XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# Relación entre ambiente psicosocial del trabajo, valores hacia el trabajo y enfermedad.. Notas teórico-metodológicas.

Luis Pérez García.

Cita:

Luis Pérez García (2009). *Relación entre ambiente psicosocial del trabajo, valores hacia el trabajo y enfermedad.. Notas teórico-metodológicas. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-062/1536

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de* acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

# Relación entre ambiente psicosocial del trabajo, valores hacia el trabajo y enfermedad.

## Notas teórico-metodológicas.

***Luis Pérez García***
***Profesor-investigador***
***Departamento de Ciencias Sociales***
***Centro Universitario de Ciencias de la Salud***
***Universidad de Guadalajara***
***e-mail: luisperezga@yahoo.com.mx***

**RESUMEN**

*El problema.* Los estudios de la salud laboral centrados en los factores psicosociales del trabajo han hecho grandes aportaciones al conocimiento, sin embargo, una crítica importante es el olvido del sujeto, lo que lleva a cuestionar la eficacia explicativa de tales estudios. *Discusión.* La idea de que la carga valorativa del sujeto puede modificar los niveles de estrés y los resultados de enfermedad laboral no es nueva. Las aportaciones son muy diversas y con diferentes enfoques teórico-metodológicos, aunque se caracterizan por olvidar el lado objetivo del trabajo. *Marco teórico.* Los valores hacia el trabajo contienen un componente motivacional que puede funcionar como

amortiguador de estrés o como un estresor más; entonces, examinar las condiciones de trabajo teóricamente estresantes a la luz de los valores hacia el trabajo podría arrojar resultados que por el momento desconocemos. *Conclusión*. El sujeto es complejo: es biología, pero también es acción, y la acción es sentido, subjetividad, contexto, historia. Desde esta noción del sujeto, se pueden argumentar que la propuesta aquí defendida reduce al sujeto, lo cual es cierto. Sin embargo, a pesar de tales limitaciones, la propuesta aquí defendida sigue no deja de ser un avance importante para entender e investigar la salud laboral.

*Palabras clave:* **ambiente psicosocial del trabajo, valores hacia la vida, valores hacia el trabajo, enfermedad.**

## ABSTRACT

*Problem*. **The studies of the labor health trims in the psycho-social work environment have made great contributions to the knowledge; nevertheless, an important critic is the forgetfulness of the subject, which takes to question the explanatory effectiveness of such studies.** *Discussion.* **The idea that the personal values can modify the levels of stress and the results of labor disease is not new. The contributions are very diverse and with different theoretical-methodologic approaches, although these are characterized to forget the objective side the work. The idea that the subjectivity can modify the levels of stress and the results of labor disease is not new. The contributions are very diverse and with different theoretical-methodologic approaches.** *Theoretical framework.* **The work values contain a motivational component that can work like shock absorber of stress or an estresor more; then, to examine the theoretically estresantes work conditions in the light of the work values could throw results that at moment we do not know.** *Conclusions.* **The subject is complex: it is Biology, but also action, and the action is sense, subjectivity, context, and history. From this notion of the subject, it can be argued several limitations to the proposal defended here to study the labor health. Nevertheless, the proposal defended here continues being an important advance and challenge the development of the knowledge on the labor health.**

*Key words:* **Psycho-social work environment, life values, work values, disease.**

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la mayoría de los estudios sobre salud laboral se centran en la relación ambiente psicosocial del trabajo-estrés-enfermedad, es decir, en el lado objetivo del trabajo. Los modelo teóricos más representativos son el *Modelo Control-Demanda-Apoyo en el trabajo* y el *Modelo Desequilibro Esfuerzo-Recompensa en el trabajo*, centrados en los factores psicosociales del trabajo. El primer modelo se compone de tres dimensiones, a saber, *demandas laborales, libertad de decisión laboral* y *apoyo social en el trabajo*. Cada una de éstas, a su vez, respectivamente, se conforma de dos subdimensiones: demandas psicológicas y demandas físicas; discreción de habilidad y autoridad de decisión; y apoyo de los compañeros de trabajo y apoyo de los supervisores. Karasek (1) desarrollo este modelo a fines de los años setenta, y lo complenta Johnson (2) en 1986 al incorporar la dimensión apoyo social. Investigaciones de gran envergadura han corroborado el supuesto anterior (3).

La diferencia del *Modelo desequilibro esfuerzo-recompensa*, desarrollado por Siegeris (4,5), con el *Modelo control-demanda-apoyo social en el trabajo*, radica en que no observa los estresores que emanan del puesto de trabajo y de las relaciones sociales que se tejen en el lugar de trabajo, sino el estrés y la enfermedad que puede producir la percepción de que el esfuerzo invertido es mayor a las recompensas recibidas por el trabajo realizado (salario, sueldo, estima, promoción, seguridad). Hipotéticamente, el trabajador puede sufrir desbalance esfuerzo-recompensa cuando percibe que no tiene alternativas de elección disponibles para mejorar en el trabajo, por ejemplo, bajo nivel de calificación, falta de movilidad y precario mercado interno de trabajo. El trabajador puede aceptar el desbalance por razones estratégicas e implicarse/comprometerse más con la empresa con la esperanza de mejorar en el trabajo, pero si las demandas de trabajo se intensifican y no se ven las ganancias, se van minando los recursos de afrontamiento y se entra en tensión psicológica que puede conllevar a efectos negativos en la salud. En la literatura de habla inglesa abundan las evidencias empíricas que avalan tales supuestos están presentes. En la literatura de habla hispana comienza la generación de conocimiento (6).

Con lo escrito hasta ahora, se puede afirmar que los dos modelos descritos no son excluyentes sino complementarios, ambos hacen contribuciones importantes en el afán de explicar la salud laboral. Sin embargo, una de las críticas más importantes a ambos modelos es el olvido del sujeto, una entidad compleja que a la vez es biología, subjetividad, acción, interacción, creencias, valores, historia y contexto natural y social. Teniendo en cuenta tal complejidad, y con la intención de acotar el objeto de estudio, enseguida se trata de responder a la pregunta qué influencia tienen los

valores hacia el trabajo en la salud de los trabajadores cuando laboran en un ambiente psicosocial altamente estresante.

## LA DISCUSIÓN

La idea de que la subjetividad puede modificar los niveles de estrés no es nueva. Las aportaciones son muy diversas y con diferentes enfoques teórico-metodológicos. La teoría transaccional del estrés de Sutherland y Cooper (7), sostiene que los problemas de salud no se dan únicamente por la frecuencia e intensidad de los estresores objetivos que enfrenta un individuo en su vida diaria. Tal teoría, no niega la teoría clásica del estrés desarrollada en 1956 por Hans Selye (8); acepta que el estrés y las consecuencias negativas surgen cuando la magnitud de los factores estresantes supera la capacidad de resistencia de los individuos, pero agrega que en tal capacidad además de los proceso biológicos de adaptación y la capacidad de afrontamiento de cada persona juega un papel importante procesos mentales cargados de subjetividad (9).

En crítica directa al modelo teórico de Karasek, Adler (10), sostiene que analizando investigaciones de él y del mismo Karasek, encuentra casos donde los trabajadores en situación de *job strain* en vez de experimentar disfunciones físicas y mentales, como asegura la teoría, se muestran satisfechos (11,12). La explicación para Adler esta en el compromiso organizacional de los trabajadores, un nivel de la realidad del trabajo que se relaciona con la identidad laboral, los valores y la representación social del trabajo.

**Las evidencias empíricas sobre la relación valores personales-estrés-enfermedad no son abundantes, pero podemos referirnos a ciertas contribuciones sobresalientes. Bussing y Glaser (13), apoyándose en el *Person-Organization Fit Model Stress*, encuentra que ambientes de trabajo con mala integración entre valores individuales de los trabajadores y de la organización puede conducir a estrés. El supuesto general es que los ambientes con valores incongruentes no producen oportunidades para que la gente exprese sus valores importantes y bloquea el logro de metas. La incongruencia de valores puede existir entre compañeros de trabajo y supervisores, y entre trabajadores y organización. Tomaka y Blascovich (14) investigan las creencias de ciertos trabajadores de vivir en un '*mundo justo*' y su impacto en el estrés y el afrontamiento, y encuentran que los trabajadores que creen vivir en un mundo justo experimentan reacciones más benignas a trabajos agotadores. Burroughs y Rindfleisch (15), se propone estudiar el bienestar subjetivo en estudiantes universitarios de Estados Unidos. En esta sociedad, plantean los autores, las personas**

**están expuestas en la vida diaria, por un lado, a medios culturales aceptados de alcanzar el éxito, la felicidad, y la '*buena vida*' centrados en el consumo de objetos materiales, y por otro, a mensajes que colocan un considerable énfasis en valores colectivistas tales como cohesión de la familia, lazos comunitarios y responsabilidad religiosa. Y esta situación puede conducir a un conflicto interno de valores, y éste a su vez, a tensión psicológica y bajo bienestar subjetivo. Tales autores encuentran apoyo empírico a tal supuesto en una muestra de 373 adultos y 120 estudiantes estadounidenses.**

**Bouckenooghe, Buelens, Fontaine y Vanderheyden (16), apoyándose en la teoría universal de valores de Schwartz (17,18), y en la teoría de las necesidades de crecimiento (*growth*) y de deficiencia (*deficiency*) de Bilsky y Schwartz (19) encuentra lo siguiente: a) los valores *Apertura al cambio*, *Conservación, Auto-trascendencia, y Auto-engrandecimiento* son predictores importantes de estrés; b) los trabajadores con valores de *apertura al cambio* reportan menos estrés, lo contrario de aquellos que se inclinan más sobre valores *conservadores*, de *auto-engrandecimiento*, y *auto-trascendencia*; c) la gente que reportó alto conflicto de valores con la organización también correlacionó positivamente con estrés, y d) la separación de la muestra en hombres y mujeres muestra diferencias de género importantes en cada uno de los valores mencionados, incluyendo el conflicto de valores. De acuerdo con los hallazgos de Bouckenooghe et al., los cuatro órdenes de valores superiores de Schwartz si pueden ser utilizados como predictores de estrés.**

**A manera de corolario, las investigaciones empíricas muestran que los valores personales si influyen en la magnitud del estrés, al igual que los factores psicosociales del trabajo. Propuestas teóricas y metodológicas que articulen estas dos dimensiones abren la posibilidad de seguir avanzando en el entendimiento de la salud laboral. Teniendo en cuenta la complejidad de lo objetivo y subjetivo del trabajo, las propuestas pueden ser muy diversas y variadas. La presente, por tanto, intenta ser sólo una mínima contribución que abra el debate en la generación de conocimiento teórico y empírico.**

## MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

*La teoría de los valores personales*

**¿Qué son los valores? ¿Qué relación hay entre los valores generales y los valores hacia el trabajo? ¿Qué importancia tienen los valores hacia el trabajo para entender las condiciones de trabajo estresantes y la salud en el trabajo?**

Actualmente, la mayoría de las investigaciones sobre valores, incluyendo los valores hacia el trabajo y la relación valores y estrés laboral, están influenciadas por los esfuerzos de Schwartz arriba citados. Las raíces teóricas de la obra de Schwartz las encontramos principalmente en Rokeach (20), quien desarrolla una teoría bien soportada y operacionalizable de los valores apoyándose a su vez en los esfuerzos de (21, p. 395) y Allport, Vernon y Lindzey (22).

La propuesta de Schwartz se conoce como *teoría de la estructura universal del contenido motivacional de los valores* (23). Igual que sus antecesores, Schwartz considera que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales. Las necesidades universales son biológicas, de interacción social estable y de supervivencia de los grupos de pertenencia; se expresan por medio de metas transituacionales organizadas en forma jerárquica y se manifiestan en los distintos contextos específicos donde interactúa el hombre. Los valores son *cognitivos* porque orientan las creencias de lo que es o no deseable de algo; son *motivacionales*, en tanto expresan intereses y deseos del individuo en relación con algo; y son *jerárquicos*, porque son evaluados por los mismos individuos a lo largo de un continuo de peso. Así dicho, los valores son vínculo entre necesidades y metas, trascienden situaciones específicas como las actitudes y juegan un papel prioritario en el proceso de la motivación al influir sobre las acciones (24,25), la percepción de la satisfacción que generan las recompensas (26) y los resultados de una situación determinada, por ejemplo, lo que se espera y lo que realmente se obtiene del trabajo en un momento dado.

De acuerdo con las investigaciones transculturales de Schwartz, los valores generales se agrupan en dos dimensiones bipolares. En la primera se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la Apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías *auto-dirección* y *estimulación*, y en ciertas ocasiones el *hedonismo*. En el otro polo opuesto se ubican los valores relacionados con la Conservación, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, *conformidad*, *tradición* y *seguridad*. Esta dimensión da por sentado

que los individuos actúan llevados por el conflicto entre las necesidades de cambio y las de mantener el *statu quo*.

La otra dimensión esta integrada por los polos *AUTO*-engradecimiento y Auto-trascendencia. El primero contiene valores manifiestos a través de metas cuyo objetivo motivacional esta relacionado con el *logro* y la *autoridad*, y en ciertas ocasiones con el *hedonismo*, mientras que en el polo opuesto se agrupan valores relacionados con el *universalismo* y la *benevolencia* (o sea, el colectivismo en sus dos facetas: por un lado, ayudar a la colectividad en general, y por otro, ayudar solo a personas cercanas). Esta segunda dimensión se organiza en torno al conflicto que el individuo siente entre luchar por el bienestar colectivo y recoger el éxito personal. Hasta aquí la teoría y operacionalización de los valores personales hacia la vida. Enseguida brevemente nos referimos a los valores hacia el trabajo y su utilidad para observar la relación factores psicosociales del trabajo-estrés-enfermedad.

### *Los valores hacia el trabajo*

En otro orden de ideas, son Arciniega y González (27) quienes han trabajado más sistemáticamente en la construcción de una escala de valores hacia el trabajo. Recuperando los primeros esfuerzos de Ros, Schwartz y Surkiss (28), construyen una escala de valores relativos al trabajo con validez transcultural. La construyen asumiendo que son una expresión de los valores generales y pensando que pueden ser analizados bajo la misma dinámica de compatibilidad y conflicto del modelo teórico de Schwartz.

La escala de Arcinega y González se integra por 30 ítems, y se le conoce como EVAT-30. La redacción de los ítems se apoya fundamentalmente en los listados de valores de varios instrumentos, entre ellos el *Rokeach Value Survey* y el *Schwartz Value Survey*.

Utilizar una escala de valores hacia el trabajo en general, para estudiar la salud de los trabajadores que consideran sus condiciones de trabajo altamente estresantes, permite hacer contrastes entre los valores generales hacia el trabajo, el trabajo que se realiza y las condiciones de salud que reportan los trabajadores.

## *CONCLUSIONES*

De acuerdo con los supuestos centrales de las teorías psicosociales del estrés y la enfermedad laboral arriba tratadas, trabajar ante altas exigencias laborales, baja libertad de decisión, bajo apoyo social y bajas recompensas en el trabajo debe correlacionar positivamente con estrés y enfermedad. A esta situación laboral, se le puede llamar *condición de trabajo altamente estresante* (en adelante CTAE). De acuerdo con lo que conocemos ahora sobre los valores hacia el trabajo, éstos contienen un componente motivacional que puede funcionar como amortiguador de estrés o como un estresor más. Por lo tanto, examinar las condiciones de trabajo teóricamente estresantes a la luz de los valores hacia el trabajo podría arrojar resultados que por el momento desconocemos. Y en este sentido, apoyándonos en los hallazgos de Bouckenooghe et al., y en los supuestos fundamentales de las teorías del estrés psicosocial del trabajo, se plantean las siguientes hipótesis.

**Hipótesis 1.** *Los valores de Apertura al cambio funcionan como amortiguador de los efectos negativos en la salud de los trabajadores con CTAE.*

**Hipótesis 2.** *Los valores hacia el trabajo caracterizados por la* Conservación *deben funcionar como un estresor más que incrementa los efectos negativos en la salud de los trabajadores con CTAE.* Lo anterior porque tal dimensión representa valores materialistas.

**Hipótesis 3.** *Los valores hacia el trabajo caracterizados por la Auto-trascendencia funcionan como amortiguador de los efectos negativos en la salud de los trabajadores con CTAE.* Lo anterior porque tal dimensión está compuesta principalmente por valores de crecimiento.

**Hipótesis 4.** *Los valores hacia el trabajo que conforman el orden superior de valores Auto-engrandecimiento (auto-dirección y logro o poder) se neutralizan entre sí, y deja de funcionar como un estresor más en los trabajadores con CTAE. Lo anterior porque el orden de valores considerado esta integrado por dos tipos de valores que se neutralizan, el logro, orientado al crecimiento y el poder, orientado a la deficiencia.*

**Hipótesis 5.** *El valor auto-dirección, perteneciente al orden superior Auto-engrandecimiento, es un amortiguador de los efectos negativos en la salud de los trabajadores con CTAE.*

**Hipótesis 6.** *El valor logro o poder, perteneciente al orden superior Auto-engrandecimiento, es un estresor más que incrementa los efectos negativos en la salud de los trabajadores con CTAE.*

¿Cuáles son las limitaciones de la propuesta aquí defendida? En principio, el sujeto es complejo. El sujeto es acción, y la acción es sentido subjetivo, contexto, historia y futuro. En otras palabras, la salud en el trabajo debe estudiarse como una articulación dialéctica entre lo objetivo y subjetivo del trabajo, en movimiento constante y con futuro contingente estructurado. Este es el desafió de las futuras reflexiones sobre el problema. Sin embargo, a pesar de las limitaciones de la propuesta que se defiende, no deja de ser un avance importante al desarrollo del conocimiento sobre la salud laboral.

## Bibliografía


- Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Adm Sci Q, June 1979; 24(2):285-308.
- Johnson JV. The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Swiden. Unpublished doctoral dissertation, John Hopkins University, 1986.
- Karasek RA. and Theorell T. Healthy work. New York: Basic Books, 1990.
- Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. J Occup Health Psychol 1996; 1(1):27-43.
- Siegrist J. Place, social exchange and health: proposed sociological framework. Soc Sci Med. Nov 2000; 51(9):1283-1293.
- López AA. y Ayensa JA. Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). Gestión práctica de riesgos laborales. (46) febrero 2008. Disponible en URL: http://www.riesgos-laborales.com/ver_detalleArt.asp?idArt=46311&action=ver
- Sutherland V. and Cooper C. Understanding stress: A psychological perspective for health professionals. London: Chapman & hall, 1991.
- Selye H. The Stress of Life. A new theory of disease. New York: McGraw-Hill Book Co., 1978.
- Travers C. and Cooper C. El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidos, 1997. p. 32-33.
- *Job Stress Network*. A Dialogue between Dr. Paul Adler and Dr. Paul Landsbergis on lean production, January 1997. Available at: http://www.workhealth.org/whatsnew/lpdialog.html. p. 2, ¶ 2.
- Adler P. Time-and-Motion Regained. Harv Bus Rev, Jan-Feb 1993a, 71(1):97-108.
- Adler PS. The 'Learning Bureaucracy': New United Motor Manufacturing, Incorporated. In Staw BM. and Staw LL. Eds, Research in Organizational Behavior, Annual series, 1993, Greenwich, CT: JAI Press.
- Büssing A. and Glaser J. Work stressors in nursing in the course of redesign: Implications for burnout and interactional stress. European Journal of Work and Organizational Psychology, Sep. 1999; 8(3):401-426.
- Tomaka J. and Blascovich J. Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of and subjective, physiological, and behavioral responses to potential stress. J Pers Soc Psychol, oct. 1994; 67:(4)732-740.
- Burroughs JE. and Rindfleisch A. Materialism and Well-Being: A Conflicting Values Perspective; Journal of Consumer Research: An Interdisciplinary Quarterly, December 2002; 29(3):348-370.
- Bouckenooghe D, Buelens M, Fontaine J, and Vanderheyden K. The Prediction of Stress by Values and Value Conflict. J Psychol, July 2005; 139(4):369-383. Recuperado el 14 de enero de 2007 en URL: http://proquest.umi.com/pqdweb?index=2anddid=875532481andSrchMode=1andsid=3andFmt=4andVInst=PRODandVType=PQDandRQT=309andVName=PQDandTS=1161272345andclientId=31312
- Schwartz SH. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Adv. exp. soc. psychol 1992; 25:1-65.

- Schwarz SH. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? Journal of Social Issues 1994; 50(4):19-45.
- 19 13. Bilsky W. and Schwartz S. Values and personality. European Journal of Personality 1994,8:163-181.
- Rokeach, M. The Nature of Human Values. New York, The Free Press; 1973. p. 5
- Kluckhon C. Values and Value-Orientations in the Theory of Action, In: Parsons T. and Shils E. eds. Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass: Harvard University Press 1951:388-433.
- Allport GW. Vernon PE. and Lindzey G. A study of values. Boston, MA: Houghton Mifflin 1960.
- Schwartz S, Lehmann A. and Roccas S. Multimethod probes of basic human values. In: Adamopoulos J. and Kashima j. eds. Social Psychology and cultural context: Essays in honor of Harry Triandis. Newbury Park, CA: Sage, 1999:107-123.
- Feather NT. Values, valences, expectations, and actions. Journal of Social Issues 1992; 48(2):109-124.
- Feather NT. and Newton JW. Values, expectations, and prediction of social action: An expectancy-valence analysis. Motivation and Emotion 1982; 6(3):217-244.
- Locke E. Job satisfaction. In: Gruneberg M and Wall T. eds. Social psychology and organizational behaviour. London: John Wiley & Sons, 1984:93-117.
- Arciniega L. y González L. Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT-30. Revista de Psicología Social 2000; 15(3):281-296.
- Ros M, Schwartz SH and Surkiss S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. Applied Psychology: An International Review 1999; 48(1):49-71.