

FALTA DE CORRESPONDENCIA ENTRE TRABAJO PERCIBIDO Y DESEADO COMO FACTOR DE RIESGO PARA EL BAJO PESO AL NACER

LACK OF CORRESPONDENCE BETWEEN PERCEIVED AND WANTED WORK AS RISK FACTOR FOR LOW BIRTH WEIGHT

María de Lourdes Marrero Santos ¹

Jorge Juan Román Hernández ²

Stalina Santisteban Alba ³

Jorge Bacallao Gallestey ⁴

Nelly Salomón Avich ⁵

RESUMEN

La baja necesidad de demandas sobre el proceso de trabajo se mostró como factor protector del bajo peso al nacer cuando las necesidades de las gestantes y las características del trabajo concuerdan en este aspecto. También se demostró que la falta de correspondencia entre el deseo de las gestantes de ejercer un trabajo de demandas bajas y percibirlo de altas exigencias constituyó un factor de riesgo para que el neonato fuera de bajo peso al nacer. La necesidad de control no constituyó un factor de riesgo para el bajo peso al nacer.

Palabras clave: demanda, control, actitudes básicas del dinamismo de la personalidad, bajo peso al nacer

ABSTRACT

The need for low demands on the working process was found to be a protective factor of low birth weight when the needs of pregnant and job characteristics are consistent in this regard. It was also demonstrated that the mismatch between the desire of pregnant women to exercise low work demands and perceive high demands constituted a risk factor for the infant was low birth weight. The need for control was not a risk factor for low birth weight.

Keywords: demand, control, basic attitudes of the dynamism of the personality, low birth weight

INTRODUCCIÓN

Según el modelo de tensión laboral de R. Karasek ¹, esta es determinada por características de las tareas

según son percibidas o atribuidas por las personas; de este modo, no solo las particularidades de la individualidad definen la tensión, sino los atributos de las tareas que les otorgan las personas; por tanto, se basa en las percepciones y valoraciones cognitivas de las personas sobre su trabajo.

Se plantea que la tensión laboral se produce por la interacción dinámica entre dos elementos en las apreciaciones de los trabajadores sobre su actividad laboral: las altas demandas y la baja posibilidad de ejercer control, entendiendo este como la posibilidad de desarrollar sus habilidades y la autonomía en la organización del trabajo que le permita tomar decisiones y poner en práctica su iniciativa sobre las condiciones y el proceso del trabajo ².

Karasek propuso que la combinación de estas dos variables da lugar a cuatro tipos de trabajos posibles:

- 1) Trabajos de alta tensión: combinación de altas demandas y bajo control.
- 2) Trabajos activos: combinación de altas demandas y alto control.
- 3) Trabajos de baja tensión: combinación de bajas demandas y alto control.
- 4) Trabajos pasivos: combinación de bajas demandas y bajo control.

Resultados posteriores en la aplicación del modelo han referido la relativa independencia de sus variables

¹ Licenciado en Psicología, especialista en Psicología de la Salud, Doctora en Ciencias de la Salud, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigadora y Profesora Auxiliar. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Licenciado en Psicología, Doctor en Ciencias Psicológicas, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigador y Profesor Titular. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

³ Médico especialista de II grado en Ginecología y Obstetricia, Doctora en Ciencias Médicas, Profesora Titular. Hospital Ramón González Coro, La Habana, Cuba

⁴ Licenciado en Matemática, Doctor en Ciencias Generales. Centro de Investigaciones y Referencia de Aterosclerosis. Plaza de la Revolución, La Habana, Cuba.

⁵ Médico especialista de I grado en Ginecología y Obstetricia, Máster en Atención Integral a la Mujer. Hogar materno Indira Gandhi, 10 de Octubre, La Habana, Cuba

Correspondencia:

DrC María de Lourdes Marrero Santos

Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores

Calzada de Bejucal km 7½ n° 3035 entre Herecía y 1ª, La Esperanza, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba, CP10900

E-mail: edmund@infomed.sld.cu

fundamentales: el control y las demandas como factores de riesgo³.

Del bajo control se han obtenido evidencias como factor de riesgo para el bajo peso al nacer⁴, y con las demandas se ha comprobado que los cambios en el mundo laboral caracterizados por la elevación de las exigencias del trabajo, determinan que no solo los trabajos de alta tensión se comporten como factores de riesgo, sino también los trabajos activos, pues la elevada intensificación del trabajo determina que el control que se ejerce sea inefectivo para impedir que se lesione el bienestar y la salud^{5,6}.

Sin embargo, la tensión laboral que una persona experimenta en la realización de su trabajo no necesariamente se deriva de la descripción que el trabajador hace de las características de las tareas que realiza, sino de cómo el trabajo se relaciona con sus necesidades que están en la base de los intereses, las emociones, las preferencias, los gustos, y otras particularidades afectivo-emocionales de la personalidad que se manifiestan en su comportamiento⁷, y por ello, como complementación del modelo de Karasek, J. Román⁸ ha desarrollado un concepto que refleja el aspecto dinámico de las necesidades de la personalidad hacia el control y hacia las demandas, el *dinamismo de la personalidad*, que refleja la necesidad de autoexpresión de la personalidad en la actividad laboral. Su operacionalización se ha circunscrito al ámbito laboral y al modelo del propio Karasek, como necesidad de la personalidad de ejercer trabajos cuyas exigencias o demandas le permitan un nivel de ejecución, de esfuerzo y empleo óptimo de sus habilidades, así como la necesidad de autonomía y decisión propia en el proceso del trabajo, o sea, el autor ha planteado una nueva clasificación de las mismas variables del modelo de Karasek, pero no como atributos de las tareas o trabajos, sino como necesidades activas y dinámicas de la personalidad de plantearse retos a sus capacidades u ocupaciones, de emplear sus destrezas o habilidades, poner en práctica sus iniciativas, y finalmente de tomar decisiones por propia cuenta.

Empíricamente no cuesta trabajo demostrar que las personas difieren en esas características y que estas juegan un papel rector en su comportamiento habitual, particularmente en el trabajo. Por tanto, suponer que la necesidad del sujeto de realizar trabajos con determinados niveles de demandas o de ejercer control sobre el proceso del trabajo, pudieran, a su vez, constituir factores de riesgo en sí mismo, e inclusive mediar en los efectos de las características del trabajo no está muy errado. De esta manera, la posibilidad de satisfacer las necesidades del dinamismo podría ser un factor moderador de la tensión laboral, y contrariamente, el bloqueo del mismo pudiera resultar un factor de riesgo probablemente interactuante con la propia tensión⁷. No es errado suponer cuán importante es que las características del trabajo vayan en la misma dirección de cómo desea

el trabajador que sea su actividad laboral, pues la posibilidad o no de satisfacer las necesidades con respecto a las características del trabajo pudiera constituir un factor moderador o de riesgo de tensión.

Por ello, Román⁹ ha referido que de la combinación estudiada por Karasek entre los tipos de trabajo percibidos y los deseados obtenidas a partir del dinamismo, resultan cuatro posibles situaciones que se hipotetiza dan lugar a cuatro actitudes frente al trabajo potencialmente generadoras de estrés o protectoras del mismo en función de las dos variables del modelo, las demandas y el control analizadas por separado:

- 1) Conformidad activa: presencia de la necesidad y de la condición de demandas y de control.
- 2) Inconformidad por frustración: presencia de la necesidad y ausencia de la condición, tanto en las demandas como en el control.
- 3) Inconformidad por obligación: ausencia de la necesidad y presencia de la condición, tanto en las demandas como en el control.
- 4) Conformidad pasiva: ausencia de la necesidad y de la condición de demandas y de control.

MATERIAL Y METODO

Se estudiaron 521 trabajadoras de las ocho áreas de salud del municipio 10 de Octubre de La Habana, entre los años 2005 y 2010. Los cuestionarios y la hoja de registro fueron aplicados en el hogar o en la primera consulta de captación de la gestación por personal entrenado. En una segunda visita, concluida la gestación, al hogar o al consultorio, se recogió el resultado del parto y el peso del recién nacido del carné del mismo. Se excluyeron del estudio todas las gestantes que tuvieran factores de riesgo y patologías que condicionaran la probabilidad de tener un neonato con bajo peso al nacer.

Como instrumentos se aplicaron los siguientes:

- a) Cuestionario K: versión del Job Content Questionnaire (JCQ) de R. Karasek, realizada por P. Schnall y adaptada por J. Román¹⁰. Escala de tipo Likert que permite valorar la tensión laboral como condición de riesgo basada en las demandas, y el control basado en la amplitud de decisión y el empleo de habilidades según el modelo Demanda-Control.
- b) Cuestionario DPK: cuestionario Dinamismo de la Personalidad, elaborado por J. Román¹⁰. Escala de tipo Likert que consta de 14 ítems y mide la necesidad de control (control preferido) y la necesidad de demandas psicológicas (demandas deseadas). De su combinación con el cuestionario de Karasek (K), resultan cuatro posibles situaciones que se hipotetiza dan lugar a cuatro actitudes frente al trabajo potencialmente generadoras de estrés o protectoras del mismo.

Las variables del cuestionario K son las siguientes:

- Demandas: carga de trabajo unida a las exigencias del trabajo. Este concepto se ha ampliado hasta incluir el esfuerzo físico que conduce a carga psicológica, conflictos de roles y otros.
- Control: combinación que resulta de la autoridad de tomar decisiones y la oportunidad de emplear y desarrollar habilidades en el trabajo.

Ambas se categorizaron en altas y bajas.

- Tipos de trabajo: se clasificaron en los cuatro tipos según la combinación de las variables del modelo, las demandas y el control.

Las variables del cuestionario DPK son:

- Necesidad de demandas: necesidad de exigencias en el trabajo.
- Necesidad de control: necesidad de tener autoridad para tomar decisiones y tener la oportunidad de emplear y desarrollar habilidades en el trabajo.

Ambas se categorizaron en altas y bajas.

- Tipos de trabajos deseados: se clasificaron en los cuatro tipos según la combinación de las variables del modelo, las demandas y el control.
- Actitudes básicas del dinamismo: combinación de las variables del modelo Demanda-Control y del Dina-

mismo de la Personalidad, que dan lugar a cuatro categorías.

El procesamiento de los datos incluyó: frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central (media) y desviación típica, pruebas de asociación de Chi Cuadrado de Pearson, análisis de varianzas univariado controlando la homogeneidad de las varianzas con la prueba de Levene, cálculos de concordancia entre variables y razones como indicadores de riesgo (estimadores de riesgo razón de las ventajas común de Mantel Haenzel).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Correspondencia trabajo percibido - trabajo deseado

La concordancia entre los tipos de trabajos referidos y los preferidos se ilustra en la tabla 1. Como resulta, ambos juicios muestran una baja concordancia (27 %), resultado que se analiza a través de la coincidencia entre los cuatro tipos de trabajo de ambos modelos: el 13,1 % de las gestantes coincide en que su trabajo referido y deseado es de alta tensión, el 13,7 % un trabajo pasivo y los trabajos de baja tensión y activos son los de mayor coincidencia entre lo referido y los deseados, con un 44 % en ambos. Esta baja concordancia demuestra que ambos aspectos de la construcción subjetiva de la realidad deben tenerse en cuenta en sus mutuas relaciones, pues de la interrelación entre ellos pueden derivarse condiciones protectoras o de riesgo del bienestar y la salud.

Tabla 1
Proporción de concordancia entre los tipos de trabajos referidos y los deseados

Tipos de trabajo DC	Tipos de trabajo DP								Total	
	Alta tensión		Activo		Pasivo		Baja tensión			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alta tensión	21	13,1	63	39,1	14	8,7	63	39,1	161	100
Activo	1	1,0	63	44,0	3	2,0	76	53,0	143	100
Pasivo	3	2,6	61	52,1	16	13,7	37	31,6	117	100
Baja tensión	9	9,0	38	38,0	9	9,0	44	44,0	100	100
Total	34	100,0	225	100,0	42	100,0	220	100,0	521	100

Proporción de concordancia: 27 %

Tomando el aspecto cognitivo que aporta el modelo Demanda-Control, o sea, el trabajo percibido por las gestantes, y la presencia o ausencia del aspecto afectivo que aporta el Dinamismo de la Personalidad, o sea, el trabajo preferido, surgen las cuatro actitudes básicas para cada una de las variables del modelo y su complemento: *conformi-*

dad activa, inconformidad por obligación, conformidad pasiva e inconformidad por frustración.

Correspondencia demandas deseadas-referidas y bajo peso al nacer

La tabla 2 y la figura 1 muestran que el 31,3 % de las gestantes con hijos de bajo peso refirieron una conformidad

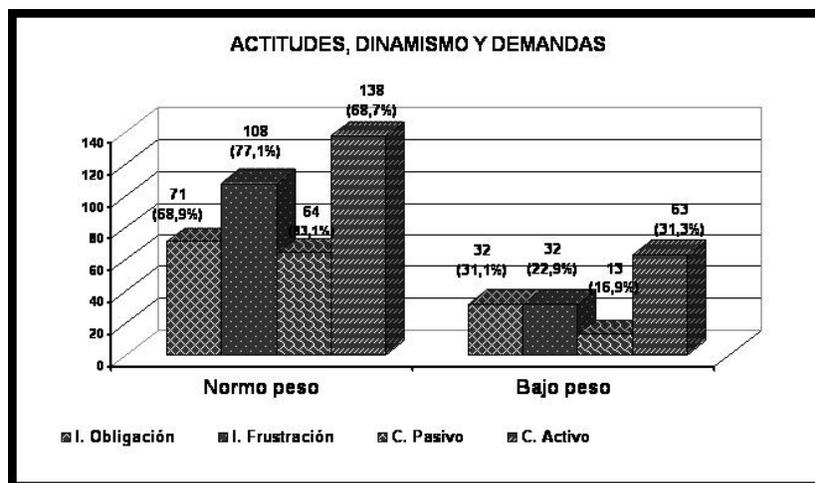
activa (las demandas que su labor les genera son las deseadas). El resto se encuentran dentro de las categorías de actitudes que muestran diferencias en cuanto a la presencia de la condición y la necesidad con respecto a las demandas.

Tabla 2
Distribución de las actitudes básicas del DP según las demandas y la condición de peso al nacer

Actitudes básicas DP	Condición del peso al nacer				Total	
	Normopeso		Bajo peso		n	%
	n	%	n	%		
Inconformidad por obligación	71	68,9	32	31,1	103	100
Inconformidad por Frustración	108	77,1	32	22,9	140	100
Conformidad pasiva	64	83,1	13	16,9	77	100
Conformidad activa	138	68,7	63	31,3	201	100
Total	381	73,1	140	26,9	521	100

$\chi^2 = 8,02$; $gl = 3$; $p = 0,04$; Lineal por lineal = 8,36; $gl = 3$; $p = 0,03$

Figura 1
Distribución de las actitudes del dinamismo de la personalidad por demandas



La *inconformidad por obligación* (ejercer un trabajo demandante cuando no se desea) está presente en el 31,1 % de las gestantes, la *inconformidad por frustración* (desear un trabajo más demandante del que se percibe realizar) en el 22,9 %, mientras que pareciera lo más adecuado en cuanto a las exigencias laborales que debería tener un trabajo la *conformidad pasiva* (percibir y conformarse con un trabajo poco demandante), que constituyó la actitud de menos frecuencia de bajo peso al nacer (16,9 %).

Así tenemos que las gestantes que percibieron su trabajo como poco demandante y lo desearon con esas características, tuvieron menos frecuencia de hijos de bajo peso al nacer, constatado con una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2 = 8,02$; $p = 0,04$) y tendencia lineal ($p = 0,03$).

Debido al resultado anterior, en la tabla 3 se estima el riesgo para cada una de las actitudes según demandas, en comparación con la *conformidad activa*, donde debería ser menos vivenciable el estrés laboral, pues está presente tanto la condición como la necesidad. Ni la *inconformidad por obligación* (ejercer un trabajo de altas demandas cuando no se desea, OR = 0,99; IC al 95 % = 0,69-1,41) ni la *inconformidad por frustración* (desear un trabajo más demandante del que se considera realizar, OR = 0,72; IC al 95 % = 0,50-1,05) constituyeron factores de riesgo en la valoración que hacen las gestantes de su trabajo en función del nivel de exigencias o demandas que le genera.

Tabla 3
Estimación del riesgo para el efecto de la conformidad activa según demandas y bajo peso al nacer

Tipos de actitudes según demandas	OR	IC al 95 %		p
		Inferior	Superior	
Inconformidad por obligación	0,99	0,69	1,41	0,96
Inconformidad por frustración	0,72	0,50	1,05	0,08
Conformidad pasiva	0,53	0,31	0,92	0,01

Sin embargo, la conformidad pasiva (percibir y conformarse con un trabajo que permite bajas demandas, OR = 0,53; IC al 95 % = 0,31-0,92; p = 0,01) constituye un factor de protección moderada para el bajo peso al nacer; este resultado denota que cuando el trabajo es percibido por la gestante como de bajas exigencias y ella lo desea así, esta combinación conlleva a una disminución de la probabilidad de que el resultado del peso al nacer sea menor de 2 500 g, o sea, protege de este problema de salud.

Este resultado lleva al análisis de que tal vez durante la gestación la conformidad activa (realizar y estar conforme con un trabajo demandante) no constituya la condición más favorable, sino la conformidad pasiva (no desear demandas y no tenerlas), pues como se constató

en el análisis del modelo Demanda-Control, fueron las altas demandas las que constituyeron un factor de riesgo e incluso modulaban el efecto del control, o sea, de tener decisión sobre la organización del trabajo, oportunidades de poner en práctica las habilidades y participar en la toma de decisiones.

Debido a este análisis, en la tabla 4 se estima el riesgo para cada una de las actitudes según demandas, en comparación con la conformidad pasiva. La inconformidad por frustración (desear un trabajo más demandante del que se percibe realizar) no constituyó un factor de riesgo (OR = 1,35; IC al 95 % = 0,75-2,42), pues no obstante la incongruencia entre deseado-percibido, al ser bajas las demandas, se atenúa el riesgo.

Tabla 4
Estimación del riesgo para el efecto de la conformidad pasiva según demandas y bajo peso al nacer

Tipos de actitudes según demandas	OR	IC al 95 %		p
		Inferior	Superior	
Inconformidad por obligación	1,84	1,03	3,26	0,02
Inconformidad por frustración	1,35	0,75	2,42	0,29
Conformidad activa	1,86	1,08	3,17	0,01

Por el contrario, la inconformidad por obligación (ejercer un trabajo de altas demandas cuando no se desea, OR = 1,84; IC al 95 % = 1,03-3,26) y la conformidad activa (realizar y estar conforme con un trabajo demandante, OR = 1,86; IC al 95 % = 1,08-3,17) constituyeron factores de riesgo con respecto al nivel de las demandas o exigencias percibidas que las actividad laboral les genera a las gestantes.

Al comparar el riesgo que representan las altas demandas según el modelo Demanda-Control (OR = 1,73 IC al 95 % = 1,15-2,60) con el riesgo de inconformidad por obligación (ejercer altas demandas y no desearlas, OR = 1,84; IC al 95 % = 1,03-3,26), este aumenta, es decir, como las elevadas demandas constituyen un riesgo, si además no se desea ese nivel de demandas y su ejecución se percibe como una obligación, el riesgo se incrementa.

Al parecer, entre los factores analizados la baja necesidad de demandas en el trabajo se muestra como un factor protector del bajo peso al nacer, particularmente cuando se realizan trabajos que permiten su ejercicio, o lo que es lo mismo, cuando las necesidades de las gestantes y las características del trabajo concuerdan en este aspecto.

Todo parece indicar que las gestantes en este evento vital que constituye la gestación, desean trabajos de demandas bajas, y al tener que cumplir altas exigencias, estas les genera tensión, y esta falta de correspondencia entre la percepción que se tiene de las características del trabajo y cómo se desea que este sea, o más específicamente entre lo objetivo y lo subjetivo, está constituyendo un factor de riesgo para que el neonato sea de bajo peso al nacer.

Podemos afirmar que la falta de correspondencia entre el nivel de demandas deseadas y las que brinda el

trabajo, constituye en algunos casos un factor de riesgo y en otros protector, y constituye una evidencia a favor de la utilidad del concepto del Dinamismo de la Personalidad para revelar una condición de riesgo con respecto al análisis entre las preferencias y las características objetivas que brinda el trabajo.

Correspondencia control deseado-referido y bajo peso al nacer

La tabla 5 y la figura 2 muestran el comportamiento de las cuatro actitudes con relación al control referido y deseado. El 26 % de las gestantes con hijos de bajo peso refirieron una conformidad activa (la autonomía y el empleo de habilidades que su labor les permite son las

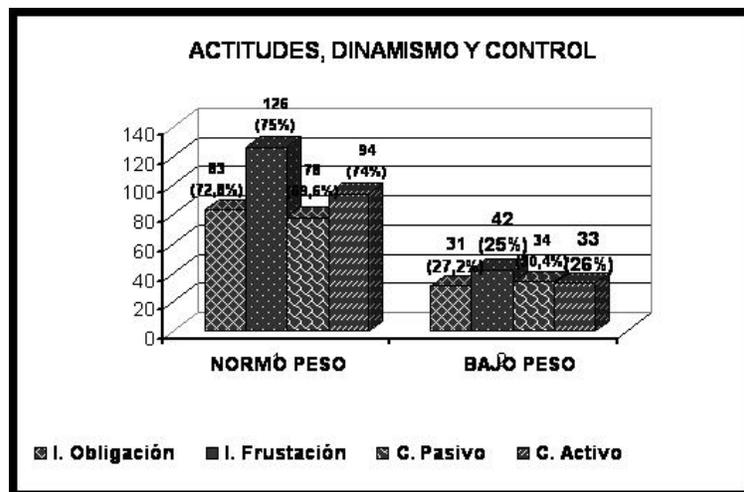
deseadas por ellas). El resto se encuentra dentro de las categorías de actitudes que muestran diferencias en cuanto a la presencia de la condición y la necesidad de control: la inconformidad por obligación (27,2 %), la inconformidad por frustración (25 %) y la conformidad pasiva (30,4 %), y se constata que no existen diferencias entre las actitudes con respecto al control debido a la asociación estadísticamente no significativa entre el mismo y la condición de bajo peso al nacer ($\chi^2 = 1,04$; $p = 0,78$), por lo que se infiere que la falta de correspondencia entre las posibilidades de decidir el modo de organizar el trabajo y emplear sus habilidades y la necesidad de ejercerlo, no se comporta como un factor de riesgo para el bajo peso al nacer.

Tabla 5
Distribución de las actitudes básicas del DP según el control y la condición de peso al nacer

Actitudes básicas DP	Condición del peso al nacer				Total	
	Normopeso		Bajo peso		n	%
	n	%	n	%		
Inconformidad por obligación	83	72,8	31	27,2	114	100
Inconformidad por frustración	126	75,0	42	25,0	168	100
Conformidad pasiva	78	69,6	34	30,4	112	100
Conformidad activa	94	74,0	33	26,0	127	100
Total	381	73,1	140	26,9	521	100

$\chi^2 = 1,04$; $gl = 3$; $p = 0,78$

Figura 2
Distribución de las actitudes del dinamismo de la personalidad por control



Es importante que las características del trabajo vayan en la misma dirección de cómo desea la gestante que este sea, pues, la posibilidad o no de satisfacer sus necesidades con respecto a las características del trabajo

podría constituir un factor moderador o de riesgo de tensión según determinadas circunstancias. La baja necesidad de demandas sobre el proceso de trabajo se mostró como factor protector del bajo peso al nacer

cuando las necesidades de las gestantes y las características del trabajo concuerdan en este aspecto, así como que la falta de correspondencia entre el deseo de las gestantes de ejercer un trabajo de demandas bajas y percibirlo de altas exigencias constituyó un factor de riesgo para que el neonato fuera de bajo peso la nacer.

Por lo tanto, parece importante que las características de la labor que se realiza vayan en la misma dirección de lo deseado por los trabajadores, pues la posibilidad de que el trabajo que se realiza coincida con las características que desea, pudiera constituir un factor moderador de la tensión laboral, pero cuando realidad y necesidad no van en el mismo sentido, pudiera constituir un factor de riesgo interactuante con la propia tensión. Lo anteriormente planteado refuerza la hipótesis del concepto del Dinamismo de la Personalidad, o sea, que las expectativas con el trabajo (lo deseado) en relación con lo percibido, no es más que una expresión del carácter dual e integrador de la construcción subjetiva de la realidad, lo cognitivo y lo emocional-afectivo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Karasek R. Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. En: International Labour Organization. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Geneva: ILO; 1998 (2); 34.6-34.13.
2. Karasek R, Theorell T. Healthy work, stress productivity and there construction of working life. New York: Basic; 1990.
3. Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper C. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. Pers Psychol. 2008;61:227-71.
4. Häfner A, Stock A. Time management training and perceived control of time at work. J Psychol. 2010;144:429-47.
5. Schnall PL, Belkic K, Landsbergis P, Baker D. The workplace and cardiovascular disease. Occup Med. 2000; 15:1-33.
6. Schreuder KJ, Roelen CAM, Koopmans PC, Groot-hoff JW. Job demands and health complaints in white and blue collar workers. Work. 2008;31:425-32.
7. Román JJ, Romero R, Ramírez A. Necesidad de control sobre el trabajo como factor de riesgo de hipertensión arterial. Revista Psicología y Salud. 2003;13,(1):37-46.
8. Ramírez A. Factores psicosociales laborales asociados a la hipertensión arterial esencial. Un estudio de casos y controles. Tesis de Maestría en Salud de los Trabajadores. La Habana: Instituto Nacional de Salud de los trabajadores; 2001.
9. Román JJ. Factores psicosociales laborales y salud física de los trabajadores. En: Varillas W, ed. Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo. Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales. Programa Cyted. Editorial Ciencias Médicas; 2009.
10. Román JJ. Evaluación de riesgos psicosociales en la Fiscalía General de la Nación de la República de Colombia. Tesis de Maestría en Salud de los Trabajadores. La Habana: Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores; 2003.

Recibido: 30 de abril de 2013

Aprobado: 15 de julio de 2014