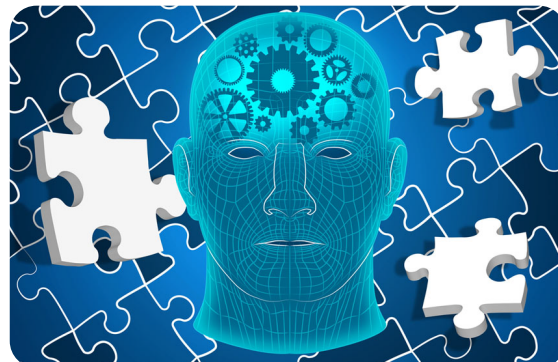


CARGA MENTAL

¿Qué se entiende como carga mental?

Entre las múltiples definiciones que podemos encontrar acerca de la carga mental destacamos, por ser de las más utilizadas, la citada en el documento divulgativo Carga Mental (2019) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).



“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”

Según se recoge en el documento mencionado y basándose en la **norma UNE-EN ISO 10075: Principios ergonómicos relativos a la carga mental**, que el INSST utiliza como referencia principal, la carga mental en el ámbito laboral se entiende como un término general que engloba dos aspectos, la presión mental y la tensión mental:

PRESIÓN MENTAL

Conjunto de influencias externas —requisitos de la tarea, condiciones físicas, factores psicosociales, organización del trabajo— que afectan mentalmente a la persona. Es un concepto sin connotación negativa. También se denomina **exigencias mentales**.

TENSIÓN MENTAL

Es el efecto inmediato que esa presión mental produce en el individuo, dependiendo de sus características personales (edad, estrategias de afrontamiento, fatiga, salud, motivación, etc.). Representa el **impacto real** sobre la persona.

FACTORES A TENER EN CUENTA

La evolución tecnológica ha transformado el trabajo, especialmente con el teletrabajo y la supervisión de sistemas automatizados, lo que ha incrementado la carga mental de las personas trabajadoras. Además, las nuevas tecnologías permiten un mayor control empresarial, lo que también puede aumentar dicha carga.

Según la Nota Técnica de Prevención (NTP) 534: *Carga mental de trabajo: factores* (editada por el INSST), la carga mental está influida por diversos factores que deben analizarse en cada puesto:

1 | FACTORES DERIVADOS DE LAS EXIGENCIAS DE LA TAREA

Incluyen la cantidad y complejidad de la información, la velocidad requerida, la necesidad de atención sostenida, la multitarea, la variabilidad de las tareas y la responsabilidad sobre resultados críticos.

2 | FACTORES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Abarcan el ambiente físico, las herramientas tecnológicas, la organización del trabajo, el tiempo disponible, la presión temporal y la claridad o exceso de normas y procedimientos.

**3 | FACTORES EXTERNOS
A LA ORGANIZACIÓN**

Relacionados con el mercado laboral, la cultura y las exigencias sociales.

**4 | FACTORES
INDIVIDUALES**

Dependen de la experiencia, capacidades cognitivas, estado emocional, fatiga y condiciones personales de cada trabajador.

Todos estos factores pueden aumentar o disminuir la carga mental y determinar si el entorno laboral favorece el bienestar o, por el contrario, la aparición de trastornos. Una carga mental elevada puede provocar fatiga, cansancio, apatía, estrés, ansiedad, depresión y otras patologías que afectan al desarrollo laboral y personal.

PREVENCIÓN BÁSICA DE LA CARGA MENTAL

Las medidas preventivas deben orientarse a **mejorar las condiciones de trabajo** y **redefinir las tareas** para facilitar el procesamiento de la información y reducir la fatiga.

**PERCEPCIÓN E INTERPRETACIÓN
DE LA INFORMACIÓN:**

Mejorar la calidad de las señales, simplificar la información, ajustar iluminación y ruido, y revisar el diseño del puesto para favorecer la atención.

FORMACIÓN:

Ofrecer programas formativos adaptados al puesto y a las características de cada persona trabajadora.

FACILITAR LA RESPUESTA:

Optimizar el diseño del puesto y la disposición de los dispositivos de control.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

Ajustar ritmos y tiempos, incorporar pausas efectivas y permitir que las personas trabajadoras gestionen sus descansos cuando sea posible.

TAREAS MONÓTONAS:

Aumentar la participación de las personas trabajadoras, otorgar mayor control sobre el método de trabajo y permitir su intervención ante incidencias.

ROTACIÓN DE PUESTOS:

Aplicar rotación de tareas y fomentar la polivalencia cuando no sea posible mejorar el contenido del trabajo por otros medios.

En UGT-Madrid abogamos por la puesta en marcha de **medidas** de tipo **psicosocial** para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, fomentando así su desarrollo personal y laboral, estas medidas pueden, ser entre otras:

- ✓ **Apoyo Social.**
- ✓ **Gestión del estrés.**
- ✓ **Facilitar cualquier ayuda que la persona trabajadora requiera.**
- ✓ **Información clara y concisa para cada persona trabajadora.**
- ✓ **Establecer protocolos de actuación ante el acoso laboral o agresiones.**