

Artículo de Revisión

APROXIMACIÓN A UNA VISIÓN POSITIVA DE LA SALUD EN EL TRABAJO A TRAVÉS DEL SENTIDO DE COHERENCIA

Approach to a positive vision of health in the workplace through the sense of coherence

Gisela Blanco ¹ 

Resumen

La teoría salutogénica tiene múltiples aplicaciones, tantas como campos de acción tiene el ser humano en los diferentes ambientes en los cuales vive y se desarrolla, uno de estos campos de acción es el trabajo. El desarrollo de la salud en general, así como dentro del lugar de trabajo en particular, es un complejo fenómeno que podría explorarse desde la perspectiva salutogénica. En contraposición los factores de riesgo y la enfermedad son el centro de atención desde la perspectiva patogénica. Este artículo tiene como objetivo realizar un breve recuento teórico sobre algunos de los conceptos desarrollados por la teoría de la salutogénesis y específicamente del concepto de sentido de coherencia y sus implicaciones en la contribución a lograr espacios de trabajo orientados a la salud positiva como una de las estrategias de la promoción de la salud en los ambientes laborales. Esta revisión está basada principalmente en el capítulo 20 sobre aplicaciones de la salutogénesis en el trabajo publicado en el Manual sobre Salutogénesis en el cual los editores realizan una revisión y actualización de los diferentes campos de aplicación de esta teoría.

Palabras clave: Sentido de la coherencia, Trabajo, Salud.

Abstract

The salutogenic theory has multiple applications, as fields of action has the human being in the different environments in which lives and develops, one of these fields of action is the work. The development of health in general, as well as within the workplace in particular, is a complex phenomenon that could be explored the salutogenic

perspective. In contrast risk factors and disease are the center of attention from a pathogenetic perspective. This article aims to conduct a brief theoretical recount on some of the concepts developed by the salutogenesis theory and specifically of the concept of sense of coherence and its implications in the contribution to spaces of work focused on the positive health as one of the strategies for the promotion of the health in the work environment. This review is mainly based on Chapter 20 about the salutogenesis applications in the work published in the Handbook on Salutogenesis (1) in which the editors performed a review and update of the different fields of application.

Key Words: Sense of coherence, Work, Health.

Cita: Blanco G. Aproximación a una visión positiva de la salud en el trabajo a través del sentido de coherencia. Rev Digit Postgrado. 2018; 7(2): 35-39.

INTRODUCCIÓN

La Salutogénesis puede considerarse una teoría que intenta explicar a través de una serie de conceptos, una visión de la salud desde una aproximación positiva. Fue desarrollado por primera vez por Aron Antonovsky hacia finales de los años setenta.^(1, 2)

Esta teoría parte del énfasis que hace sobre los orígenes de la salud y el bienestar, siendo uno de los objetivos mantener y dar mayor importancia a la misma, considerando que los eventos o factores estresantes no son del todo negativos, sino que sus efectos pasan a estar mediados por la capacidad que tengan las personas para resolverlos.⁽³⁾

Para poder explicar algunos aspectos de la teoría el autor desarrolla dos de sus conceptos más importantes:

Recibido: 15/06/2018 Aceptado: 02/10/2018

Declaración de conflicto de interés de los autores: los autores declaran no tener conflicto de intereses.

1. Magister en Psicología. Profesora Titular. Cátedra de Medicina del Trabajo. Escuela Luis Razetti. Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela. Correo electrónico: giblanco5@gmail.com ORCID: [0000-0002-2235-4438](https://orcid.org/0000-0002-2235-4438)

los Recursos Generales de Resistencia y el Sentido de Coherencia (SOC por sus siglas en inglés)⁽⁴⁾

Los Recursos Generales de Resistencia son factores biológicos, materiales y psicosociales que facilitan que las personas perciban su vida como coherente estructurada y comprensible. Estos recursos son el dinero, el conocimiento, la experiencia, la inteligencia, la autoestima, los hábitos saludables, el compromiso, el apoyo social, la cultura, las tradiciones y la visión de vida. Si estos recursos están disponibles para las personas, estas tienen mayores oportunidades para hacer frente a las exigencias de la vida; sin embargo, no solo basta con tener accesibles estos recursos sino lo más importante reside en la capacidad para utilizarlos. Esta capacidad para saber y poder utilizar los Recursos Generales de Resistencia es lo que Antonovsky denominó Sentido de Coherencia (SOC).⁽²⁾

Sentido de la coherencia (SOC) es la forma en que los individuos tienden a darle significado al mundo, y se compone de tres aspectos, a saber, comprensión (cognitivo), capacidad de administración o de comportamiento (manejo) y el componente motivacional (significado); surge de la confianza que las personas tienen sobre la utilización de recursos para satisfacer las demandas generadas por los entornos internos y externos.⁽³⁾

Estos tres componentes les brindan a las personas, por una parte, la capacidad para comprender como está organizada su vida y como se sitúa frente al mundo; por otra, el mostrarse capaz de manejarla y por último sentir que la propia vida está orientada hacia metas que se desean alcanzar. Por su parte el sentido de coherencia se fundamenta en tres creencias: los estímulos derivados de los entornos internos y externos en el curso de la vida son estructurados, predecibles y explicables (son comprensibles), los recursos están disponibles para satisfacer las demandas planteadas por los estímulos (son manejables) y estas demandas son retos en los cuales se puede invertir esfuerzos y compromiso (son significativos).^(4,5)

Es por ello que esta teoría centrada en un enfoque positivo de la salud propone que las estrategias de promoción de la salud deben hacerse sobre este polo de salud positiva. Tal y como señalan Lindstrom y Eriksson⁽⁵⁾ existen tres razones para considerar la Teoría Salutogénica como base para la Promoción de la salud ya que:

1. La atención está centrada en la búsqueda y solución de problemas
2. Identifica Recursos Generales de Resistencia que ayuda a las personas a ir hacia la salud positiva
3. Identifica un sentido de discernimiento para el uso de los recursos en individuos, poblaciones o sistemas, expresada a través del sentido de coherencia.

Siendo así, la teoría salutogénica tiene múltiples aplicaciones, tantas como campos de acción tiene el ser

humano en los diferentes ambientes en los cuales vive y se desarrolla, uno de estos campos de acción es el trabajo.

Este artículo tiene como objetivo realizar un breve recuento teórico sobre algunos de los conceptos desarrollados por la teoría de la salutogénesis y específicamente del concepto de sentido de coherencia y sus implicaciones en la contribución a lograr espacios de trabajo orientados a la salud positiva como una de las estrategias de la promoción de la salud en los ambientes laborales. Para ello se ha tomado como base de la revisión del capítulo 20 sobre la aplicación de la salutogénesis en el trabajo, publicado en el Libro sobre Salutogénesis cuyos editores Maurice, Shifra, Monica. Georg, Jürgen, y Bengt⁽¹⁾; lograron recopilar una serie de investigaciones en diferentes ámbitos de aplicación del modelo de Salutogénesis.

DESARROLLO

Construir y mantener la salud en general, así como dentro del lugar de trabajo en particular, podría explorarse desde la perspectiva salutogénica.^(1,6)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁽⁷⁾ se facilita la promoción de la salud a través de entornos de apoyo en la sociedad como un todo y el trabajo se considera un importante medio ambiente fuente de la salud de las personas. Un sano y motivante ambiente de trabajo se ha asociado con un mejor estado de salud y productividad de los trabajadores.

A propósito de la aplicación de los conceptos que emergen de la teoría salutogénica, el sentido de coherencia se expresa logrando que el trabajo sea comprensible, manejable y significativo para el trabajador, permitiendo a través de las condiciones de trabajo un equilibrio en las exigencias de trabajo, así como oportunidades para participar en la toma de decisiones; facilitando así la construcción del sentido de coherencia entre los trabajadores. La fuerza del sentido de coherencia puede verse modificada, de manera beneficiosa o perjudicial en función de las características de ambiente de trabajo.^(1,8)

El sentido de coherencia influye en la forma en que el trabajador percibe, evalúa y se enfrenta a factores generadores de tensión en la vida laboral (demandas de trabajo). Un trabajador que haya desarrollado un alto sentido de coherencia podría, por ejemplo, percibir y evaluar las demandas de su entorno de trabajo como un desafío en lugar de como una amenaza.^(1,9)

El trabajador experimentará seguridad en relación a disponer de recursos para hacer frente a las demandas siendo más probable que seleccione una estrategia de afrontamiento apropiado a la situación de demandas o

exigencias del ambiente de trabajo. El hecho que el trabajador cuente con estilos de afrontamiento adecuados lo conducirá a construir bienestar y una mayor sensación de coherencia en el futuro de su experiencia laboral.

Es necesario profundizar en el concepto del SOC en el trabajo y para ello diversos investigadores han ampliado la comprensión de cada uno de sus componentes aplicado el mundo del trabajo; así se tiene que el componente "comprensión" está relacionado con la percepción que tiene los trabajadores sobre cuán estructurado, consistente y claro es su trabajo. En cuanto al componente de "manejo" (manejabilidad) es la percepción de si están disponibles los recursos (internos y externos) para hacer frente a las demandas en el ambiente de trabajo. En cuanto al componente "significado" está relacionado con el nivel de compromiso, participación que los trabajadores perciban tener. Las construcciones subjetivas que los trabajadores realizan en cada componente se verán influenciadas por la interacción entre las características individuales de cada trabajador (personalidad, experiencias, creencias) y las características del entorno de trabajo (estructura de la organización, procesos de trabajo, organización del trabajo, estilos de liderazgo entre otros).⁽¹⁰⁾

En la figura 1 se puede observar el conjunto de relaciones que se establecen cuando se utiliza el concepto de sentido de coherencia en el trabajo; por un lado se encuentran los recursos generales de resistencia, una parte de ellos pueden encontrarse en el ambiente de trabajo, lo cuales llevan a la búsqueda de experiencias coherentes a través del uso de los componentes del sentido de coherencia (comprensión, manejo y significado), esto para hacer frente o afrontar las demandas laborales que pueden tornarse amenazantes de los recursos con los que cuenta el trabajador; si éste logra activar sus recursos exitosamente y disminuir el impacto de la sobrecarga o cualquier otro factor negativo laboral se estará moviendo hacia el polo positivo de la salud.

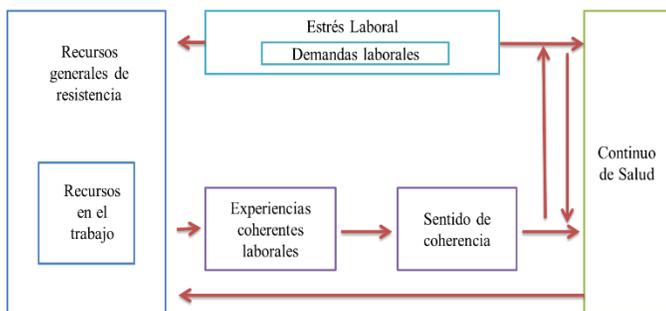


Figura 1. Teoría de la salutogénesis aplicada al trabajo. Antonosky 1987. Tomado de (1).

En la actualidad se han descrito diferentes modelos explicativos del estrés laboral y los estados de tensión en el trabajo; incluyen desde el modelo biomédico, los modelos sociológicos, las teorías sistémicas, modelo de ajuste ambiente-persona, modelo demanda-control, teoría del equilibrio dinámico hasta las teorías y sistemas cibernéticos.⁽¹¹⁾

Uno de estos modelos con mayor evidencia, es el de Robert Karasek y Töres Theorell,⁽¹²⁾ denominado Modelo de Demanda-Control (DC), apareció alrededor de los años ochenta- noventa. El modelo es producto de diferentes estudios de la situación laboral en países como Estados Unidos y Suecia. Karasek y Theorell, observaron que tanto la salud como los efectos del trabajo sobre el comportamiento humano parecían ser el resultado de las demandas psicológicas percibidas del trabajo y las características estructurales del puesto de trabajo, que se relacionaba con la posibilidad de tomar decisiones y de utilizar las habilidades y destrezas individuales. Según estos autores⁽¹¹⁾ el primer riesgo para la salud relacionado con el trabajo aparece en la falta de control en relación a la percepción entre las demandas de trabajo y el uso de las destrezas propias del trabajador, y aclaran, que no son las demandas del trabajo o de la tarea en sí misma sino la estructura organizacional del trabajo la que juega un papel importante en el desarrollo de enfermedades relacionadas con el estrés.

Para este modelo, los autores describieron inicialmente dos dimensiones: demandas laborales y grado de control sobre la tarea; posteriormente incluyeron otra dimensión que fue el apoyo social. Esta última dimensión fue aportada al modelo original por Johnson,⁽¹³⁾ quien encontró en el apoyo laboral es una variable moderadora de las relaciones riesgosas para la salud.⁽¹⁴⁾

Según el modelo, la combinación de altas demandas laborales, la baja capacidad de decisión y el bajo apoyo social, conduce a consecuencias nocivas sobre la salud, en particular respecto a enfermedades cardiovasculares.⁽¹²⁾ Adicionalmente, el modelo contiene importantes predicciones acerca de los rasgos de socialización de la persona y de patrones de comportamiento que ocurren en el trabajo. La adaptación a situaciones de bajas demandas y bajo control (trabajos pasivos) puede provocar una reducción de la habilidad para resolver problemas o enfrentar retos, así como pueden aparecer sentimientos de depresión o desesperanza aprendida.⁽¹⁴⁾

Por el contrario, cuando las altas demandas de trabajo se combinan con una gran capacidad de decisión y empleo de habilidad (estresores controlables, trabajos activos) se desarrolla un aprendizaje activo y el locus de

control interno). Esto puede favorecer que los trabajadores desarrollen un amplio rango de estrategias de afrontamiento del estrés. El énfasis de este modelo se centra en las consecuencias negativas hacia salud (hacia el polo de la salud en negativo) del trabajador cuando este percibe alta demandas, poca capacidad para decidir sobre las tareas y su trabajo en general y cuenta con poco o bajo apoyo social.

En un intento por complementar el modelo anterior y explicar cómo los ambientes laborales pueden ser fuentes generadoras de salud en positivo surge el modelo de Recursos ante las demandas del trabajo (The Job Demands-Resources Model JD-R) propuesto por Schaufeli y Taris,⁽¹⁵⁾ desarrollado inicialmente para explicar el Burnout o el Síndrome de estar quemado por el trabajo, amplía el modelo de Demanda-Control y Apoyo social, haciendo énfasis en los recursos positivos del trabajo y en la posibilidades que tiene el trabajador para participar haciendo uso de ellos. Este modelo clasifica las características del trabajo en dos polos: el de las demandas (demandas cognitivas, emocionales, interacción con clientes, usuarios, conflicto de rol, ambigüedad del rol, entre otras) lo que otros autores han denominado factores de riesgo o peligros psicosociales laborales,⁽¹⁶⁾ y el polo de los recursos (autonomía, claridad en la metas, claridad del rol, clima de seguridad, apoyo de los compañeros, entre otros) que también se denominan factores psicosociales laborales positivos. Estas demandas son valoradas y experimentadas por los trabajadores como negativas y asociadas a efectos negativos a la salud; mientras que la identificación y utilización de los recursos se asocia con el desarrollo de procesos motivacionales, de compromiso y de efectos positivos a la salud.⁽¹⁵⁾

El uso de estos recursos estimula el crecimiento y desarrollo personal, permitiendo que ante eventos que puedan ser perjudiciales funcionan como fortalecedores de la posición en el trabajo y en la vida de los trabajadores, con la finalidad de lograr sus objetivos.^(17,18)

Observando el modelo de Recursos ante las demandas del trabajo a través del lente de la salutogénesis, el proceso de deterioro de la salud podría ser etiquetado como un "camino patogénico" que conduce a la mala salud y el proceso motivacional como un "camino salutogénico" que conduce a salud como lo muestra la figura 2.

El camino patogénico del modelo Recursos ante las demandas del trabajo de salud, describe un proceso en el que las demandas laborales llevan a la pérdida y el deterioro, dando como resultado una salud negativa. La salud negativa se define en este modelo como un deterioro físico, mental y social, un resultado

tradicionalmente vinculado a la medicina clasificándolo en trastornos, siendo los más frecuentes los musculoesqueléticos, estados de ansiedad, estados de ánimo depresivos, y exclusión social por la enfermedad. El camino salutogénico describe un proceso en el que los recursos de trabajo conducen al crecimiento y desarrollo y por lo tanto a la salud positiva. La salud positiva se define como autorrealización física, mental y social expresada por ejemplo en una aptitud de energía, alegría y felicidad, y el desarrollo de relaciones armoniosas, entre otras expresiones saludables.⁽¹⁾

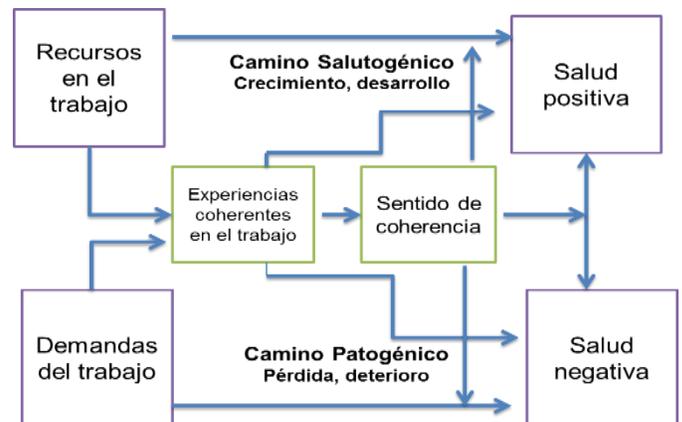


Figura 2. Teoría de la salutogénesis aplicada al trabajo. Antonosky 1987. Tomado de (1).

CONCLUSIONES

La importancia de generar ambientes de trabajo tendientes al desarrollo de los recursos laborales y del sentido de coherencia desde una visión no solo individual sino primordialmente organizacional, pasa por identificar el conjunto de demandas que pueden existir en el ambiente laboral; sin embargo es un compromiso de la organización proveer los espacios de desarrollo de los recursos para que el trabajador se apropie de ellos y los potencie en un ambiente de trabajo que basa sus acciones en valores organizacionales (cultura organizacional) como la salud positiva (salutogénica), entre otros valores. Cuando este tipo de acciones se orientan tanto organizacionalmente como individualmente podrían considerarse como parte de las estrategias para el desarrollo de la promoción de la salud en el trabajo tal y como lo sugiere la declaración de Luxemburgo,⁽¹⁹⁾ la cual ha sido una de las bases para la generación de políticas a nivel mundial para la construcción de espacios de trabajo cada vez más seguros y saludables

REFERENCIAS

1. Gregor JJ, Bauer GF, Forbech Vinje H, Vogt K, Torp S. The Application of Salutogenesis to Work. In: Maurice M, Shifra S, Monica E. Georg B, Jürgen P, Bengt L, et al. The Handbook of Salutogenesis. [Internet] 2017 197-210 Springer International Publishing AG Switzerland.[Citado: 2018 abril 16]; Disponible en:

- https://www.wur.nl/upload_mm/9/7/a/55997f3-f396-41e8-9cc2-bb1ce40dbb97_The%20Handbook%20of%20Salutogenesis.pdf
2. Antonovsky A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Prom Int* [Internet]. 1996 [Citado: 2018 febrero 08]; 11(1): 11-18. Disponible en: <https://academic.oup.com/heapro/article/11/1/11/582748>
 3. Hernan M, Morgan A, Mena AL. Formación en salutogénesis y activos para la salud. España: Escuela Andaluza de Salud Pública [Internet]. 2010 [Citado: 2018 febrero 08]; Disponible en: <https://www.easp.es/?wpdmact=process&did=Mi50b3RsaW5r>
 4. Lindstrom B, Eriksson M. Salutogenesis. *J Epidemiol Community Health* [Internet] 2005 [Citado: 2018 marzo 11]; 59(6):440-442. Disponible en: <http://jech.bmj.com/content/59/6/440>
 5. Lindstrom B, Erksson M. Contextualizing salutogenesis and Antonovsky in public health development. *Health Prom Int* [Internet] 2006 [Citado: 2018 marzo 18]; 21(3): 238-244. Disponible en: <https://academic.oup.com/heapro/article/21/3/238/559289>
 6. Bauer G, Davies JK, Pelikan J. The EUHPID Health Development Model for the classification of public health indicators, *Health Prom Int*[Internet] 2006 [Citado: 2018 marzo 18]; 21(2): 153-159 Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/fe44/5988b9ff67be76edefad2f6fb25bbeb3d036.pdf>
 7. World Health Organization. Workers' health: Global plan of action. [Internet]. Geneva: WHO, 2007 [Citado: 2018 marzo 18]. Disponible en: http://www.who.int/entity/occupational_health/WHO_health_assesmbly_en_web.pdf
 8. Antonovsky A. Health promoting factors at work: the sense of coherence. In CL Cooper, R Kalimo, & M El-Batawi, editors. *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Geneva: WHO. 1987.
 9. Adkins, J. A. Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology: Research and Practice* [Internet] 1999 [Citado: 2018 marzo 18]; 30(2): 129–137. Disponible en: <http://psycnet.apa.org/buy/1999-10876-004>
 10. Vogt K, Jenny GJ, & Bauer GF. Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: Construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde* [Internet] 2013 [Citado: 2018 marzo 18]; 39(1): 111-129. Disponible en: <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1111/1366>
 11. Kenny D. Occupational stress: reflections on theory and practice. In Kenny D, Carlson JG, McGuigan FJ, Sheppard JL. editors. *Stress and health: Research and clinical applications* Amsterdam: Gordon Breach/Harwood Academia Publishers [Internet] 2000. [Citado: 2018 marzo 18]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/223994998_Occupational_stress_Reflections_on_theory_and_practice
 12. Karasek R, Theorell T. *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 1990.
 13. Johnson J, Hall E, Ford E. The psychosocial work environment of physicians. The impact of demands and resources on job dissatisfaction and psychiatric distress in a longitudinal study of Johns Hopkins Medical School graduates. *J Occup Environ Med*[Internet] 1995.[Citado: 2018 marzo 18];37(9): 1151-1158 Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8528725>
 14. Román J. Estrés laboral y salud [Disertación] Instituto Nacional de Salud de Los Trabajadores de La Habana: Cuba, 1998.
 15. Schaufeli WB, TarisTW. A critical review of the Job Demands-resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hammig editors, *Bridging occupational, organizational and public health* [Internet] 2014: 43–68. Dordrecht: Springer. [Citado: 2018 marzo 18]; Disponible en: www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/411.pdf
 16. Moreno -Jimenez B, Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [Internet] 2010 Madrid: Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo [Citado: 2018 marzo 26]; Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
 17. Hallberg UE, Schaufeli WB. “Same” but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologists* [Internet] 2006 [Citado: 2018 marzo 26]; 11(2): 119–127. Disponible en: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A198683&dsid=-4271>
 18. Brauchli R, Gregor JJ, Füllemann D, Bauer GF. Towards a job demands-resources health model: Empirical testing with generalizable indicators of job demands, job resources, and comprehensive health outcomes. *BioMed Research International* [Internet] 2015 [Citado: 2018 marzo 26]; Disponible en: <https://www.hindawi.com/journals/bmri/2015/959621/>
 19. European Network for Workplace Health Promotion. The Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European union. [Internet] Luxembourg: 2005. [Citado: 2018 abril 16]; Disponible en: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/free/Luxembourg_Declaration_June2005_final.pdf