

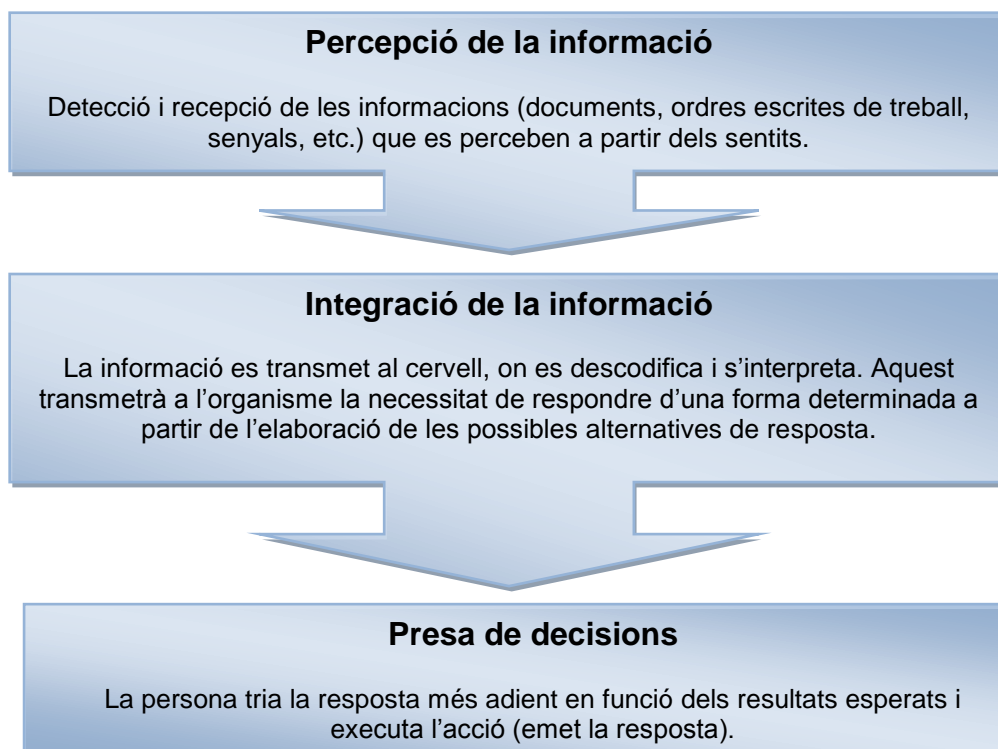
# FATIGA MENTAL

Els canvis produïts en el treball tradicional en els darrers anys han provocat que moltes tasques rutinàries i repetitives s'hagin resolt informàticament. L'aplicació de les noves tecnologies i la transformació global cap a la creixent terciarització del món laboral afegeixen un component de risc per augment de càrrega mental, en què els factors personals i organitzatius juguen un factor important.

El treballador, cada cop més, té unes elevades exigències en les seves capacitats de processar la informació, ja que ha de mantenir elevats nivells d'atenció per rebre-la, interpretar-la, prendre decisions i donar respostes cada vegada més ràpides i més complexes.

## Què és la fatiga mental?

El terme *càrrega mental* es refereix a l'activitat cognitiva excessiva que ha de fer el treballador per donar resposta a les informacions que rep. Aquesta activitat requereix un treball intel·lectual que comprèn un procés de 3 fases:



Les capacitats cognitives de la persona (atenció, concentració, memòria, etc.) que possibiliten el desenvolupament de tasques intel·lectuals són els recursos personals que té cadascun per respondre a les exigències i donar resposta a les demandes de treball mental.

Quan la informació que rep el treballador exigeix un esforç intel·lectual intens i continuat fins a arribar al límit de les pròpies capacitats es pot donar la **fatiga mental**. La fatiga provocada per la feina és una manifestació de la tensió que aquest produeix i normalment s'elimina mitjançant un descans adequat. Però, quan la intensitat de la fatiga és elevada i s'arrossega en el temps pot portar a una sèrie de disfuncions que afecten tot l'organisme, tant a nivell físic com psíquic, a més a més d'una sensació subjectiva de fatiga, esgotament total, passivitat intel·lectual i disminució del rendiment.

Normalment aquesta fatiga es dona en tasques intel·lectuals que impliquen processos cognitius, de processament d'informació, i que requereixen molta atenció, concentració, memòria, capacitat de raonament, coordinació d'idees, etc.

## Quins són els factors que poden provocar la fatiga mental?

La fatiga mental apareix com a fenomen multicausal, és a dir, a partir de la conjunció de múltiples factors i no com a conseqüència de l'exposició a un sol factor de risc. Els factors que poden incidir en la seva aparició (segons la norma ISO 10075:1991) depenen de l'entorn concret de treball i de les característiques individuals del treballador:

	Requeriments de la tasca	Condicions físiques	Factors socials i organitzacionals	Factors socials (externs a l'organització)
<b>ENTORN</b>	<p>Atenció sostinguda</p> <p>Informació per processar: quantitat d'informació i qualitat dels senyals que han de ser detectats i processats.</p> <p>Nivell de responsabilitat</p> <p>Duració i distribució temporal de l'activitat (hores de treball, pauses, torns)</p> <p>Contingut de la tasca (control, planificació, execució i avaluació)</p> <p>Tasques perilloses: treballs subterranis, trànsit, manipulació d'explosius, etc.)</p>	<p>Il·luminació (contrast, enlluernaments)</p> <p>Condicions climàtiques (temperatura, humitat, moviment de l'aire)</p> <p>Soroll (nivell de soroll, freqüència)</p> <p>Temps (pluja, tempestats)</p> <p>Olors (agradables, repulsius)</p>	<p>Tipus d'organització (estructura de control, estructura de comunicació)</p> <p>Clima organitzatiu (acceptació personal, relacions interpersonals)</p> <p>Factors grupals (estructura grupal, cohesió)</p> <p>Comandaments (tipus de supervisió, tipus de direcció)</p> <p>Conflictes (entre grups o individuals)</p> <p>Contactes socials (aïllament en el treball, relacions amb els clients)</p>	<p>Demandes socials (responsabilitat de la salut pública o del benestar)</p> <p>Estàndards culturals (condicions de treball acceptables, valors, normes)</p> <p>Situació econòmica (mercat laboral)</p>

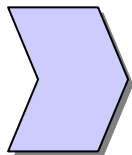
PERSONAL	Característiques individuals			
	Nivell d'aspiració, confiança en les pròpies capacitats, motivació, actituds, estils d'afrontament	Habilitats, destreses, coneixements, experiència	Condicions generals, salut, constitució física, edat, nutrició i estil de vida	Condicció actual, nivell d'activació inicial

Les conseqüències de la fatiga mental poden ser diferents en funció de la capacitat de resistència personal de cadascun.

Quan la capacitat individual de donar resposta se sobrepassa puntualment, la persona pot arribar a adaptar-s'hi. En canvi, si aquesta situació persisteix, el treballador pot arribar a una situació de fatiga crònica, capaç d'alterar el seu equilibri i patir danys importants a la salut.

Aquesta diferenciació porta a distingir dos tipus de fatiga que tenen símptomes diferenciats. Es pot parlar, en primer lloc, d'una **fatiga "normal"** com a reacció de l'organisme per adaptar-se al medi. Es tracta d'un cansament derivat de les condicions laborals que es poden donar en moments puntuals i que són justificables (per llargues jornades, sobrecàrrega de treball, descans inadequat, etc.).

El principal símptoma és una reducció de l'activitat i de la resposta del treballador que dóna com a conseqüència el següent:

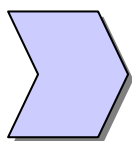


- Disminució de l'atenció i la concentració
- Lentitud del pensament
- Augment dels errors en l'activitat
- Disminució de la motivació
- Disminució de la capacitat d'anàlisi
- Absentisme laboral de curta durada



Aquest tipus de fatiga es recupera mitjançant el descans habitual.

L'altre tipus de fatiga és la **fatiga crònica**. Aquesta apareix quan l'esforç intel·lectual és intens i prolongat en el temps. En aquest cas, els símptomes no solament apareixen durant o després de l'esforç cognitiu, sinó que s'arrossegueuen en el temps i poden ser de llarga durada. Per tant, es tracta d'una fatiga patològica que perdura malgrat un descans adequat i correcte, ja que l'organisme no es recupera. Els principals símptomes són:



- Inestabilitat emocional: irritabilitat, ansietat, estats depressius.
- Alteracions de la son.
- Alteracions psicossomàtiques: mareigs, alteracions cardíaques, problemes digestius, etc.

## Què podem fer per prevenir la fatiga mental?

Les principals mesures preventives que cal adoptar poden ser les següents:

### 1. Intervencions des de l'organització:

#### ▪ Intervenció en les condicions de treball:

- Millora de les condicions ambientals de l'entorn de treball: il·luminació, soroll, temperatura, etc., i facilitar unes condicions òptimes per mantenir l'atenció i la concentració.
- Disseny del lloc de treball i dels equipaments. Disseny dels senyals i dels comandaments per facilitar la detecció i la discriminació de la informació.
- Distribució i organització del temps de treball: facilitar un marge per distribuir pauses breus durant la jornada de treball (pauses de descans que permetin desconnectar i recuperar-se). Autonomia suficient per marcar el propi ritme de treball.

#### ▪ Reformulació del contingut del lloc de treball:

- Dotar el lloc de tasques variades i amb significat per a qui les realitza. Alternança amb un altre tipus de tasca (amb menys requeriments mentals) que afavoreixi l'enriquiment de tasques.
- Definir metes i objectius racionals (que es puguin aconseguir en el termini de temps previst i amb els recursos disponibles).
- Concretar el treball i evitar el treball simultani.
- Preveure temps suficient d'aprenentatge i reciclatge quan hi hagin canvis tecnològics, operatius o organitzatius.
- Adequació de la informació (quantitat i complexitat): missatges clars, sense ambigüitats, concrets i adequats al receptor al qual va dirigit.

### 2. Estratègies individuals:

Cada persona utilitza una sèrie d'estratègies personals per afrontar la fatiga mental: treballar més lentament, posposar les tasques més difícils i complexes, posar recordatoris, etc. Aquestes estratègies, que poden ser útils en un primer moment, quan la fatiga es cronifica i no es disposa de recursos suficients, poden arribar a ser inadequades i insuficients.

Per tant, s'ha de fer el següent:

- Donar més formació adequada al lloc de treball.
- Desenvolupar les destreses individuals.
- Millorar les estratègies personals.
- Adquirir i mantenir hàbits saludables: alimentació equilibrada, pràctica regular d'exercici físic, patró adequat de descans.





## Què podem fer davant de l'existència de fatiga mental?

Com hem vist, l'existència de riscos psicosocials al lloc de treball pot provocar efectes no desitjats sobre el treballadors com ara la fatiga mental.



Si creus que pateixes aquests efectes per l'exposició a factors de risc psicosocial, pots sol·licitar "visita mèdica per motius de salut" a qualsevol dels centres ViPS de la UPC, mitjançant l'eina electrònica de sol·licitud d'atenció a la salut de les persones:

<https://www.upc.edu/prevencio/salutupc/vigilancia-salut>

## BIBLIOGRAFIA

- Arquer I. NTP- 445. *Carga mental de trabajo: fatiga*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1997.
- Arquer I. NTP-534. *Carga mental de trabajo: factores*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1999.
- Arquer I, Nogareda, C. NTP-544. *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2000.
- Arquer I. NTP- 575. *Carga mental de trabajo: indicadores*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2001
- Bestratén M, Nogareda C y otros técnicos del INSHT. *Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas. Carga mental. Nº 20*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2000.
- CISS. *Manual para la prevención de riesgos laborales*. Cap. XXV. R. Ergonómicos y Psicosociales.
- ISO 10075:1991 (E). *Principios ergonómicos relacionados con la carga mental de trabajo. Parte 1: Términos generales y definiciones*.
- ISO 10075-2:1996(E). *Principios ergonómicos relacionados con la carga mental del trabajo. Parte 2: Principios de concepción*.
- Mondelo PR, Gregori E, Barrau P. *Ergonomía 1. Fundamentos*. Ediciones UPC. Barcelona 1995
- Nogareda C. NTP-179. *La carga mental de trabajo: definición y evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1986.
- Nogareda, C. NTP-275. *Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su valoración*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1991.
- Sebastián O, Hoyo M<sup>a</sup> A. *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2002.