

¿QUE ES LA CARGA MENTAL?

La carga mental se definiría como el nivel de esfuerzo intelectual que la persona debe realizar para responder a las demandas o exigencias de la tarea. Estaría relacionado con procesos que el trabajador o la trabajadora necesariamente ha de poner en juego para desarrollar su trabajo tales como percepción, memoria, razonamiento, concentración, coordinación de ideas, toma de decisiones, etc.



La carga mental de trabajo, ya sea por exceso o por defecto, puede tener diversas consecuencias negativas:

- ❖ Se habla de carga mental por exceso, cuando se tiene mucha cantidad de trabajo y/o las demandas mentales son complejas.
- ❖ Por defecto, cuando se tiene poca cantidad de trabajo y/o la tarea es demasiado sencilla, de forma que el individuo no puede desarrollar sus capacidades.

CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

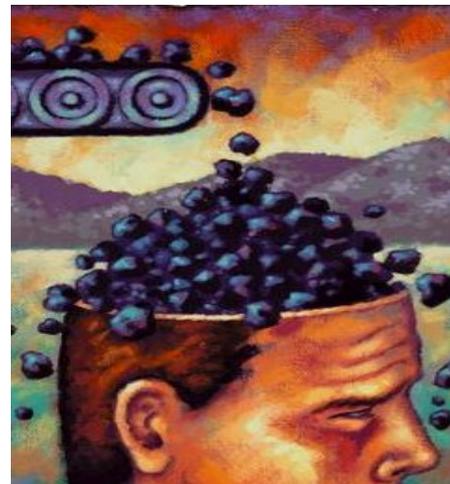
Las consecuencias de la carga mental para la salud van a depender de la intensidad y la duración del esfuerzo que debe realizarse, es decir si la realización de una tarea implica el mantenimiento prolongado de un esfuerzo al límite de nuestras capacidades, y además, si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a **fatiga mental**. Es un mecanismo regulador del organismo: nos dice que tenemos que descansar.

La fatiga puede ser:

- Normal o fisiológica: Recuperable a través del descanso
- Crónica: cuando se mantiene a lo largo del tiempo.

Estar expuesto/a a condiciones de carga mental en el trabajo puede producir importantes problemas de salud siendo el principal de ellos el **ESTRÉS** del cual se derivan:

- ❖ Problemas cardiovasculares,
- ❖ Trastornos músculo esqueléticos.
- ❖ Trastornos respiratorios
- ❖ Trastornos dermatológicos
- ❖ Trastornos psiquiátricos leves
- ❖ Baja auto percepción de la salud.
- ❖ Alteraciones psicósomáticas: mareos, cefaleas, alteraciones cardíacas, digestivas, sudoración e hiperventilación, etc.



Desde el punto de vista organizacional, la carga mental está relacionada con:

- ❖ Menores niveles de rendimiento.
- ❖ Absentismo.
- ❖ Accidentabilidad.
- ❖ Una mayor propensión a abandonar la organización.

Cuando las exigencias asociadas a las tareas, por ejemplo: atención, memorización, ritmo, etc., sobrepasan la capacidad del trabajador, el desequilibrio entre demandas y capacidades conlleva habitualmente un incremento de la fatiga mental, una reducción de la atención, lentitud de pensamiento y, en ocasiones, un aumento en el número de errores, olvidos y confusiones que incrementan la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales. En cualquier caso, supone siempre una disminución del desempeño.

FACTORES DETERMINANTES

En general, en las situaciones de trabajo, son muy diversos los factores que contribuyen a la carga de trabajo mental y que ejercen presiones sobre la persona que lo desempeña. Estos factores deben identificarse para cada puesto o situación de trabajo concreta y se pueden agrupar según procedan:

- De las exigencias de la tarea.

- Cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.
- Complejidad de la información que se ha de manejar en la realización de ese trabajo.
- Rapidez de respuesta que se exige.
- Nivel de concentración requerido y continuidad de este esfuerzo.

- De la organización del trabajo.

- Tipo de organización laboral, su estructura de mando y de comunicaciones.
- Clima social de la organización: relaciones interpersonales, conflictos dentro de los grupos, entre grupos o entre personas, relaciones de apoyo, estilo de dirección, etc.
- Aislamiento en el trabajo.
- Trabajo a turnos.
- Relaciones con clientes.

Tales aspectos, debidamente diseñados, pueden configurar un entorno laboral sano, de cooperación y de apoyo que contribuyan a minimizar la carga de trabajo.



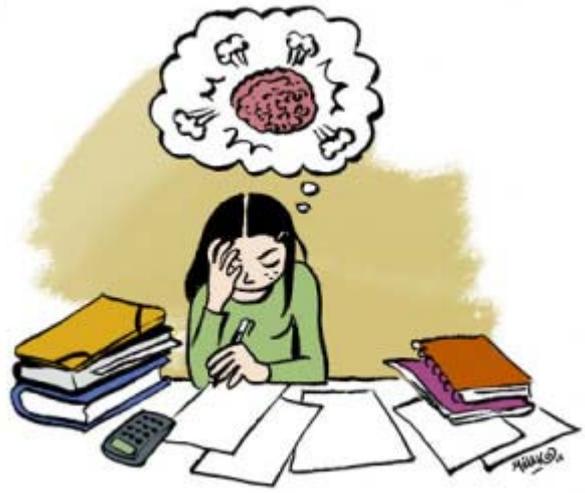
- De las condiciones físicas del entorno

Es necesario e importante que el lugar de trabajo reúna unas condiciones físicas (espaciales, acústicas, climáticas, de iluminación etc.) adecuadas. Esto se hace evidente cuando se necesita crear un entorno que facilite la percepción, la atención y, en definitiva, la realización de tareas con exigencias de trabajo mental.

- De las características individuales

Las personas tenemos una capacidad de respuesta limitada que está en función de:

- Edad y estado de salud.
- Nivel de cualificación, conocimientos, y experiencia.
- Nivel de aspiraciones personales, autoconfianza, estilos cognitivos (enfrentamiento de las situaciones).
- Actitudes hacia la tarea: motivación, interés, satisfacción.



EVALUACIÓN DE LA CARGA MENTAL

Métodos que evalúan las exigencias de la tarea:

- Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en la PYME
- F-PSICO.3.1 (INSHT)
- Condiciones de trabajo en Pymes. Método de evaluación. Versión 3.1 (INSHT)

Métodos que utilizan cuestionarios, escalas, entrevistas que miden la sensación de fatiga percibida por el trabajador al finalizar su jornada laboral.

- ESCALA DE COOPER-HARPER, modificada por SKIPPER
- ESCALA DE BEDFORD
- ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO (ESCAM).
- UNE-EN ISO 10075-3:2005 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental

Ambas opciones son complementarias. Lo adecuado es emplear más de un método y comparar los resultados, después de seleccionar los que mejor se adapten a la situación que se quiere evaluar.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Algunas medidas para mejorar las condiciones de trabajo y adecuar las exigencias de trabajo mental a las personas pueden ser las que van dirigidas a

- ❖ Evitar ritmos impuestos
- ❖ Reducir o aumentar (según el caso) la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona.
- ❖ Facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea, etc...
- ❖ Rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.).
- ❖ Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean manejables.
- ❖ Disminuir la jornada de trabajo.
- ❖ Formación, desarrollo de habilidades y estrategias de trabajo.

EL OBJETIVO PRINCIPAL DE LA PREVENCIÓN será:

Organizar el trabajo de manera que se facilite el proceso de tratamiento de la información y la recuperación de la fatiga, mejorando las condiciones de trabajo y adecuando las exigencias de carga mental de trabajo a las capacidades de respuesta de la persona.