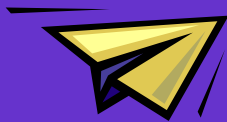


Carga mental: Ideas Generales

La carga mental supone una de las causas principales de absentismo laboral de corta duración. En estados de fatiga mental, la persona puede referir cansancio, dolores erráticos de tipo músculo-esquelético, dolores de cabeza, molestias digestivas, etc. Y las ausencias de corta duración se deben a una necesidad del propio cuerpo para descansar; sin embargo, esta forma de recuperación sólo será efectiva durante un período breve de tiempo, si es que las condiciones que fomentan la aparición de la fatiga se mantienen sin cambios. Es por ello, necesario, conocer qué es la carga mental, los mecanismos para detectarla y los métodos para minimizar su impacto o eliminarla lo máximo posible.



Para más información:

castillayleon@cgt.es



CARGA MENTAL

Folleto elaborado por la Confederación General del Trabajo

Castilla y León—Cantabria

Calle Dos de Mayo, 15, entreplanta

C.P. 47004—Valladolid

<http://www.cgt-cyl.com>

Teléfono: 983 39 11 39

Fax: 983 20 03 82

Correo: castillayleon@cgt.es

CARGA MENTAL

Salud laboral

Prevención de Riesgos Laborales



Confederación General del Trabajo
Castilla y León—Cantabria

Definición, regulación y nociones de carga mental.

El término carga mental, referido a salud laboral, se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por la interacción entre:

1. El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...).
2. El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea. Determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...).



Si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental. Ésta se traduce en una serie de

disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Síntomas.

Fatiga inicial: Reducción de la actividad que se da como consecuencia de una disminución de la atención, una lentitud del pensamiento y una disminución de la motivación.

Fatiga crónica: Cuando sus síntomas pueden ser permanentes y constar en:



- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos.
- Alteraciones del sueño.
- Alteraciones psicosomáticas como mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos...

Prevención.

Se deben tener en cuenta los siguientes factores con el fin de prevenir la aparición de la fatiga mental:

- Cantidad de información recibida.
- Ritmo de trabajo normal para una persona formada y adiestrada.
- Calidad de la información recibida; tipos de señales.
- Ritmo individual del trabajo.
- Distribución de pausas.
- Control ambiental del puesto.

Medidas.

- Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo.
- Reducir o aumentar, según el caso, la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para la realización de la tarea..
- Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean manejables.
- Reorganizar el tiempo de trabajo y facilitar suficiente margen de tiempo para la autodistribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
- Rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.)
- Reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo.

Normativa.

- NTPs del INSHT 179, 534, 445, 449, 544, 575, 659. Se puede consultar en <http://www.insht.es>
- UNE-EN ISO 10075

