



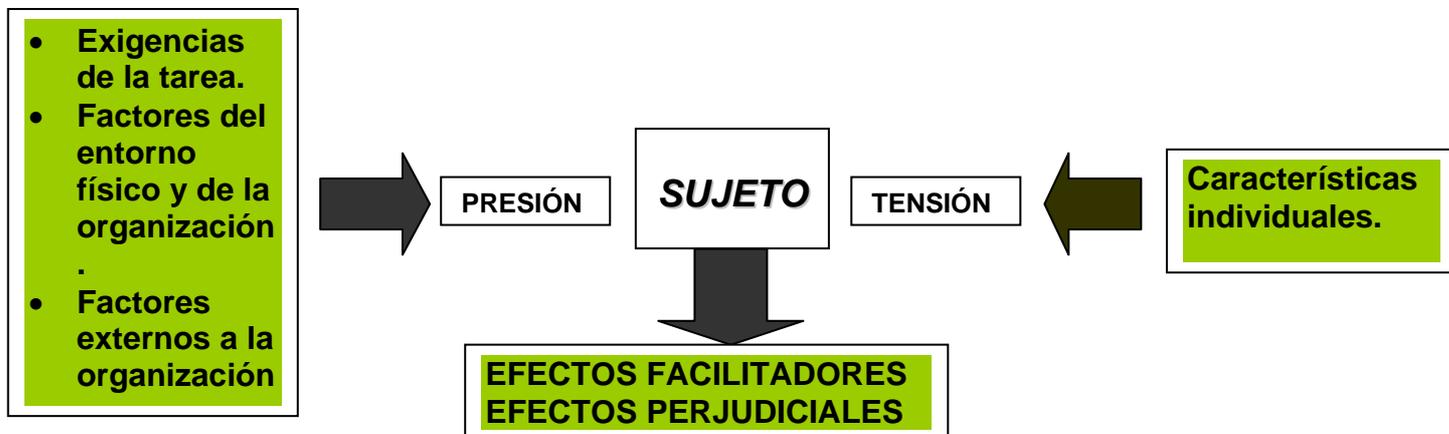
CARGA MENTAL



Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los factores de riesgo psicosocial son las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que pueden afectar al bienestar, la salud y el rendimiento de los trabajadores. Entre estos factores se incluye la **carga mental** como uno de los más importantes factores de riesgo psicosocial asociado a las características de la tarea.



Cuadro1.- Esquema de grupos de factores que configuran la carga de trabajo mental y sus efectos.



Definición de carga mental.-

Tomamos la definición que hace el INSHT en 2002:

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

La carga mental subjetiva es consecuencia de tres dimensiones:

- Presión temporal de la tarea (tiempo disponible, tiempo necesario).
- Cantidad de recursos de procesamiento que demanda la tarea (sean mentales o sensoriales, etc.).
- Aspectos de orden emocional (fatiga, frustración, etc.).

Consecuencias.-

Tres tipos de consecuencia de la tensión mental:

- Efectos facilitadores.
- Efectos perjudiciales.
- Otros efectos.

Efectos	Calentamiento , que consiste en que, habitualmente, poco después del comienzo de la actividad se produce una reducción del esfuerzo necesario para llevarla a cabo, respecto del requerido inicialmente.
Facilitadores	Activación . La tensión mental puede empujar a diferentes grados de activación, dependiendo de su duración e intensidad.



Efectos Perjudiciales	<ul style="list-style-type: none">• Fatiga mental, definida como la disminución transitoria de la eficiencia funcional mental y física, que depende de la intensidad, la duración y la distribución temporal de la tensión mental precedente. El restablecimiento de la fatiga mental se consigue mediante recuperación más que con un cambio de actividad.• Monotonía.• Vigilancia reducida (hipovigilancia) (se diferencia de la anterior por las condiciones que la provocan, no por sus efectos)• Saturación mental
------------------------------	--

Manifestaciones de la fatiga mental.-

La fatiga mental puede presentarse a dos niveles: **fatiga normal** o **fisiológica** y **fatiga crónica** o **mantenida**.

Fatiga Normal	Aparece cuando el empleado ha de hacer un esfuerzo importante para responder a las exigencias de la tarea. Representa una señal de alarma para el organismo, señal que le permite percibir sus límites. Esta fatiga actúa por tanto como mecanismo regulador, como indicador de la necesidad de descanso del organismo. Supone un intento de recuperar el equilibrio. Se recupera a partir del descanso.
----------------------	--

Fatiga Crónica	Cuando el trabajo exige una concentración, un esfuerzo de atención prolongado, etc., a los que el empleado 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 no se recupera con el simple descanso.
-----------------------	--

Errores.-

La incongruencia entre exigencias del trabajo y posibilidades de respuesta afectan a la carga de trabajo mental percibida y pueden generar consecuencias adversas, desde leves reducciones en la capacidad de trabajo mental y lapsus, hasta la incapacidad temporal de procesar correctamente la información (equivocaciones) etc. Pueden ocasionar desde simples variaciones en la productividad, hasta omisiones o comisión de equivocaciones con consecuencias fatales.



MEDIDAS PREVENTIVAS.-

El objetivo de las medidas preventivas es prevenir el exceso o defecto de carga mental en el puesto de trabajo. Se efectúa mediante el rediseño del puesto de trabajo, considerando tanto los aspectos físicos (espacio, y elementos de trabajo) como los organizativos (temporales) y psicosociales (motivación, por ejemplo). Se trata de ajustar el sistema de trabajo a la persona que lo utiliza.

Como elemento clave se debe asegurar que el contenido y transmisión de la información, junto con los elementos de respuesta que tiene la persona, deben ser optimizados.

A continuación se especifican acciones que afectan a la organización del trabajo, entre las que figuran:

1. Optimizar las señales presentadas a la persona, y la cantidad y complejidad (calidad) de la información a procesar, permitiendo que el empleado pueda ajustar la ratio atención/tiempo, así como facilitar que se discriminen de las señales. La redundancia de información puede ayudar en la toma de decisiones, pero en exceso distrae.
2. Enriquecer las tareas y ampliarlas, sobre todo en procesos simples y repetitivos.
3. Actualizar instrumentos y equipos de trabajo. Proporcionar manuales de ayuda, *check-lists*, procedimientos de trabajo, etc. adecuados, que sigan los principios de claridad, sencillez y utilidad real.
4. Ajustar la responsabilidad y consecuencias que las decisiones tienen para la persona.
5. Posibilitar la autorregulación del ritmo de trabajo.
6. Evitar la ambigüedad de rol, es decir, definir claramente las tareas y los puestos de trabajo.
7. Establecer un nivel óptimo de horarios (jornadas de trabajo, turnicidad), pausas y descansos (la situación ideal es cuando pueden decidirse de forma espontánea), para posibilitar la recuperación del esfuerzo. Evitar largos períodos de atención sostenida.
8. Conseguir un nivel óptimo de confort ambiental (visual, acústico, térmico, calidad del aire, mobiliario, herramientas) que evite confusión en el procesamiento de la información.
9. Asegurar un rápido sistema de retroalimentación de las consecuencias de las decisiones.
10. Diseñar programas de formación para mejorar las capacidades y estrategias de trabajo de la persona.
11. En último término (y solo en último término, cuando no se puedan reducir más las variables que generan carga mental), posibilitar la rotación de puestos de trabajo.

