

Factores de riesgo psicosocial y carga mental: ¿estamos midiendo lo mismo o son conceptos diferentes?

Aunque el fenómeno del estrés no es nuevo, en los últimos años ha cobrado una importancia creciente que contrasta con los escasos esfuerzos para abordarlo en la evaluación de riesgos laborales y con la confusión reinante en torno a lo que significa. Dicen que Hans Selye, que acuñó el término "estrés", refiriéndose al ya entonces confuso panorama en relación con este trastorno, criticó en muchas ocasiones la abundancia de "fabricantes de ladrillos" —trozos de piezas de importante información— y la falta de "constructores y arquitectos" que fueran capaces y desearan poner los "ladrillos" juntos para construir edificios¹.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Aunque no hay una definición satisfactoria del estrés, una forma operativa de entenderlo es considerarlo como un proceso en que los factores del trabajo de naturaleza psicosocial interactúan con el individuo, asociándose con un amplio abanico de trastornos de salud de naturaleza no sólo psicológica sino también física o social. Para entender el estrés es necesario analizar, como mínimo, tres elementos: los estresores o factores de riesgo psicosocial, la forma en que son interpretados por la persona expuesta y los diferentes efectos o factores que sus reacciones tienen sobre su salud. Más aún, independientemente de la percepción y vivencia de los estresores, existen formas de afrontamiento que pueden modificar las reacciones frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial. Pero centrémonos en los factores de riesgo psicosocial, limitados al ámbito laboral, y tratemos de abordarlos, no a través de pequeñas piezas de un puzzle con poco sentido por sí solas, sino como un cuadro lleno de contenido.

Hoy día existen dos modelos de abordaje de los factores de riesgo psicosocial que son prometedores en el avance de la "construcción" de un marco conceptual integrador de teorías fragmentadas anteriores. Está, por un lado, el modelo de tres dimensiones de Karasek y Theorell² y Johnson y Hall³. Las tres dimensiones del modelo son: exigencias psicológicas del trabajo (volumen de trabajo, presión de tiempo e interrupciones), control sobre el propio trabajo (oportunidad de desarrollar las propias habilidades en el trabajo y autonomía) y apoyo social de superiores y de compañeros. La situación más negativa es la que combina altas exigencias con bajo control (trabajos de alta tensión) y bajo apoyo social. Desde los años ochenta se han publicado numerosos estudios en prestigiosas revistas científicas, realizados en países tan diferentes como Suecia, el Reino Unido, Japón, Finlandia o los Estados Unidos, en los que se confirma la relación de la

situación de alta tensión, y, fundamentalmente, de bajo control sobre el trabajo, y el bajo apoyo social con enfermedades cardiovasculares. También hay evidencia científica de la relación de estas tres dimensiones con otros trastornos biológicos —lumbalgias, cervicalgias, pre-eclampsia o úlcera de estómago—, psicológicos —ansiedad, depresión o insatisfacción laboral— y sociales —reducción de la productividad, absentismo laboral y pasividad en la vida extralaboral.

Un segundo modelo, que en la última década ha demostrado su capacidad para predecir trastornos cardiovasculares en la población ocupada, es el propuesto por Siegrist⁴, basado en el balance entre el esfuerzo y las compensaciones. Este autor considera el trabajo más allá de la tarea, como un eje fundamental en la vida que proporciona identidad al trabajador/a. Como en cualquier eje de esta naturaleza, la persona funciona con una lógica de equilibrio entre el esfuerzo y las compensaciones. Si en este modelo el esfuerzo es sinónimo del concepto de exigencias de Karasek y Theorell, son fuentes de compensación el salario, el reconocimiento (importante para mantener los niveles profesionales de autoestima y autoeficacia) y el control de status, es decir, el grado de certidumbre sobre el propio futuro o de cumplimiento de las expectativas que la persona se ha creado en torno al trabajo. Las amenazas a la continuidad de un papel social, y en concreto del trabajo remunerado, afectan al sentido de eficacia, de maestría y la propia autoestima, debido a la vivencia continuada de sentimientos de frustración, de enfado o de miedo.

Dado que ambos modelos analizan el trabajo desde puntos de vista diferentes —Karasek y Theorell lo consideran como un conjunto de tareas y Siegrist como un eje importante en la vida— se puede afirmar que los dos abordajes se complementan. De hecho, así se desprende de los resultados de un estudio publicado recientemente realizado en el marco de la cohorte Whitehall II⁵.

CARGA MENTAL

A pesar de que los dos modelos descritos son los más extendidos para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial en los países occidentales, en nuestro entorno la situación es diferente. Los factores de riesgo psicosocial continúan haciéndose sinónimos de la carga mental, lo que en parte se debe a la definición vaga de estos términos que proceden de disciplinas diferentes. Si el concepto de factores de riesgo psicosocial viene del campo de la psicología y de la sociología del trabajo y se enmarca en el estudio de la relación entre el trabajo y la

salud, la carga mental es un concepto propio de la ergonomía cognitiva que describe la interacción entre procesos cognitivos y energéticos. El objetivo de la ergonomía cognitiva es investigar las capacidades y limitaciones del ser humano como sistema de procesamiento de información.

El desarrollo tecnológico de los últimos años se ha traducido en una reducción de la carga física y un aumento de la carga mental. El trabajador es responsable de que unas máquinas funcionen correctamente, lo que supone estar atento a una serie de señales, saber su significado y accionar los mandos correspondientes para conseguir la operación que se quiere realizar. Es decir, el trabajo en la actualidad supone cada vez más el tratamiento de información. Los procesos cognitivos transforman información sensorial en comportamiento motor usando operaciones lógicas y formales. La información llega al cerebro a través de los sentidos y se transforma en programas motores que provocan un comportamiento determinado. La mayor carga mental ocurre cuando la persona —el operador humano, en términos propios de la ergonomía cognitiva— debe concentrarse en continuas señales, predominantemente visuales, a las que tiene que responder rápidamente, y un retraso o un error momentáneo pueden tener consecuencias graves. Así, la carga mental se puede definir como el nivel de actividad mental, sensoriomotriz y energética necesaria para desarrollar el trabajo⁶. La carga mental depende, entre otros factores, de la cantidad de información a procesar, la complejidad de dicha información, la cantidad de tiempo disponible y el tiempo que se debe mantener la atención⁷. El efecto más estudiado de la carga mental es la fatiga mental, que puede ser responsable de errores de consecuencias más o menos graves.

Parte de la confusión sobre la carga mental se debe a la aplicación del concepto a cualquier puesto de trabajo⁸. Uno de los métodos ergonómicos clásicos de evaluación de los puestos de trabajo, el LEST, en el que entre otras dimensiones a analizar se considera la carga mental, específica que "...[el método] no puede ser adaptado a todos los puestos de trabajo sin distinción. En general, es aplicable a puestos del sector industrial, poco o nada cualificados y trabajos en cadena... En cualquier caso, no se debería aplicar en los trabajos en los que el ambiente físico varíe, o en aquellos puestos que no tienen un ciclo de trabajo bien determinado"⁷. Sin embargo, algunos autores amplían el concepto de carga mental al procesamiento de información propio del trabajo intelectual⁹, lo que se aleja del concepto inicial que implica el procesamiento de señales percibidas por los sentidos y la respuesta motora consiguiente. El trabajo intelectual funciona según otra lógica y, de hecho, el LEST así lo considera explícitamente, cuando señala que el concepto de carga mental se aplica a los puestos que implican la utilización de la inteligencia concreta y no a aquellos que suponen el uso de la inteligencia abstracta, el procesamiento de información y la elaboración razonada posterior.

CONCLUSIÓN

La carga mental puede ser una dimensión importante a considerar en los trabajos con un ciclo bien determinado en el que el trabajador ha de dar respuestas motoras a estímulos sensoriales. Pero ni siquiera en estos puestos de trabajo puede sustituirse por las exigencias psicológicas del modelo de Karasek y Theorell que miden un concepto más amplio. En el resto de puestos de trabajo, las demandas psicológicas son la dimensión más adecuada para "capturar" la carga psicológica del trabajo. Por otra parte, junto a éstas, deben evaluarse otros tipos de carga, como las exigencias físicas o emocionales del trabajo¹⁰ o la sobrecarga que representa el trabajo doméstico en mujeres trabajadoras.

AGRADECIMIENTOS

A Imma Cortès y a Jordi Merino, por su información y valiosos comentarios.

Lucía Artazcoz
Institut Municipal de Salut Pública. Barcelona.

BIBLIOGRAFÍA

1. Lennart L. Stressors and the workplace: theoretical models. A historical overview. En: Schnall PL, Belkic K, Landsbergis P, Baker D, editores. *The workplace and cardiovascular disease*. Filadelfia: Hanley & Belfus, Inc., 2000; 15: 69-73.
2. Karasek R, Theorell T. *Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
3. Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1988; 78: 1336-1342.
4. Peter R, Siegrist J. Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle-managers - general or specific sociological explanations? *Soc Sci Med* 1997; 45: 1111-1120.
5. Bosma H, Peter R, Siegrist J, Marmot M. Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *Am J Public Health* 1998; 88: 68-74.
6. Gaillard AWK. Comparing the concepts of mental load and stress. *Ergonomics* 1993; 36: 991-1005.
7. Dalmau Pons I, Nogareda Cuixart S. Nota Técnica de Prevención 451. Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997.
8. Martín Daza F, Pérez Bilbao J. Nota Técnica de Prevención 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997.
9. Nogareda Cuixart S. Nota Técnica de Prevención 179. La carga mental de trabajo: definición y evaluación. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1986.
10. De Jonge J, Mulder MJ, Nijhuis FJ. The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: effects on health care professionals. *Soc Sci Med* 1999; 48: 1149-1160.