

Prevención de Enfermedades de Trabajo Relacionadas con Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo

Puntos de comprobación 11

Esfuerzo mental

1. Referencia normativa

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo indica, en su Artículo 43, que en relación con los factores de riesgo psicosocial, los patrones deberán identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.

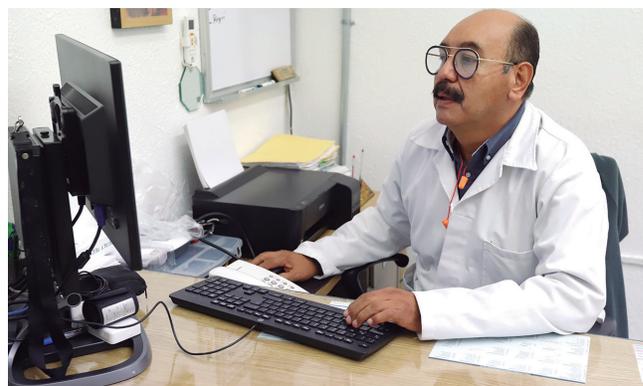
La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, en los numerales 5.2 y 5.3 establece como obligación del patrón que deberá identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con el número de trabajadores en su centro de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el número 7.2 de la misma Norma, uno de los puntos que se deben considerar para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial son las cargas de trabajo, que hacen referencia a las exigencias que el trabajo imponen a la persona trabajadora y que exceden su capacidad, pudiendo ser de diversa naturaleza, como cuantitativas; cognitivas o mentales; emocionales; de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

2. ¿Qué es el esfuerzo mental?

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, si es predominantemente muscular se habla de esfuerzo físico; por el contrario, si implica un mayor esfuerzo intelectual nos estaremos refiriendo a esfuerzo mental.

El esfuerzo mental está directamente relacionado con las exigencias del trabajo, que están en función de las exigencias de las actividades a realizar; es decir, están determinadas por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez está estrechamente relacionado con la información que el puesto de trabajo maneja, esto es, la información que la persona trabajadora recibe y a la que debe dar respuesta como parte de sus funciones.



La capacidad de respuesta de cada persona trabajadora dependerá de sus características individuales (edad, estado de salud, grado de fatiga, nivel de aprendizaje y experiencia en la tarea, características de personalidad como ansiedad, introversión/extroversión, etcétera) y de otros factores extralaborales por los que puede estar atravesando (existencia o no de problemas familiares, sociales, enfermedades no relacionadas con el trabajo, tensiones, entre otros).

Podemos definir carga mental como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometida una persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral. Por otra parte, el esfuerzo mental implica las habilidades, capacidades y funciones que requiere el individuo para desarrollar su trabajo, y que se puede volver inadecuado cuando las exigencias no se adaptan a la capacidad de respuesta de la persona trabajadora. La carga mental está determinada por:

- Contenido del trabajo: es la información que debe utilizarse en el puesto de trabajo, que debe ser recibida y analizada para generar una respuesta, requiriendo de atención sostenida por parte de la persona que realiza la tarea.
- Condiciones ambientales: son las características relacionadas con el lugar donde se desarrollan las actividades laborales, por ejemplo: el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, etcétera. Estos aspectos son importantes por sus efectos sobre el bienestar y por la interferencia que producen en las actividades desarrolladas por las personas trabajadoras.
- Aspectos psicosociales y organizativos: en este aspecto se debe de tomar en cuenta la organización del tiempo de trabajo, el ritmo de trabajo, la duración de la jornada, las pausas, las relaciones laborales, las posibilidades de comunicación y el estilo de mando de las jefaturas.
- Diseño del puesto: tiene que ver con las formas y soportes de presentación de la información a la persona trabajadora, la complejidad del programa informático con el que se trabaja y los procesos para manejo de datos dentro del centro de trabajo.

Cuando el esfuerzo mental que realiza la persona trabajadora para realizar sus actividades laborales es excedido puede ocasionar fatiga mental, definida como la disminución de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado. Se manifiesta por una sensación de cansancio, somnolencia, bajo nivel de atención y torpeza de movimientos que producen una disminución del rendimiento y aumenta la probabilidad de que se generen errores. La fatiga aparece como expresión de la necesidad de modificar el puesto de trabajo, ajustándolo a las características de las personas trabajadoras.

La fatiga puede ser reversible a través del descanso, para esto podemos optar por la introducción de pausas o la posibilidad de alternar el trabajo con otras tareas que impliquen una menor carga mental. Sin embargo, cuando no se modifican las características del puesto o la persona trabajadora no puede adaptarse, se puede llegar a un estado de fatiga crónica en el que se presenta irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, dolor de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etcétera.



Esto tiene consecuencias para la empresa, que se ven reflejadas en un mayor absentismo y menor productividad, y en la vida de la persona trabajadora, con repercusiones en la convivencia familiar.

Un segundo aspecto de las consecuencias del sobreesfuerzo mental es la saturación mental. Este término hace referencia a un estado de rechazo nervioso y emocional de una tarea o situación repetitiva, en el que se experimenta una sensación de no llegar a ningún lado y es generado por la realización de una actividad mental constante, en la que la persona trabajadora presenta mal humor, reducción del rendimiento, sensación de cansancio y la tendencia a la evasión de la tarea.

Otra situación a considerar respecto al esfuerzo mental es que la presencia de una baja carga de trabajo también puede tener consecuencias para la persona trabajadora, por ejemplo cuando

hay una asignación de pocas actividades laborales o las tareas que se realizan son muy sencillas, generando dos tipos de respuestas: monotonía laboral y vigilancia reducida.

La monotonía laboral es un estado de activación reducida que se produce durante tareas largas, uniformes y repetitivas, generando somnolencia, cansancio y disminución del rendimiento. Por su parte, la vigilancia reducida se describe como el estado de activación reducida lentamente desarrollado, dando lugar a un rendimiento disminuido de la actividad encomendada, y se da en puestos de trabajo que ofrecen poca variación en las tareas, por ejemplo, cuando se vigilan pantallas o paneles.

3. ¿Cómo identificar el esfuerzo mental como factor de riesgo psicosocial?

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, el esfuerzo mental se contempla específicamente para aquellos centros de trabajo que tienen más de 50 personas trabajadoras.

Centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras

Para estos centros de trabajo, la norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia III de la misma. Para estos factores se abordan las siguientes interrogantes:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige un alto nivel de concentración.					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información.					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido.					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo.					

Consulta el cuestionario de la Guía de referencia III en las herramientas de apoyo.

La aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia III se deberá realizar en su totalidad, no por secciones, para obtener los resultados correspondientes.

Las Guías de referencia establecidas en la NOM-035-STPS-2018 no son de uso obligatorio; sin embargo, se sugiere su aplicación. Los centros de trabajo podrán utilizar cuestionarios diferentes a los indicados en las Guías de referencia, siempre y cuando cumplan con lo establecido en los numerales 7.4 y 7.5 de la misma norma.

4. Puntos relevantes/buenas prácticas

- La Norma ISO 10075, sugiere los siguientes aspectos a considerar sobre el esfuerzo mental:
 - Distribuir adecuadamente las funciones entre la persona operadora y máquina, por ejemplo, automatizando las operaciones simples y repetitivas.
 - Procurar dar sentido a las tareas, que puedan ser percibidas como un todo y no como una fracción y que la persona operadora pueda comprender la utilidad del conjunto de la tarea.
 - Prever tareas que permitan un desarrollo personal, por ejemplo, donde la persona operadora pueda o deba aprender alguna cosa o que puedan ser ejecutadas de diferentes maneras.
 - Enriquecer las tareas, combinando operaciones de diferentes niveles, por ejemplo, tareas de montaje, de control y de mantenimiento.
 - Ampliar las tareas, combinando diferentes operaciones del mismo nivel, por ejemplo el montaje de diferentes partes o de un conjunto completo.
 - Establecer la rotación de tareas y pausas programadas.
 - Establecer los objetivos a atender, para permitir un adelanto del trabajo por etapas y una información de retroalimentación sobre los resultados.
 - Evitar las condiciones que engendran monotonía e hipovigilancia

- Para determinar las tareas que conllevan a un sobreesfuerzo mental se puede utilizar el método Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo (LEST), que contempla cuatro indicadores:

- 1) Apremio de tiempo: es la necesidad de la persona trabajadora de seguir un ritmo de trabajo determinado en una tarea repetitiva o la exigencia de lograr ciertos objetivos de rendimiento en un tiempo determinado, para las actividades no repetitivas.

Se valora a través de factores como el modo de remuneración (fijo, con comisión, etcétera), el tiempo necesario para entrar en ritmo, el grado de flexibilidad de la cadena, la existencia de pausas, y la posibilidad de ausentarse del puesto fuera de los tiempos de pausa previstos.

- 2) Complejidad-rapidez: se refiere al esfuerzo de memorización o al número de elecciones que debe efectuar la persona trabajadora como parte de sus actividades y la velocidad con la que tiene que llevarlas a cabo. El esfuerzo es más grande cuanto mayor sea el número de operaciones diferentes a realizar, así mismo la carga mental crece cuando aumenta la velocidad de trabajo.
- 3) Atención: es el nivel de concentración requerido para realizar una tarea, se debe contemplar en su evaluación el tiempo consecutivo que se debe realizar la tarea, la posibilidad de desviar la vista del trabajo y la posibilidad de hablar durante el trabajo.
- 4) Minuciosidad: es una forma especial de atención, que se presenta en trabajos de precisión, cuando se manipulan objetos muy pequeños o se deben observar detalles muy exactos.

5. Referencias bibliográficas

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1986). NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Recuperado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, de www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_179.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1999). NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. Recuperado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, de saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-534-Carga-mental-de-trabajo-Factores.pdf

Sebastián O, del Hoyo M. (2002). La carga mental de trabajo. Recuperado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018