ Jornadas temáticas con participación de expertos o testimonios reales.

Ventaja: Mantiene el tema visible, normaliza la conversación sobre salud mental y anima al cambio de hábitos.

### **Formación entre iguales y redes de apoyo**

Fomentar el intercambio de experiencias y la creación de pequeños grupos de apoyo entre conductores puede:

- ✓ Reducir la sensación de aislamiento.
- ✓ Favorecer el aprendizaje informal sobre estrategias de afrontamiento.
- ✓ Detectar necesidades colectivas de mejora.

Ventaja: Crea comunidad y mejora el compromiso con la seguridad y el bienestar.

## 9. Planes de acción en caso de crisis o estrés severo



Aunque el objetivo principal de este manual es la prevención, toda organización debe estar preparada para actuar de forma adecuada cuando un trabajador del transporte presenta síntomas graves de fatiga mental o estrés, o atraviesa una situación crítica que compromete su salud, su seguridad o su capacidad para trabajar.

Este bloque propone directrices prácticas para establecer protocolos de actuación ante situaciones críticas.

### Identificación temprana de señales de crisis

Las siguientes señales deben activar un plan de actuación inmediata:

- ✘ Conducta errática, desmotivación extrema o absentismo reiterado.
- ✘ Cambios bruscos de comportamiento (apatía, agresividad, aislamiento).
- ✘ Reconocimiento de pensamientos negativos persistentes o expresiones de agotamiento total.
- ✘ Problemas físicos persistentes sin causa médica clara (insomnio, cefaleas, tensión muscular, etc.).
- ✘ Quejas frecuentes sobre “no poder más” o “no desconectar nunca del trabajo”.

Importante: El entorno laboral debe facilitar que estas señales puedan expresarse sin miedo ni estigmas.

### Protocolo básico de actuación

#### ➤ Paso 1. Comunicación confidencial y empática

Abrir un canal de escucha (responsable de prevención, jefe de flota, RRHH).

Garantizar la confidencialidad.

No forzar al trabajador a hablar, pero mostrar disponibilidad.

➤ **Paso 2. Evaluación de la situación**

Valorar si el trabajador puede continuar en su puesto de forma segura.

Contactar, si es necesario, con el servicio de prevención o con su mutua.

Evaluar si requiere atención médica inmediata (urgencias o salud mental).

➤ **Paso 3. Adaptación temporal de tareas**

Permitir descansos prolongados, cambios de ruta, reducción de jornada o tareas no operativas.

Nunca penalizar a la persona por su situación.

➤ **Paso 4. Derivación profesional (si procede)**

Ofrecer apoyo psicológico externo (a través de mutua o recursos públicos).

Realizar seguimiento respetuoso y voluntario.

### **Recursos internos y externos disponibles**

Recursos internos posibles:

- Servicio de Prevención Propio o Ajeno.
- Médico del trabajo.
- Departamento de RRHH.
- Representantes sindicales o delegados de prevención.

Recursos externos:

- Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Programa PAIME (para profesionales autónomos en algunas comunidades).
- Servicios públicos de salud mental.
- Teléfonos de atención (como el 024, atención a la conducta suicida).
- Psicólogos laborales o plataformas digitales de ayuda.

### **Seguimiento y reintegración segura**

Tras una baja o pausa por estrés, es importante gestionar el retorno de manera:

- ✓ Progresiva: no exigir de inmediato el mismo ritmo ni las mismas responsabilidades.
- ✓ Apoyada: con tutoría o supervisión inicial.

- ✓ Coordinada: con el equipo médico, prevención y mandos.
- ✓ Reforzada: ofreciendo formación, revisión de condiciones o cambios organizativos si es necesario.
- ✓ Evitar el estigma y normalizar estos procesos es fundamental.

Estar preparado para responder a crisis de salud mental no solo mejora la protección del trabajador, sino que fortalece la imagen y responsabilidad social de la empresa. Prevenir es esencial, pero saber actuar a tiempo también salva vidas y trayectorias profesionales.

## 10. Bibliografía

- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.**  
BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.
- **Reglamento (CE) nº 561/2006** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006.  
Relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera.
- **INSST – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**
  - *Evaluación de riesgos psicosociales: metodología FPSICO 4.0*
  - *Factores psicosociales: Guía de buenas prácticas para la prevención del estrés laboral*
  - *Riesgos psicosociales en conductores profesionales*  
<https://www.insst.es>
- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)**
  - *Prevención del estrés relacionado con el trabajo en Europa*
  - *Campañas “Trabajos saludables” sobre gestión del estrés y los riesgos psicosociales*  
<https://osha.europa.eu/es>
- **Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible – Gobierno de España**
  - Documentación y normativa relacionada con la ordenación del transporte terrestre.  
<https://www.mitma.gob.es>
- **Organización Mundial de la Salud (OMS)**
  - *Clasificación y abordaje del burnout y los trastornos relacionados con el trabajo.*  
<https://www.who.int>