Gestión del cambio para la Sostenibilidad Socioeconómica de las Naciones

Nieves, M. Rojas, N. Chirinos, Y, y Barbera, N. (2025). Factores determinantes y riesgos asociados a la carga mental de trabajo: una concepción teórica. En Chirinos, Y., Rojas, D y Barbera, R. (2025). (Eds.), *Gestión del cambio para la sostenibilidad socioeconómica de las Naciones.* Fondo Editorial Servando Garcés. DOI: https://doi.org/10.47212/gestiondelcambiosostenibilidad2025

Capítulo V

FACTORES DETERMINANTES Y RIESGOS ASOCIADOS A LA CARGA MENTAL DE TRABAJO: UNA CONCEPCIÓN TEÓRICA

DETERMINING FACTORS AND RISKS ASSOCIATED WITH MENTAL WORKLOAD: A THEORETICAL CONCEPT

Maybeth Josefina Nieves Álvarez

Doctora en Ciencias Sociales. Mención Gerencia, LUZ, Maestría en gerencia de Recursos Humanos, UNERMB. Miembro del grupo de investigación GICUINT. Secretaria Ejecutiva de ALININ. Medellín, Colombia. Email: mnievesdocente@gmail.com ORCID: http://orcid.org/0000-0003-4696-588X

Dorkys Coromoto Rojas Nieves

Doctora en Ciencias Gerenciales. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín Investigadora activa de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S. ALININ, perteneciente al grupo de investigación GICUINT. Email: dorkys67@gmail.com ORCID: http://orcid.org/0000-0001-7913-6549

Yamarú del Valle Chirinos Araque

Doctora en gestión de la innovación, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Investigadora Asociada categorizada por Colciencias. Docente- investigadora del grupo: GORAS, Universidad Católica Luis Amigó, GICUINT, Alianza Internacional de Investigadores Medellín - Colombia: Email: yamaru.chirinosar@amigo.edu.co ORCID: http://orcid.org/0000-0003-0471-9859

Nataliya Barbera de Ramírez

Doctora en Planificación y Gestión del Desarrollo Regional de la Universidad del Zulia. Investigador Senior categorizada por Minciencias. Docente Investigador del Departamento Currículo Común Unisinú, Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño, Universidad del Sinú, Montería. Email: nataliabera@unisinu.edu.co ORCID: http://orcid.org/0000-0002-4566-5052

Identificación del proyecto

Carga mental de trabajo en las organizaciones del estado Zulia.

Objetivo de la investigación

Identificar los factores determinantes y riesgos asociados a la carga mental de trabajo desde una concepción teórica.

Descripción del contexto

El dinámico y cada vez más exigente panorama laboral contemporáneo ha propiciado un incremento significativo de la carga mental de trabajo. Tradicionalmente, la atención en la seguridad y salud laboral se centraba en las exigencias físicas, sin embargo, los avances tecnológicos y las nuevas formas de

organización laboral orientan sus exigencias hacia las demandas intelectuales y cognitivas, haciendo que la carga mental de trabajo adquiera una relevancia significativa en el ámbito laboral, convirtiéndose en un fenómeno que ha surgido como una preocupación central en la investigación y gestión de la salud ocupacional, dadas sus profundas implicaciones en el bienestar, la productividad y la seguridad de los trabajadores. (Acosta et al.,2023).

Sobre la base de lo anteriormente planteado, cabe también mencionar que a pesar de su creciente reconocimiento, la carga mental de trabajo es un constructo multidimensional y complejo, cuya comprensión integral requiere un análisis profundo de sus componentes, es decir de los factores determinantes que la definen, sus riesgos asociados y las interacciones entre ellos, sin embargo, como asevera Leal (2021), el estudio de la carga mental de trabajo se ha caracterizado por la falta de consenso respecto a su definición y estudio, la falta de una conceptualización teórica unificada y exhaustiva dificulta no solo su medición precisa, sino también el diseño e implementación de estrategias preventivas y de intervención efectiva.

Sobre este escenario de estudios limitados en cuanto a los avances en la carga mental de trabajo, se hace imprescindible consolidar basamentos teóricos que ordenen los conocimientos existentes sobre los factores determinantes y los riesgos inherentes a este constructo, de allí que surge el presente trabajo con un objetivo claramente definido dirigido a identificar los factores determinantes y riesgos asociados a la carga mental de trabajo, para lograrlo, se exploraron las diversas dimensiones que la definen, los elementos que la determinan en el entorno laboral y los riesgos psicosociales y de salud que derivan de su gestión inadecuada.

Revisión de la literatura

La carga mental de trabajo es un concepto que ha adquirido gran relevancia en el estudio de las condiciones laborales modernas, principalmente debido a los cambios en la organización del trabajo y al avance tecnológico que incrementan las exigencias mentales sobre los trabajadores, muy bien afirma García y Del Hoyo (2002) al respecto que en los últimos tiempos, ha habido en diversos puestos de trabajo una reducción significativa de la actividad física y han ido apareciendo nuevos puestos en los que predomina la actividad mental, de forma que el trabajo actual requiere cada vez menos esfuerzo físico y más tratamiento de información, condiciones laborales que deben ser consideradas y manejadas de forma adecuada por las organizaciones para evitar consecuencias que vayan en prejuicio de sus colaboradores afectando de forma

negativa la salud física y mental así como la capacidad para cumplir con sus tareas laborales de manera efectiva. (Carreño et al.2024). Sobre la definición de la carga mental de trabajo cabe mencionar primeramente a Hacker (1998) citado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2019), quien afirma que existen dos enfoques que intentan explicar el fenómeno:

- Un primer enfoque que considera la carga mental en términos de las exigencias de la tarea, es decir, como un conjunto de factores exógenos derivados de la dificultad y características de la tarea a las que los trabajadores deben enfrentarse de forma eficaz.
- Y un segundo enfoque el cual define la carga mental en términos de interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos de la persona.

Una tesis similar es la de Vizcaíno-Cárdenas et al. (2022) para quienes este concepto psicológico, se inicia en la psicología del trabajo en la década de los setenta y tiene que ver con el nivel de recursos atencionales requeridos para equilibrar los criterios de ejecución de la tarea tanto objetivos como subjetivos; los cuales pudieran superar la capacidad del individuo en cuanto al contenido del trabajo y realización de tareas. Haciendo inferencia sobre las definiciones precedentes se puede considerar que la carga mental de trabajo es el esfuerzo cognitivo o intelectual que experimenta un trabajador al procesar la información y equilibrar las demandas de una tarea laboral, enfatizando al respecto que no solo se trata de la cantidad de trabajo, sino del resultado de la interacción entre el individuo y la tarea, que en algunos casos pudiera superar su capacidad, requiriendo un nivel de atención y recursos mentales que le dificultan ejecutar un desempeño laboral eficiente.

Factores determinantes de la carga mental de trabajo

García y Del Hoyo (2002) realizan de una forma esquemática y también amplia una clasificación de los factores que de una forma u otra afectan la carga mental de trabajo. (Ver fig. 1).

Figura 1.
Factores determinantes de la carga de trabajo



Fuente: García y Del Hoyo (2002).

Como se observa en la fig.1 existen dos factores determinantes para la carga mental de trabajo, esto es, la exigencia de la tarea y la capacidad de respuesta por parte del trabajador, indica García y Del Hoyo (2002) que en cuanto a las exigencias del trabajo estas vienen determinadas propiamente por el contenido de trabajo el cual depende de la información que debe manejarse en el puesto y al que debe dar respuesta el trabajador con su desempeño y según sus habilidades. De modo similar Muñoz (2015), afirma que se debe tener presente para evaluar la carga mental de trabajo dos tipos de indicadores como son los factores inherentes al trabajo que se realiza y su incidencia sobre el individuo.

Los factores inherentes al trabajo tienen que ver con la cantidad y la calidad de la información sumando a estos los relacionados a las condiciones físicas como el ruido, temperatura e iluminación y factores psicosociales como relaciones jerárquicas, sistema de comunicación, entre otros. Asi mismo indica Muñoz (2015) sobre la capacidad de respuesta por parte del trabajador que este tiene una capacidad limitada que va en función de la edad, el nivel de aprendizaje, el estado de fatiga, las características de personalidad y sus actitudes hacia la tarea (motivación, interés, satisfacción, otros).

Riesgos asociados a la carga mental de trabajo

La naturaleza de la carga mental de trabajo y sus factores determinantes, de no ser manejados adecuadamente pueden generar consecuencias negativas que se convierten en riesgos psicosociales serios sobre el individuo como el estrés, el agotamiento (burnout), la disminución de la capacidad de concentración y un mayor riesgo de errores y accidentes laborales (International Labour Organization, 2024). Para Cuevas (2019) se producen en el trabajador tanto a nivel fisiológico, como psicológico y de comportamiento efectos negativos para la salud si no se maneja debidamente la carga mental en el trabajo, generando causas negativas tanto en el entorno organizacional como en el trabajador. Puede mencionarse como principales consecuencias: disminución del rendimiento, disminución de la atención, incremento de los errores, disminución de la motivación, pérdida de iniciativa, aumento del ausentismo, alteraciones psicosomáticas (mareos, problemas digestivos, alteraciones del sueño) y empobrecimiento de las relaciones humanas tanto a nivel familiar como en la empresa, con sus compañeros de trabajo y superiores.

Cabe también mencionar a Venegas y Leyva (2020) para quienes la carga mental de trabajo “tiene evaluación emocional lo que significa que el esfuerzo que se asocia a este fenómeno es hedónicamente negativo e incrementa la excitación general lo que hace a las tareas subjetivamente más difíciles y provoca

más errores"(p.14). Adicionalmente Venegas y Leyva (2020) consideran que cuando la sobrecarga mental sobrepasa la capacidad y experiencia de la persona se tienen consecuencias e incluyen riesgos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout.

Agregan González y Pérez (2020) la fatiga mental como un riesgo adicional la cual aparece cuando las exigencias de atención, presión temporal, complejidad, precisión y control de trabajo son excesivos generando riesgos adicionales como dolores de cabeza habituales, insomnio, depresión, ansiedad, irritabilidad que de persistir y ser prolongados pueden generar la fatiga crónica.

Para INSST (2019) la fatiga mental tiene que ver con la disminución transitoria de la eficiencia funcional mental y física y "en un sentido amplio, produce generalmente un descenso del rendimiento de los trabajadores, a la vez que puede ser causa de errores. En este sentido, podría considerarse como el escalón inmediatamente anterior de ciertos accidentes laborales" (p.8).

Metodología

La investigación se desarrollo desde un enfoque de tipo cualitativo que, según Nieves et al., (2024) es un enfoque que enriquece la investigación al ofrecer datos más detallados y diversos, lo que permite una interpretación más profunda y una mejor comprensión del contexto. Con un diseño documental cuya estrategia consiste en la búsqueda, recuperación, análisis, critica e interpretación de datos secundarios, (Nieves et al., 2021), adicionalmente el estudio tiene un alcance descriptivo puesto que se aboco a identificar y caracterizar las dimensiones e indicadores de la carga mental de trabajo. En este sentido, las fuentes secundarias que dieron el soporte científico al estudio se tomaron de bases de datos indexadas de alto impacto Scopus, Elsevier Dialnet, Google Scholar, entre otras.

Hallazgos

Luego de realizar un recorrido teórico sobre la conceptualización de la carga mental de trabajo se muestra a continuación un cuadro resumen con los enfoques y teorías las cuales sirvieron de base para el logro del objetivo planteado en el presente trabajo.

Cuadro 1.

Cuadro Teórico sobre la carga mental de trabajo

Teoría / Enfoque	Autor(es)	Concepto de Carga Mental	Factores Clave
Enfoque de la Tarea	Hacker (1998), citado por INSST (2019)	La carga mental es un conjunto de factores exógenos derivados de las exigencias y características de la tarea.	La dificultad, la cantidad de información a procesar y las características de la tarea.
Enfoque de la Interacción	Hacker (1998), citado por INSST (2019)	La carga mental se define como la interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos de la persona.	Es el resultado de la relación entre el trabajador y la tarea laboral.
Factores Determinantes	García y Del Hoyo (2002) , Muñoz (2015)	La carga mental se determina por la exigencia del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador.	1. Exigencias del trabajo: 2. Capacidad de respuesta del trabajador (factores personales (edad, aprendizaje, fatiga), y sus actitudes (motivación, interés).
Riesgos Asociados	International Labour Organization (2024) , Cuevas (2019) , Venegas y Leyva (2020) González y Pérez (2020)	La gestión inadecuada de la carga mental genera riesgos que afectan la salud física, mental y la productividad.	A nivel psicológico: estrés, *burnout* (agotamiento), disminución de la concentración, frustración, y un menor sentido de autoeficacia. A nivel de comportamiento y rendimiento: disminución del rendimiento, aumento de errores y accidentes laborales, pérdida de iniciativa, y ausentismo.

Fuente: elaboración propia (2025).

Haciendo inferencia sobre los planteamientos de los autores que se muestran en el cuadro 1 y a través del análisis de contenido se construye el cuadro 2 el cual muestra las categorías, subcategorías, factores claves y riesgos asociados a la carga mental de trabajo.

Cuadro 2.

Categorías y subcategorías de la Carga Mental de Trabajo y sus riesgos

Categoría	Subcategoría	Definición	Factores Clave			Riesgos Asociados
Factores determinantes	Exigencias del trabajo	El conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se somete un trabajador.	Contenido del trabajo: Información a manejar cantidad, complejidad, precisión y minuciosidad de la tarea, nivel de responsabilidad	Condiciones ambientales: Ruido (nivel y registro sonoro), condiciones climáticas e iluminación.	Aspectos psicosociales y organizativos: * Tiempo disponible para la tarea * Relaciones jerárquicas y sistema de comunicación. Diseño del puesto: Elementos que influyen en la dificultad de la tarea.	• Disminución del rendimiento y la atención. • Aumento de errores y accidentes laborales. • Estrés y frustración. • Ausentismo
	Capacidad de respuesta del trabajador	La capacidad limitada del individuo para procesar información y equilibrar las demandas de una tarea.	Factores personales: Edad, experiencia, capacidad intelectual, nivel de aprendizaje y estado de fatiga.	Actitudes hacia la tarea: Motivación, desempeño, interés y satisfacción.	Interacción compleja y dinámica de la relación entre las demandas del trabajo y las capacidades y condiciones del individuo.	Fatiga mental: Inestabilidad emocional, insomnio, ansiedad, depresión e irritabilidad, y síndrome de *burnout* (agotamiento). Estrés Laboral: incluyen ansiedad, depresión y una actitud negativa hacia el trabajo Alteraciones psicosomáticas: (mareos, problemas digestivos, alteraciones del sueño) y empobrecimiento de las relaciones
	Condiciones extralaborales	Factores ajenos al entorno laboral inmediato que impactan en la capacidad del trabajador.	Condiciones laborales: normativas salariales, modelos de contratos (temporalidad) comunicación. Condiciones personales Familia, circulo social.			

Fuente: elaboración propia (2025).

Conclusiones

La carga mental de trabajo es un concepto multidimensional y dinámico que refleja el esfuerzo cognitivo y emocional requerido por las demandas laborales. Lejos de ser un fenómeno estático, su naturaleza se moldea por la interacción compleja entre las exigencias de la tarea, las condiciones del entorno de trabajo y las características propias de cada trabajador. Es sabido que, en un panorama laboral en constante evolución, marcado por la digitalización y la automatización la gestión adecuada de la carga mental se ha vuelto necesaria para la salud ocupacional y se concluye que para gestionarla de manera exitosa se debe hacer en torno a tres categorías de factores determinantes como son: las exigencias del trabajo, la capacidad de respuesta del trabajador y las condiciones extralaborales.

Para el caso de las exigencias del trabajo, estas se refieren a los requerimientos mentales y cognitivos inherentes a la tarea, al entorno que incluye los factores ambientales, así como aspectos psicosociales y organizativos como la disponibilidad de tiempo, las relaciones jerárquicas y el diseño del puesto; el manejo inadecuado de estos factores afecta o incrementan la carga mental generando riesgos inherentes a esta realidad.

De igual forma se concluye que la capacidad de respuesta del trabajador es otro factor determinante en la carga mental de trabajo, esta es intrínseca del individuo para procesar información y gestionar las demandas de la tarea, está condicionada por factores personales como la edad, la experiencia, la capacidad intelectual y el nivel de fatiga. Las actitudes hacia el trabajo, la motivación y la satisfacción también juegan un papel crucial en esta capacidad. Finalmente se tiene también como factor determinante las condiciones extralaborales referidas a las influencias externas al entorno laboral que afectan directa o indirectamente la capacidad de respuesta del trabajador como las condiciones laborales (normas laborales, salarios) y las condiciones personales relacionadas con la familia y el círculo social.

Sobre la base de lo anterior es importante también concluir que cuando la carga de trabajo supera la capacidad de respuesta del individuo, se manifiestan una serie de riesgos para la salud física y mental que deben ser considerados por la organización dentro de la salud ocupacional puesto que de no ser asi conlleva a graves riesgos para la salud física y mental del trabajador como riesgos cognitivos y de desempeño, riesgos psicológicos y riesgos psicosomáticos.

Fuentes bibliográficas

Acosta Prieto, J. L., Cuello Cuello, Y., García Dihigo, J. y Almeda Barrios, Y. (2023). Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. *Revista San Gregorio*, *1*(55), 158–180. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2272

Carreño Villavicencio, D. V. ., Quijije Anchundia, P. J. y Molina Quiroz, C. A. . (2024). Programa educativo para administrar el estrés en docentes universitarios. *Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643*, *15*(2), 427–444. Recuperado a partir de https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/2018

Cuevas, A. (2019). La realidad de la carga laboral mental como factor de riesgo psicosocial en las empresas de servicios temporales de la ciudad de Ibagué. Biblioteca digital Minerva. Universidad EAN. https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/397d0e14-ae76-4d61-b94e-d03bff325a66/content

García, O. y Del Hoyo, M.(2002).La carga mental de trabajo. Ed. INSHT. Madrid. https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

O.A., M.P (2019). Carga Mental. Ed. INSST. Madrid. file:///C:/Users/PERSONAL/Documents/DOCUMENTOS%20MAY/Articulos%20MAY_2025/Material%20teorico%20sobre%20Carga%20Mental%20de%20Trabajo/Carga%20Mental%20en%20el%20trabajo_NORMA%20SOBRE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES.pdf

International Labour Organization (ILO). (2024**).** *Managing psychosocial risks in the workplace*. ILO. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Leal A Melania (2021). Carga mental de trabajo frente a las responsabilidades familiares asociadas al género. RIULL-Repositorio Institucional. http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23521

Muñoz, V. (2015). Prevención de riesgos, laborales y medioambientales en mantenimiento de vehículos. Ed. Eleraning. España. https://www.google.com.co/books/edition/UF0917_Prevenci%C3%B3n_de_riesgos_laborales/b31XDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=concepto+de+carga+mental+de+trabajo&pg=PA71&printsec=frontcover

Nieves, M., Bracho, O. y Acurero, T. (2024). Gestión del talento humano como factor clave para el emprendimiento sostenible. *Revista Temario Científico*, 4(2). e24415. DOI: https://doi.org/10.47212/rtcAlinin.2.224.7

Nieves, M., Chirinos, Y., Godínez, R., y Rojas, D. (2021). Gnoseología de la flexibilización laboral interna Economía, administración y contaduría. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N. y Rojas, D.(2021) (Eds.), *Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. Vol. XVI. Fondo Editorial Servando Garcés.DOI:www.doi.org/10.47212/tendencias2021vol.xvi.19

Venegas Tresierra, C. E., y Leyva Pozo, A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Española De Salud Pública*, 94, 17 páginas. Recuperado a partir de https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/884

Vizcaíno-Cárdenas, G. S., Rojas-Conde, L. G. y Vizcaíno-Cárdenas, T. A. (2022). Factores Asociados a la Carga Mental en Docentes de Instituciones Educativas Ecuatorianas. *Mediciencias UTA*, *6*(2), 103–115.