

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

CONCEPCIONES TEORICO-METODOLOGICAS SOBRE EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD Y SUS CATEGORIAS FUNDAMENTALES

Luis Alvarado

Francisco D Bretones

El presente capítulo repasa el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo, categorizando las principales taxonomías. Estos constituyen un problema actual y significativo de la salud de los trabajadores de diversos sectores ocupacionales, con consecuencias nocivas para el individuo, especialmente en formas de estrés laboral crónico y burnout. El capítulo describe también algunos de los modelos que ha intentado explicar la etiología de estos, tales como la teoría del ajuste persona-medio, la teoría de demanda-control o el modelos de desbalance esfuerzo-recompensa. Finalmente, se dan algunas indicaciones sobre cómo prevenir tales riesgos y crear espacios saludables de trabajo.

Desde el último cuarto del pasado siglo, se ha abierto paso una nueva conceptualización de la salud, ya no como parte de un continuo, donde en un extremo está la salud y en el otro la enfermedad, sino como el resultado armónico de la sociedad en su conjunto, donde se debe brindar a los ciudadanos las mejores opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, de empleo, de recreación y de participación social; para que, individual y colectivamente, desarrollen sus potencialidades en aras del bienestar (Organización Mundial de la Salud, 2000).

Describir el panorama epidemiológico de cualquier problema de salud en cualquier lugar del mundo precisa que tengamos en cuenta, en primer lugar, las características socioeconómicas

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

cambiantes (causa-consecuencia de la globalización), y en segundo lugar, los cambios en la epidemiología como ciencia instrumental puesta en función de los retos que asume la Salud Pública.

El enfoque salubrista contemporáneo cobra más fuerza si el análisis se hace desde la conceptualización de la salud y de la enfermedad. En este contexto, a la luz de los conocimientos actuales y de su integración, se pone de manifiesto la necesidad de estudiar la relación entre los factores medioambientales y psicosociales que juegan un papel fundamental en este proceso de salud-enfermedad. De hecho, la relevancia de las variables comportamentales y psicosociales en importantes problemas de salud, en el marco de la nueva concepción de la salud, han establecido el escenario para que los psicólogos estudiaran estos fenómenos con un papel preponderante en el desarrollo de técnicas para la promoción de salud, la prevención de enfermedades y más aún, para fomentar y perfeccionar el trabajo desde la salud usando los argumentos que aportan la influencia de variables personales en el riesgo de enfermar y de morir.

Entre estos factores medioambientales, deberemos considerar el trabajo como uno de los más predominantes, no solo por su importancia, sino también por la cantidad de tiempo que permanecemos en nuestros puestos de trabajo. Esta interacción entre Salud y Trabajo, es conocido con el concepto de Salud Ocupacional.

Pero aunque históricamente cualquier actividad laboral ha conllevado riesgos en su ejecución, en la actualidad se ha producido un cambio en su comprensión y nuestras actitudes hacia el mismo. El riesgo o daño, ya deja de ser una característica asociada inevitablemente al trabajo, consustancial a su naturaleza misma, pasando de desarrollar actividades *higiénicas* que evitaban su ocurrencia, a otras que promovieran espacios desarrolladores saludables que mejoren tanto el bienestar del trabajador, el clima grupal de trabajo y los resultados organizacionales. La Salud Ocupacional, deja por tanto de ser un problema de naturaleza individual para convertirse en un problema social y empresarial (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013).

En esta área, desde el campo de la Psicología se han ofrecido numerosas contribuciones para el esclarecimiento de este proceso y para la solución práctica de diversos problemas de salud.

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

Entre ellos cabe destacar a los modelos de resistencia personal o salutogénicos, los modelos de creencias de salud, las variables que tienen que ver con la vulnerabilidad personal en el proceso de enfermar, entre otros.

La Psicología ha permitido entonces un abordaje holístico del proceso salud-enfermedad, bajo un encuadre eminentemente integrador que se ha nutrido y nutre a su vez a otras especialidades de esta ciencia sobre todo a partir de la década de 1990 cuando la Psicología de la Salud Ocupacional, emerge como una especialidad de la Psicología (Barling y Griffith, 2003).

El objetivo de ésta será el crear ambientes de trabajo seguros y saludables, que tengan como fin último el promover organizaciones y personas saludables (Bretones y Jáimez, 2011), ayudando a desarrollar sistemas inmunes que metabolicen las toxinas emocionales y psicosociales que afectan el ambiente de trabajo (Tetrick y Quick (2003).

Partiendo de la importancia de promover ambientes saludables, algunos autores (Sorge y Van Witteloostuijn, 2004; Kelloway y Day, 2005) han comenzado a estudiar a las organizaciones como un espacio en donde deberían desarrollarse prácticas encaminadas no solo a la prevención de riesgos (físicos o psicológicos) sino un lugar donde se desarrollen una saludable gestión del trabajo, acuñando el concepto de “Organizaciones Saludables”. La estructura de la organización y cómo ésta funciona, pueden tener una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004).

Así, en la actualidad, nos podemos encontrar con organizaciones saludables, caracterizadas por empleados con alto bienestar y rendimiento (Arnet y Blomkvist, 2007), o, bien, con organizaciones tóxicas o enfermas. El desafío será mejorar las condiciones de salud frente a este panorama. El enfoque actual apunta a una promoción de salud a través de acciones de prevención considerando los factores psicosociales en el ámbito del trabajo, en donde, como señala Artazcoz (2002), cada vez cobran mayor protagonismo los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo.

Estos factores de riesgo psicosocial, fueron caracterizados por la Organización Internacional del Trabajo (1986) como fruto de la interacción entre el trabajo y las capacidades,

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

necesidades y cultura del trabajador que desempeña ese puesto, teniendo una gran connotación emotiva (Carayon, Haims y Yang, 2001). Esta conceptualización conlleva a una primacía del componente subjetivo y vivencial en la conceptualización, medición y propuesta de medición de los riesgos psicosociales (Leka y Jain, 2010).

Así, dado este carácter subjetivo y experiencial de los riesgos psicosociales, son muchos los factores desencadenantes, siendo difícil su clasificación.

Una primera taxonomía de los riesgos psicosociales la realizó la Organización Internacional del Trabajo (1986) quien describió como potenciales riesgos psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Más recientemente, Cox y Griffiths (1996) realizaron una clasificación de los mismos agrupándolos en 11 categorías:

- Riesgos relacionados con el contenido del trabajo (entre los que podría englobarse la falta de variedad en el trabajo, la existencia de ciclos cortos de trabajo, el trabajo fragmentado y sin sentido, el bajo uso de habilidades, o la alta incertidumbre laboral)
- Riesgos relacionados con la sobrecarga y ritmo de trabajo (que incluiría el exceso de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, alta presión temporal o plazos urgentes de finalización).
- Riesgos relacionados con la organización del tiempo de trabajo (tales como el trabajo por turnos, el trabajo nocturno, los horarios inflexibles, o jornadas demasiado largas o sin tiempo para la interacción).
- Riesgos relacionados con el control sobre el trabajo (como sería la baja participación en la toma de decisiones o una baja capacidad de control sobre la carga de trabajo).

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

- Riesgos relacionados con el ambiente y los equipos de trabajo (malas condiciones físicas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasez de luz o excesivo ruido).
- Riesgos relacionados con la cultura organizacional (entre los que podríamos incluir una mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo o la falta de definición de las propias tareas u objetivos organizacionales).
- Riesgos relacionados con las relaciones interpersonales (tales como el aislamiento físico o social, conflictos interpersonales en el trabajo o la falta de apoyo social).
- Riesgos relacionados con el rol en la organización (como sería la ambigüedad de rol o el conflicto de rol y responsabilidad sobre personas).
- Riesgos relacionados con el desarrollo de la carrera profesional (incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración).
- Riesgos relacionados con la interacción trabajo-familia (demandas conflictivas entre el trabajo y la familia o bajo apoyo familiar, podrían ser algunas de ellas).
- Riesgos relacionados con la seguridad contractual (el trabajo precario, el trabajo temporal, el subempleo o la inseguridad laboral).

Estos podrían ser algunos de ellos, aunque repetimos que dada la naturaleza experiencial y de alta carga emocional así como los modos de afrontamiento individual que cada persona desarrolla, modulada por la experiencia y percepción de los trabajadores, el listado puede ser muy distinto de una persona a otra.

En cualquier caso, los riesgos psicosociales se caracterizarán por desencadenar en el trabajador una respuesta excesiva de alarma y estrés, afectando negativamente a la salud y al bienestar de los trabajadores sin tener ningún efecto positivo sobre los mismos. Es decir, estos riesgos actuarán como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993).

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

El estrés, en cuanto a estado, puede describirse como un estado de tensión emocional interna que le resulta molesto, bien solo sea por afectar su estado de ánimo, indisponiéndolo para el mejor ejercicio de sus tareas. Las personas con altos niveles de estrés laboral desarrollan un estado de activación relativamente elevado y generalmente persistente. Sus determinantes fundamentales en última instancia se localizan en las condiciones organizativas del trabajo, aunque ello no es absoluto, pues también contribuyen las condiciones ambientales, de las tareas y de la individualidad del trabajador.

Esta lesión al bienestar, que inicial o circunstancialmente pudiera ser puntual, adquiere cronicidad al punto de devenir en verdaderos síntomas de alteraciones de la salud mental reconocidos por la psicopatología clínica y, por supuesto, laboral (Bretones y González, 2011).

El estrés laboral se revierte, en consecuencia, en un deterioro de la eficacia y de la eficiencia en el trabajo, lo que puede traducirse en deficiencias de diversos grados en el servicio que se presta, errores, lesiones al trato de las personas a las cuales se les ofrece el servicio, descuidos, indisciplinas laborales, ausentismo, falta de organización, empeoramiento de las relaciones con colegas, subordinados y superiores, entre otras posibles consecuencias.

Ante tales hechos, no solo sufren unas u otras personas. También sufre la organización laboral. Su imagen ante la comunidad, ante las personas que reciben sus servicios, ante las instituciones homólogas o de superior jerarquía administrativa, puede afectarse muy sensiblemente. Las consecuencias del estrés laboral afectan no solo a las personas que lo experimentan.

Las consecuencias del estrés laboral comienzan por localizarse en el individuo mismo, en su estado de ánimo y su desempeño, así como en el trabajo que realiza y en las relaciones humanas que establece en su institución.

Cuando nos referimos al estrés laboral no tenemos en cuenta solamente los cambios (síntomas y signos) en que se traduce la elevada tensión emocional originada por la actividad laboral. Nos referimos al estrés laboral, más propiamente al estrés psicosocial laboral, cuando concebimos un proceso propio de la actividad laboral en que uno o varios individuos son expuestos a circunstancias propias de su interacción con las condiciones de trabajo, la

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

que resulta en una activación emocional que se manifiesta en sus vivencias interiores y en su comportamiento observable.

De este modo, las causas del estrés psicosocial laboral hay que buscarlas no solo en condiciones objetivas, que existen de hecho y en independencia de la persona en cuestión; sino precisamente en la interacción de la persona con estas condiciones. Es así que su ámbito no es externo a la persona, sino interno. Deben pues buscarse esas causas en las percepciones, valoraciones, expectativas, vivencias de las personas acerca de las condiciones en que desempeña su actividad laboral.

Está claro que hay condiciones que por su propia naturaleza e intensidad tienden a generar una movilización emocional exagerada y desequilibrante en la mayor parte de las personas. Una catástrofe, el peligro inminente de daño a la integridad física y otras similares suelen generar inquietud, temor, desconcierto, y reacciones análogas de modo similar en la generalidad de las personas. Pero cuando estos estímulos tienen un rango menor de intensidad o significación, la homogeneidad de las reacciones de las personas se pierde y se observa una mayor diversidad de respuestas en las distintas personas.

Es por eso que se observa que, salvo circunstancias extremas, las condiciones de trabajo que resultan manejables a unas personas son, sin embargo, causantes de estrés en otras.

La formación que reciben los profesionales les permiten manejar de modo más eficiente las condiciones propiciadoras de estrés laboral que a la generalidad de los individuos. Un incendio puede atemorizar y desorganizar el comportamiento de una persona común, al contrario de un bombero, que sabría enfrentar el peligro de mejor modo y mantener un comportamiento equilibrado y eficaz en sentido general.

Aparte de lo anteriormente apuntado, conviene repasar los puntos de vista desde los cuales ha sido enfocado el estrés laboral en sentido general.

Un primer enfoque en la determinación del estrés laboral y sus causas se enfocó en la identificación de las condiciones externas que lo propician. Esta búsqueda de los llamados “estresores”, al privilegiar las causas externas generadoras, de hecho minimizó o ignoró las características individuales que interactúan con esos potenciales estresores, y deja sin una

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

explicación enteramente satisfactoria el por qué la exposición de diversos individuos a las mismas condiciones externas, causan vivencias emocionales molestas en unos y no en otros, o no en el mismo grado.

Un ejemplo de ello sería los casos de incertidumbre que hemos señalado anteriormente. Estas pueden provocar en algunas personas un incremento del estrés percibido y en otras no. Como sabemos, las teorías clásicas del estrés incidían en el carácter individual del mismo. Sin embargo, nuevos desarrollos y modelos teóricos, están poniendo el énfasis en su carácter más global así como en la influencia de procesos perceptivos y apreciativos tomados del entorno micro y macro.

La inseguridad laboral es uno de los grandes riesgos psicosociales recurrentes, principalmente por el factor de incertidumbre que conlleva así como la sensación de pérdida de control y previsión, lo cual genera altos niveles de estrés y angustia (De Witte, 2005) hace que el componente afectivo y cognitivo del mismo se haya incrementado.

Esta inseguridad, no solo genera un miedo a perder el empleo actual así como la fuente de ingresos aparejada, sino que supone asimismo una pérdida de estatus y de rol social de la persona. No solo es el miedo a perder el trabajo, también la incertidumbre al perder posición social, a perder parte de la escala de valores.

La inseguridad y miedo laboral, traspasa asimismo el terreno laboral afectando a todo el ámbito familiar del trabajador, interfiriendo de esta manera el trabajo en el hogar (Richter, Näswall y sverke, 2010).

Otro estresor que suele citarse en la literatura es la intensificación del trabajo. La intensificación por parte de las organizaciones de ser más productivas, incrementando su ratio de eficacia a costa de disminuir los costes de personal asociado y aumentando, por ende, las tareas y funciones a desempeñar por los trabajadores en activo, es señalado como uno de las causas generadoras de estrés.

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

La inseguridad laboral así como el miedo a la pérdida del empleo es otro de los factores citados como precipitadores de estrés. Los metanálisis de Sverke y colaboradores (2002) y Cheng y Chan (2008) así lo demuestran.

Pero la inseguridad laboral también aparece ligada a procesos de desvinculación afectiva del trabajador con la organización. La constante exposición a estrés en el ambiente de trabajo conllevará también procesos de desgaste y agotamiento emocional, desapego y falta de realización personal (Maslach, 2003) o burnout. Asimismo, la inseguridad laboral también se ha asociado a procesos de burnout (Dekker y Schaufeli, 2005) en cualquiera de las tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de baja realización personal) aunque de las tres, posiblemente el agotamiento emocional sea la dimensión más importante ya que implica sentimientos de agotamiento de la energía y una falta de sensación debido a auto-demandas psicológicas excesivas (Boles, Dean, Ricks, Short y Wang, 2000).

Este agotamiento emocional anteriormente descrito tiene efectos posteriores muy negativos, especialmente sobre la relación trabajo-familia, la propensión a irse o la depresión así como diversos síntomas físicos (Boles, Dean, Ricks, Short y Wang, 2000).

Además, los crecientes procesos de individualización de las relaciones laborales, a la vez que una colectivización en el desempeño de las tareas a realizar, incrementa la necesidad de las personas de ayuda y soporte en otros, teniendo que buscar nuevas formas de relación con los compañeros.

Por su parte, aquellas organizaciones con altos niveles de estrés suelen generar ambientes de trabajo insolidarios y muy exigentes (Gardner y Walton, 2011). Dicha degradación de clima de trabajo puede llevar incluso a procesos de acoso en el trabajo (Notelaers, DeWitte y Einarsen, 2010).

Todo esto, conllevará a desmotivación así como a la aparición de sentimientos de escape, abandono o conducta de rotación. Para Takase (2010) este proceso se desarrolla en tres grandes fases (psicológica, cognitiva y conductual) de manera que comienza por una

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

respuesta psicológica del empleado a aspectos negativos de la organización así como una activación de las sus emociones negativas (Chiu, Lin, Tsai, y Hsiao, 2005).

Pero junto a estos precipitadores individuales, se han desarrollado modelos explicativos más complejos que han intentado comprender las causas que general el estrés laboral.

Uno de estos enfoques fue el desarrollado por Seyle (1976) quien considera el estrés como un estado de tensión resultante de una adaptación deficiente a las condiciones en que la persona actúa. Desde este punto de vista se da prioridad a las reacciones de los individuos a los estresores del medio. Su acierto ha sido enfocar a la persona que experimenta la reacción y a describirla en modos de reacción o en síntomas, pero sus limitaciones estriban en desconocer o no explicar adecuadamente la diversidad de respuesta entre los diferentes individuos, o de un mismo individuo en diferentes momentos.

Es así que estos abordajes al problema del estrés laboral, pese a las limitaciones que respectivamente se han apuntado, sin embargo han permitido identificar condiciones propiciadoras del estrés o los llamados estresores y además, reconocer las reacciones y síntomas típicamente asociados a la acción de los estresores mismos.

Instrumentalmente, han dado lugar a la elaboración de cuestionarios de síntomas de estrés, de los cuales hay una amplia gama, e inventarios de estresores, algunos de ellos para profesiones específicas. Entre estos últimos puede considerarse como un ejemplo el Inventario de Estrés para Profesionales de la Salud, de Alan P. Wolfgang (1988) y su posterior desarrollo (Gupchup y Wolfgang, 1994).

En general, se trata de identificar condiciones de riesgo de estrés o estresores, como suelen denominarse en el ambiente físico de trabajo, en el contenido y volumen de trabajo (carga y ritmo de trabajo), en las condiciones de organización (del tiempo, jornadas extensas, nocturnidad, recursos materiales y humanos, roles a desempeñar, autonomía, tecnología, procedimientos, etc.), en las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo (mobiliario, posiciones a asumir), en las relaciones humanas (clima social de trabajo, comportamientos de acoso o violencia entre trabajadores o de pacientes y familiares), en la gestión administrativa de la institución que pudiera afectar al trabajador (consideraciones, reconocimientos, atención a la salud y seguridad de los profesionales). Algunas condiciones involucran

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

características de la individualidad del profesional de que se trate, y que pueden incrementar (o por el contrario, atenuar) la acción de condiciones desventajosas del trabajo, como su vulnerabilidad a las tensiones emocionales, su nivel de autoestima, su competencia profesional y otras.

No es difícil concebir que esa relación puede ser extensa, aunque tiene la virtud de señalar condiciones concretas de la profesión de que se trate. Su inconveniente es que la exhaustividad nunca es absoluta, y pueden quedarse sin advertir condiciones propiciadoras de estrés en determinados grupos laborales. Por ese motivo, se hace necesaria una estrategia diferente en la identificación de las causas del estrés laboral.

Un enfoque contemporáneo diferente que ha resultado sumamente productivo tanto desde el punto de vista teórico como práctico, ha enfocado el estrés laboral y su etiología como el resultado de un proceso interactivo entre el trabajador y sus ambientes y condiciones de trabajo. Varias teorías han surgido a partir de este modo de concebir el estrés. Veamos algunos para comprender sus aportes al conocimiento de las causas del estrés laboral, aplicables en principio a los profesionales de la salud.

La llamada teoría del Ajuste Persona-Medio fue propuesta por especialistas de la Universidad de Michigan y argumenta que el estrés puede surgir como una falta de ajuste entre las demandas del medio de trabajo y las capacidades del trabajador (Edwards, Caplan, y Harrison, 1998).

Esto puede asumir diversas variantes: que las demandas laborales superen las capacidades del trabajador; que las necesidades del trabajador no se satisfagan en su trabajo, o ambas simultáneamente. Estas condiciones generarían estrés que posteriormente pudieran dar lugar a síntomas de alteraciones de la salud mental o de su salud física como antes fueron descritos.

La teoría Demanda-Control fue propuesta por el norteamericano Robert Karasek (1979), basado en los juicios apreciativos de las personas sobre su trabajo, se sustenta en las relaciones entre los niveles que atribuye a las demandas y al control que tiene sobre su actividad laboral. Entiende por demandas las exigencias físicas e intelectuales que las tareas laborales imponen al trabajador. En cuanto al control, corresponde al grado de autonomía,

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

iniciativa y decisión personal que el trabajo le permite ejercer el trabajador al organizarlo y ejecutarlo. Obsérvese que no se trata del control o supervisión que los superiores ejercen sobre el trabajador.

Este modelo apela a las percepciones de las personas sobre las demandas laborales a que se exponen y el grado de control y autonomía que tienen sobre su trabajo.

Según este modelo teórico, la tensión laboral surge en las condiciones en que el trabajador aprecia que ha de responder a altas demandas y que dispone de un bajo control sobre su trabajo. Esta combinación representaría el mayor riesgo para la salud resultante de la tensión o estrés laboral. De hecho Karasek propone llamar a estos trabajos de “alta tensión” (Karasek, y otros, 1988).

Investigaciones posteriores han permitido comprobar que la percepción de las demandas sumamente altas implican un riesgo para la salud con independencia del grado de control que las personas consideran tener sobre su trabajo. Por otra parte, el apoyo social proveniente de otras personas significativas para los trabajadores se ha comprobado consistentemente que modera los efectos desfavorables de la tensión laboral.

Tómese en cuenta que esta propuesta permite captar las diferencias entre diversos individuos. Es de esperar y de hecho ocurre, no todos los trabajadores coincidirán en sus apreciaciones aun cuando sus trabajos sean similares.

Otra teoría, llamada de Desbalance Esfuerzo-Recompensa, ha sido propuesta por el sociólogo alemán Johannes Siegrist (1996). Según dicha teoría, el estrés laboral se genera a partir de que el trabajador percibe una falta de correspondencia entre el elevado nivel de las exigencias que el trabajo le impone y las bajas recompensas, tanto materiales como morales, que el trabajo le proporciona. Complementariamente, apunta que el compromiso con el trabajo excesivamente elevado por parte del propio individuo, le conduce a una desmesurada intensificación de su desempeño y puede también ser riesgoso para su salud (Cox y Griffiths, 2010).

El modelo de Siegrist (1996) se centra en los juicios de las personas que trabajan sobre el esfuerzo que realizan para cumplir las exigencias impuestas por el trabajo y las recompensas

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

que reciben. Así, el objetivo de este modelo está en el estudio de la reciprocidad de cambio en la vida laboral, donde las condiciones de alto costo / baja ganancia se consideran particularmente estresantes. Las variables de medición, constituyen la baja recompensa, en términos de baja de control sobre el estado de situación (por ejemplo, la falta de perspectivas de promoción en el trabajo, la inseguridad) en asociación con la alta demanda extrínseca (por ejemplo, presión de trabajo) o intrínseca (patrón de afrontamiento personal, por ejemplo, la alta necesidad de control). Visto así, el estudio de los efectos adversos para la salud debido al alto esfuerzo y las condiciones de baja recompensa parece estar bien justificado, sobre todo a la vista de la evolución reciente del mercado de trabajo.

Por tanto, conforme a sus supuestos, independientemente de las condiciones concretas que imponen el ambiente laboral, los aspectos organizativos del trabajo, las relaciones humanas y otras, es de esperar que la percepción por parte de los trabajadores presenta demandas muy elevadas a la vez que le permite tener poco control sobre su trabajo, que el apoyo social que recibe es bajo, que no existe correspondencia entre el elevado esfuerzo que requiere responder a las demandas del trabajo y las recompensas y gratificaciones recibidas, así como la existencia de un sobrecompromiso con su labor, son todas ellas condiciones propiciadoras de estrés laboral y, por tanto, de sus consecuencias nocivas para la salud y para la institución laboral.

Estos modelos han sido comprobados con un grado favorable de validez en la explicación de la aparición en trabajadores de trastornos cardiovasculares, musculoesqueléticos, o del embarazo y el bajo peso al nacer en trabajadoras gestantes (Román, 2009).

Además, entre los modelos salutogénicos, que enfatizan las variables personales del sujeto vinculadas al burnout, hay que destacar el propuesto por Kobasa (1979). Esta autora propuso el concepto de “personalidad resistente”, al observar que algunas personas sometidas a altos niveles de estrés no desarrollan ningún tipo de trastorno de salud. Dos características fundamentales en el modelo de Kobasa son: (a) la conceptualización del hombre como alguien que de forma continua y dinámica va construyendo su personalidad a través de sus conductas, y (b) la consideración de la vida como un inevitable cambio asociado a situaciones de estrés. El concepto de “resistencia” surge a partir de la idea de “protección” frente a los

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

estresores, y no puede entenderse sino como resultado de la interacción individuo-medio, tratando de ser un concepto clave en la psicología social del estrés y la salud. Este constructo está constituido por tres dimensiones: compromiso, control y reto.

El compromiso es la tendencia a desarrollar comportamientos caracterizados por la implicación personal en todas las actividades de la vida, y es una cualidad que es propuesta como moderadora de los efectos de estrés. Además, esta cualidad no se limita a un sentimiento de competencia personal, sino que incluye igualmente un sentimiento de comunidad y/o corporación.

La dimensión de control ha sido la más estudiada del modelo propuesto por Kobasa. Hace referencia a la convicción que tiene el sujeto de poder intervenir en el curso de los acontecimientos, a través de procesos de empoderamiento (Jáimez y Bretones, 2011). Esta capacidad de control permite al individuo percibir en muchos de los acontecimientos o situaciones estresantes consecuencias predecibles a su propia actividad y, en consecuencia, manejar los estímulos en su propio beneficio, atenuando así los efectos del estrés.

La dimensión de reto hace referencia a la creencia de que el cambio, frente a la estabilidad, es la característica habitual de la vida. Desde este punto de vista, un estímulo estresante se entendería como una oportunidad o un incentivo para el desarrollo personal, y no como una amenaza a la propia seguridad. La utilización de este modelo puede ayudar a comprender los procesos vinculados a la salud-enfermedad (Ríos, Godoy, y Sánchez, 2011).

En definitiva, como hemos visto, los riesgos psicosociales constituyen un problema actual y significativo de la salud de los trabajadores de diversos sectores ocupacionales, con consecuencias nocivas para el individuo, la organización laboral y para las personas que reciben el producto del trabajo.

En cualquier caso, por la dinámica de los cambios sociales, políticos, tecnológicos, demográficos, culturales, que inciden en la construcción, deconstrucción, así como en la organización de nuevos diseños del trabajo, con sus potenciales demandas, creemos que en un futuro muy cercano irán apareciendo nuevos riesgos en el trabajo por los que será necesario considerar nuevos factores de riesgos psicosociales emergentes que se manifiestan en los diferentes sectores de la actividad laboral.

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

Referencias

Arnet, B. y Blomkvist, V. (2007). Leadership, Mental Health, and Organizational Efficacy in Health Care Organizations. *Psychotherapy Psychosomatic*, 76, 242-248.

Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), 459-461.

Barling, J. y Griffith, A. (2003). A History of Occupational Health Psychology. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Psychology*. Washington: American Psychological Association.

Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C. y Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 12-34.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2011). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285.

Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. En S. Garay y S. Vázquez (coord.). *El trabajo en diferentes grupos poblacionales: Oportunidades y desigualdades en el empleo* (pp. 165-190). Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Carayon, P., Haims, M. C., y Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organizations. En W. Karwowski (ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factor* (pp. 111-121). Londres: Taylor and Francis.

Cheng, G.H. y Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology. An International Review*, 57(2), 272-303.

Chiu, C.K., Lin, C.P., Tsai, Y. H., y Hsiao, C.Y. (2005). Modelling turnover intentions and their antecedents using the locus of control as a moderator: A case of customer service employees. *Human Resource Development Quarterly*, 16, 481-499.

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. En M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley and Sons.

Cox, T., y Griffiths, A. (2010). Work-related stress. A theoretical perspective. En S. Leka y J. Houndmont, J. (eds.) *Occupational Health Psychology* (pp. 31-56). Oxford, UK: Wiley Blackwell,

Dekker, S. W. y Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal. A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.

Edwards,, J., Caplan, R., y Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. En C. L. Cooper, *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.

Gardner, J. y Walton, J. (2011). Striving to be heard and recognized: Nurse solutions for improvement in the outpatient hemodialysis work environment. *Nephrology Nursing Journal* 38(3), 239-253.

Gupchup, G., y Wolfganf, A. (1994). The Health Professions Stress Inventory. *Perceptual and Motor Skills*, 79, 515-519.

Jáimez, M. J. y Bretones, F. D. (2011). Towards a healthy organisation model: the relevance of empowerment. *Is-Guc, The Journal of Industrial Relations & Human Resource*, 13 (3), 7-26.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Karasek, R. A., Theorell, T., Schwartz, J., Snall, P., Pieper, C., y Michela, J. (1988). Job Characteristics in relation to the Prevalence of Myocardial Infarction in the Us Health Examination Survey (HES) and Nutrition Examination Survey (HANES). *American Journal of Public Health*, 78(8), 919-918.

- Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Kelloway, E. K. y Day, A. (2005). Building healthy workplaces: Where we need to be. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 37, 309-312.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Leka, S. y Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Ginebra: World Health Organization.
- Maslach, C. (2003). *Burnout- The cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). Salud laboral: factores y riesgos psicosociales. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa (Eds). *Salud laboral* (pp. 31-50). Madrid: Pirámide.
- Notelaers, G., De Witte, H y Einarsen, S (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 487-504.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2000). *Macroergonomía y salud: invertir en salud en pro del desarrollo económico*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Richter, A., Näswall, K. y Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work-family conflict. mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280.
- Ríos, M., Godoy, C., y Sánchez, J. (2011). Síndrome de quemarse en el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de psicología*, 27(1), 71-79.
- Román, J. (2009). Factores psicosociales laborales y salud física de los trabajadores. (W. Varillas, Ed.) *Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales*.
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *CMA Journal*, 115(1), 53-56.

Citar como: Alvarado, L. y Bretones, F. D. (2018). Concepciones teórico-metodológicas sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorías fundamentales. En O. Orozco, (Ed.) *Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp 77- 88). Cali: Editorial Bonaventuriana.

Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41.

Sorge, A. y Van Witteloostuijn, A. (2004). The (Non) Sense of Organizational Change: An Essay about Universal Management Hypes, Sick, Consultancy Metaphors, and Healthy Organization Theories. *Organization Studies*, 2004, 1205-1231.

Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17, 3-12.

Tetrick, L. E. y Quick, J. C. (2003). Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Psychology*. Washington: American Psychological Association.

Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. y McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.

Wolfgang, A. (1988). The Health Professions Stress Inventory. *Psychological Reports*, 62, 220-222.