

ESTRÉS Y FATIGA LABORAL.

Paola Andrea Rodríguez Suárez.

Universidad de La Sabana.

Resumen

El presente artículo tuvo por objetivo realizar una recopilación de información relacionada con el estrés en el campo laboral y como este puede generar fatiga en el individuo. Para esto se hizo referencia a aspectos como naturaleza de las organizaciones, incidencia de estas en la vida del individuo, conceptos básicos relacionados con el estrés, su origen, conceptos, tipos, fases. Se realizó una revisión acerca del estrés laboral, el cansancio del individuo como resultado de su desarrollo en las organizaciones, para poder pasar a lo que respecta la fatiga laboral tanto física como mental. El interés era el de realizar un escrito con base a investigaciones e información acerca de los temas que se nombran a continuación.

Palabras Claves; Estrés, Organizaciones, Estrés Laboral, Fatiga mental, Fatiga Física, Ergonomía, Carga Mental.

Abstract

The present article had by objective to make a compilation of information related to stress in the labor field and as this it can generate fatigue in the individual. For this reference to aspects like nature became of the organizations, incidence of these in the life of the individual, basic concepts related to stress, its origin, concepts, types, phases. A revision about labor stress, the fatigue of the individual was made as resulting from its development in the organizations, to be able to pass to which it concerns physical the labor fatigue as as much mental. The interest was the one to make a writing with base to investigations and information about the subjects that name next.

Key Words: stress, Organizations, laboral stress, mental fatigue, physic fatigue, ergonomy, mental load.

ESTRÉS Y FATIGA LABORAL

Introducción

A través del tiempo el hombre ha sentido la necesidad de suplir necesidades que por sí mismo no podría satisfacer. Desde el principio ha construido sociedades regidas por una serie de reglas básicas de moral y ética. Estas sociedades, además de ser grupos de convivencia humana, satisfacen esas necesidades cuya estructura básica debe tener un orden, y de esta forma funcionar como una organización.

Según Chiavenato (2000), el hombre moderno pasa la mayor parte de su tiempo en organizaciones de las que depende para hacer, vivir, aprender, trabajar, ganar un salario, curar sus males, obtener todos los productos y servicios que necesita. De esta forma se crea una relación de mutua dependencia, ya que el hombre perecería muy fácilmente sin las organizaciones y viceversa. (p 15).

Existen dos tipos de organizaciones, las organizaciones lucrativas, que cumplen una doble función; técnica (relacionada con la coordinación del trabajo y la ejecución de las tareas con ayuda de la tecnología disponible) y social (que se refiere a la manera de interrelacionar a las personas, al modo de hacerlas trabajar), además de permitirle al hombre ganar un salario, esta organización se beneficia del trabajo del individuo, y las organizaciones puramente sociales, que se encargan de formar la parte emocional de la persona. (Chiavenato 2000 p 25).

Las estructuras básicas de las organizaciones dependen del trabajo individual, y por lo tanto, exigente de cada una de las personas que los conforman, todas estas

tareas son supervisadas de forma meticulosa por un superior o persona encargada del bienestar y progreso de esta organización.

Teniendo en cuenta la importancia del trabajo de una persona dentro del desarrollo de una organización, es importante que cada una de estas personas realice ciertas funciones que componen y definen su cargo.

Según Chiavenato (2000), “el cargo compone todas las actividades desempeñadas por una persona, las cuales pueden incluirse en un todo unificado que ocupa una persona formal en un organigrama”. (p 291)

Chiavenato (2000), afirma que “es importante tener en cuenta cuatro aspectos para diseñar un cargo; las tareas que el ocupante debe cumplir, como debe cumplirlas, a quién deben reportar sus resultados y quién es el encargado de vigilarlo o supervisarlos”. (p 293).

Dentro de las organizaciones, el hombre establece relaciones con otras personas; esto forma parte del clima organizacional, que según French (1999), es un conjunto de percepciones y sentimientos que los miembros de la organización tienen acerca de ciertos aspectos básicos de la organización.

Por esto es importante que el individuo se logre adaptar a su entorno laboral, según Chiavenato (2000), la adaptación depende de la salud mental de la persona y de las condiciones del medio, es decir de otras personas y el ambiente en general. Las características de salud mental son, sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con respecto a los demás y ser capaces de enfrentar por si mismos las exigencias de la vida.

Para Chiavenato “Un individuo al ser excluido de una organización o no adaptarse completamente a ella, presentaría patrones de comportamiento poco usuales y que a la larga podrían afectar su vida, no sólo emocional sino profesional”. (pág 85).

Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. (Chiavenato 2000).

Por lo anterior, es muy importante la selección y organización de personal en una empresa, ubicando a los individuos bajo parámetros estrictos de competitividad y desarrollo de las tareas asignadas dentro del marco laboral, lo que asegurará una disminución en los factores estresantes.

Todo esto quiere decir que las relaciones personales en el trabajo tienen una amplia influencia en el individuo y su desempeño, el ambiente fraternal dentro una empresa disminuye la posibilidad de fracaso tanto individual como colectivo.

Así mismo, Sherman & Bohlander (1999), afirman que “los cargos que asumen las personas exigen que los empleados se ajusten a condiciones que les imponen demandas poco usuales. Con el tiempo estas demandas crean tensiones que pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción”. (pág 449).

Según Sherman &Bohlader (1999), “el trabajo es la principal causa de estrés a nivel mundial. Las principales razones son los cargos de trabajo, presiones excesivas, despidos, estructuración de las organizaciones y condiciones económicas globales”. (p 453).

Estrés

Según Sherman & Bohlander (1999), el estrés ocurre a partir de dos fuentes principales, la actividad física y la emocional o mental. El estrés es una reacción física a la adaptación forzada bajo factores extremos de presión en el trabajo, que es uno de los principales causantes de estrés de la sociedad moderna.

Los primeros acercamientos hacia la sintomatología del estrés, se remontan al año de 1930 cuando Hans Selye durante una serie de sesiones con sus pacientes se da cuenta que presentaban síntomas bastante comunes y generales como lo eran el cansancio, la pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Luego esta serie de síntomas los clasificó y denominó como el “síndrome de estar enfermo”. (s.a. tomado de la red, www.medspain.com.sress).

Según Ortega (1999), Selye considera que esta serie de enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales, eran solo el resultado fisiológico de una larga exposición de estos órganos a un periodo de estrés y que además estas alteraciones tenían predisposición genética y lo definió como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”.

Para Buendía, J. (1998) el estrés se desarrolla en tres etapas; la primera es la reacción de alarma en la cual el cerebro detecta la amenaza o el riesgo y estimula el hipotálamo a producir “factores liberadores” que actúan como mensajeros para zonas corporales específicas. La segunda es el estado de resistencia, que crea un equilibrio interno como externo llamado homeostasis y así seguir un periodo de adaptación

progresiva a dichas demandas; y finalmente la tercera corresponde a la fase de agotamiento, que consiste en el deterioro y por lo tanto la disminución de en la respuesta física, sucumbiendo así ante las demandas o estímulo estresante ya que reduce al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio.

El estrés produce principalmente alteraciones de tipo psicológico y en algunas ocasiones fallas a órganos vitales.

Según Pollán, M., Sáinz, E., Oviedo, B. y Pascual, A. (1998), las enfermedades producidas por el estrés crónico se pueden clasificar en las físicas, dentro de las cuales están; las úlceras por estrés, estados de shock, neurosis postraumática, neurosis obstétrica y estado posquirúrgico; y las mentales ansiedad, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, disfunción laboral, insomnio, frustración, depresión, conductas antisociales, psicosis severa.

Estrés Laboral

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede inferir que el estrés laboral es el conjunto de fenómenos que ocurren en el organismo del trabajador con la intervención de los causantes estresantes que derivan del trabajo o son motivo de éste y afectan la salud del trabajador.

Muchos de estos causantes son las expectativas que tiene la persona con respecto a su trabajo y el no verlas realizadas (no sólo a nivel individual), como también expectativas a nivel económico, desarrollo personal, relaciones humanas y sus aspectos emocionales, muchos de estos son determinantes en la salud mental del individuo y además pueden influir en su trabajo de tal forma que puede ayudar con

progreso de la empresa o disminuir drásticamente su rendimiento e influir con el decaimiento de la misma.

Según Jon Katzebach (2004) En muchas empresas la gente se limita a pensar en el “pago por desempeño” por ende depende demasiado de incentivos que solo ofrecen mas dinero por lograr metas específicas. El depender del desempeño individual crea una doble tensión y un aumento en el estrés, sumándole a esto la preocupación por la subsistencia y progreso dentro de su grupo laboral.

Ya que estas situaciones de estrés se dan en todos los países del mundo, han aumentado los estudios (fisiológicos y psicológicos) por parte de especialistas para ayudar con el desenvolvimiento de las personas en su ambiente laboral, ambiente en el que influyen factores psicosociales que involucran aspectos de organización, administración, sistemas de trabajo y de nuevo, relaciones humanas.

Según William & Davis (1996), es importante que el clima organizacional de una empresa sea óptimo, teniendo en cuenta no sólo su estructura sino conjuntos de situaciones anexas al individuo que incluyen, problemas demográficos, económicos y sociales.

Factores Precipitantes del Estrés Laboral.

Actualmente, se producen cambios tecnológicos precipitados que afectan a los trabajadores en su rutina de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición de enfermedades crónicas por el estrés, además, hay que tener en cuenta otros factores, que aunque no están incluidos en el entorno laboral, tienen estrecha relación con el mismo, como lo son los problemas familiares, elementos culturales,

nutricionales, de transporte, vivienda, salud y seguridad en el empleo. (Burke, R. J. 2001)

Según Arquer (2000), algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral son: primero el desempeño profesional, señalando el grado de dificultad del trabajo y las demandas del cargo, restricciones, cambios tecnológicos, ausencia de plan de vida y amenazas. Segundo la dirección, donde se habla de, liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación y desarrollo del personal. Tercero la organización a sus funciones, las prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático, planeación deficiente. Cuarto Tareas y Actividades, cargas de trabajo excesiva, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivo, competencia excesiva, desleal o destructiva, trabajo monótono o rutinario y la poca satisfacción laboral.

Quinto, el medio Ambiente de Trabajo, condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, exposición a riesgo físico constante, ambiente laboral conflictivo, trabajo no solidario, menosprecio o desprecio al trabajador, jornada Laboral, rotación de turnos, jornadas de trabajo excesivas, duración indefinida de la jornada, actividad física corporal excesiva.

Sexto la empresa y entorno Social; políticas inestables de la empresa, ausencia de corporativismo, falta de soporte jurídico por la empresa, intervención y acción

sindical, salario insuficiente, carencia de seguridad en el empleo, subempleo o desempleo en la comunidad, opciones de empleo y mercado laboral.

También se debe mirar la incidencia de enfermedades derivadas del estrés, ya que hay relación entre ciertos tipos de trabajo o profesiones y ciertos grados de estrés, pues se han visto grupos de personas que tienen el mismo trabajo o pertenecen al mismo gremio y presentan el mismo grado de estrés. (s.a. tomado de la red http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm).

En ocasiones, las personas se sienten incómodas o frustradas en su trabajo debido a una mala apreciación de sus cualidades laborales, ya sea porque se les otorgan oficios que no corresponden con esas cualidades (se subestima su potencial laboral) o se les otorgan oficios que no tienen nada que ver con su preparación y experiencia, así como la sobreexigencia en el trabajo.

La autoevaluación juega un papel importante, debido a que el individuo revisa sus capacidades para afrontar una situación, y así mismo desarrollarla. El sujeto evalúa y compara sus propias capacidades para hacer frente al estrés y la intensidad del estresor, experimentando reacciones consecuentes de esa evaluación.

Según Del Hoyo Delgado, M.A. (2001), la disparidad entre los retos que experimentan las persona y las creencias que tiene sobre su capacidad para afrontarlos, determina la experiencia del estrés.

Manejo del estrés laboral

El manejo del estrés no es tan simple, debido a que contiene una serie de factores que pueden afectar a todos los individuos. Según Sauter & Hunell (1990) Los encargados de la salud organizacional deben, principalmente, atender y revisar grupalmente el estado y las condiciones laborales, y de esta forma contrarrestar las posibles falencias en la empresa, debido a que los gerentes y empleadores consideran de alguna forma mucho más costosa la atención colectiva, deciden manejar el estrés de sus empleados de forma individual, considerándolo como la más rápida y mejor solución.

La mayoría de personas saben lo que es el estrés laboral, y alguna vez lo han experimentado, muchas veces pensando que se les pide más de lo que pueden hacer, o porque empiezan a pensar que pueden hacer más con la teoría de “puedo hacer aún más para mejorar esto o lo otro y sólo me llevará un rato más...”, hasta el punto de crear una dependencia enfermiza por el trabajo, lo que absorbe a la persona mental y físicamente.

Tipos de Estrés Laboral.

De esta manera, encontramos personas que viven tan aferradas al trabajo que dejan su vida social y emocional de lado, siendo esta la causa principal de estrés laboral. Del Hoyo Delgado, M. A. (2001) nombra dos tipos de estrés laboral, el estrés sin trabajo o estrés no laboral y el estrés del trabajo o Estrés laboral.

El primero se genera por la falta de empleo. Saber que la persona es capaz pero no hay oportunidad de demostrarlo, más los problemas económicos que esto puede implicar. Evidentemente, el tratamiento para esta clase de estrés es más complicado que el derivado por el trabajo diario.

El otro tipo de estrés es el laboral. Éste afecta en general a los trabajadores por la gran presión psicológica. En muchos casos la causa del mismo es el querer llegar a la perfección o intentar hacer allá de las posibilidades reales. Este tipo de actitudes pueden llevar a las personas a caer en el “síndrome del quemado”.

Evitar llegar a estos extremos de estrés exige una reflexión personal sobre una serie de aspectos. Es imprescindible fijar con claridad cuáles son las tareas laborales y su tiempo de ejecución, ser conciente que los procesos en el trabajo no siempre son tan lineales como de cree, asumir que siempre surgen tareas no planificadas, que se “incorporan” al plan de trabajo. Otro aspecto importante dentro de este proceso es el saber delegar. Muchos líderes quieren acaparar toda la información de su departamento sin informar de ciertos temas al conjunto de su equipo, ser concientes de las virtudes y limitaciones. (s.a tomado de la red <http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/estres/opinion6.asp>).

Cómo prevenir el estrés laboral

Es importante concientizar al trabajador de las condiciones óptimas de trabajo como son la buena ventilación, el espacio, el buen trato, el respeto, etc, buenos hábitos alimentarios y períodos de descanso regulares, además de hábitos físicos como serían la relajación, autoentrenamiento, bioretroestimulación, ejercicios respiratorios, autoestima, meditación y yoga, enseñar el uso de estrategia para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo de la capacidad de planeación, técnicas de negociación; así como ejercitar habilidades para la toma de

decisiones, solución de conflictos, conducta asertiva, manejo del tiempo y en general el desarrollo de mejores relaciones humanas (Davis, M. 2001).

Cansancio

El cansancio se define como la incapacidad de mantener una fuerza inicial durante un esfuerzo continuo. Esta definición es incompleta, pues en realidad habría que diferenciar dos tipos de cansancio, el físico que se refiere a la reducción reversible de la función del músculo esquelético y el Cansancio mental que se refiere al paro transitorio de la capacidad de concentración. (s.a tomado de la red www.ergonomics.com)

La causa más frecuente de una sensación de cansancio súbita suele ser la existencia de un proceso infeccioso en alguna parte del organismo, como por, ejemplo, en la garganta o en las muelas; otra enfermedad como la tuberculosis, la gripe o la anemia provocan un cansancio sin explicación aparente.

Asimismo, algunas alteraciones hormonales pueden presentarse unos síntomas iniciales reducidos a la sensación de fatiga. Igualmente, hay que señalar que el cansancio, la debilidad o la pérdida de apetito y de peso son tres manifestaciones generales de algunos procesos cancerosos. (Gil-Monte, P. R., Peiro, J. M. ,Valcárcel, P. 1996)

En algunas ocasiones, la causa del cansancio es psíquica. El aburrimiento conlleva a una falta general de interés y cierto sentimiento de cansancio continuo. De la misma forma, la ansiedad suele agotar a la persona que la padece de manera

prolongada. También la depresión, que generalmente va acompañada de insomnio, provoca una sensación de debilidad.

Enfermedades Generadas por el cansancio.

Según Hipócrates cualquiera especie de cansancio, si fuere espontáneo, anuncia alguna enfermedad. (Ortega 1999).

Las enfermedades más asociadas con el cansancio son las relacionadas con el sueño (como el insomnio o el hipersomnio) muchas veces causantes de una gran incapacidad para la vida laboral, social y de relación. Al cansancio sin causa y desmesurado se añaden otros síntomas menores, muy variables de unos enfermos a otros. Es frecuente tener algunas décimas de fiebre, sobre todo por las tardes. También se encuentran entre las quejas más habituales los dolores de cabeza, el dolor de garganta, y los dolores musculares o debilidad. Otros síntomas incluyen la aparición de ganglios en el cuello, dificultad de concentración, alteraciones del sueño y otros muchos. (s.a Tomado de la red <http://www.ondasalud.com/edicion/noticia/>).

Otras enfermedades son la depresión y el Síndrome de cansancio crónico, el cual se define como un cansancio intenso que incapacita a los pacientes tanto física como mentalmente durante seis meses o más, que se exagera por esfuerzos mínimos y que no se puede explicar mediante diagnósticos convencionales Montesdeoca, D., Rodríguez, F. y Polanco, L. (1997).

Aunque en la actualidad existen varias definiciones operacionales diferentes del SCC, todas se basan en la información que aportan los pacientes. Debido a que no

se cuenta con marcadores diagnósticos de laboratorio ni se han definido muestras de biopsia patognomónicas, el diagnóstico de esta enfermedad se realiza por exclusión.

El SCC es una enfermedad puramente subjetiva y hasta el momento no se ha informado de tratamientos que hayan logrado mitigar la enfermedad, aunque la psicoterapia conductual cognoscitiva puede aliviar los síntomas. (s.a Tomado de la <http://www.scielosp.org/scielo>)

Tratamientos Para el Cansancio

Según Cohen (2004), se han ensayado múltiples fármacos en el tratamiento del cansancio crónico, aunque la mayor parte de ellos sin resultados satisfactorios, excepto en casos aislados. De todos ellos, los mejores resultados se han obtenido con fármacos antidepresivos. Otro gran grupo de fármacos incluye a los estimulantes de la inmunidad y los antivirales.

Los anti-inflamatorios no esteroides y los corticoides son eficaces en ocasiones en el control de los síntomas de la enfermedad, especialmente las artromialgias, pero no influyen en la evolución a largo plazo de este síndrome. Se trata de una enfermedad crónica, de muy larga evolución, aunque con una tendencia ligera a la mejoría espontánea.

A pesar de ello, esta enfermedad condiciona un importante grado de incapacidad, y más de la mitad de los pacientes continuarán teniendo dificultades para continuar con su actividad habitual a los cinco años del comienzo de la enfermedad. (Fernández-Montalvo, J. 1998)

Fatiga Laboral

Carga Laboral

En general, en el trabajo hay diversos factores que contribuyen a la carga de trabajo mental. Éstos deben identificarse para cada puesto o situación concreta y se pueden agrupar de la siguiente manera, de las exigencias de la tarea, de las circunstancias de trabajo (físicas, sociales y organización) del exterior de la organización.

La carga de trabajo puede ser inconveniente cuando uno o más factores son identificados como perjudiciales y la persona no puede afrontarlos.

Las características individuales influyen en la tensión que provoca en la persona las presiones que recaen sobre ella. Algunas de éstas son el nivel de aspiración, la autoconfianza, la motivación, las actitudes y los estilos de reacción, las capacidades, la cualificación/capacitación, los conocimientos y la experiencia, la edad, el estado general, la salud, la constitución física y la nutrición, el estado real y el nivel inicial de activación. (Fernández-Montalvo, J. 1998)

Es resumen, los factores procedentes del entorno ejercen diferentes presiones sobre la persona; la activación mental consecuenta con las presiones externas del trabajo se expresa en cierto grado de tensión mental para dar respuesta a las demandas del trabajo. Esta tensión puede variar dependiendo de la persona, y aunque puede facilitarle la realización de su trabajo, también puede perjudicarla en ciertos momentos, como cuando se alcanzan estados de fatiga mental y estados similares por monotonía, hipovigilancia o saturación, y por último, la preparación o entrenamiento para la tarea.

Para evitar generar un estrés crónico, existen técnicas entre profesionales de la enseñanza, como el fomentar la formación de profesores en técnicas de relajación física-psíquica y resolución de conflictos.

A nivel personal, existen otras estrategias que pueden prevenir este síndrome, no sobrecargarse de tareas y menos si no forman parte de las tareas habituales, utilizar los canales de comunicación que haya en la empresa: departamento de recursos humanos, correo interno, sistema de sugerencias para informar a los superiores de las preocupaciones que nos inquietan. (s.a. Tomado de la red [//www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/estres/opinion6.asp](http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/estres/opinion6.asp)).

Los cambios tan continuos obligan a los individuos a adaptarse y la reacción que tengan será para decisiva superarlos o no, por lo cual, la reducción del estrés no siempre está relacionada con la carga laboral, sino con la actitud que cada uno tenga al reaccionar. (Buendía, J. 1998)

Según Gil-Monte, P. y Peiró, J. M^a. (1997) la fatiga se divide en dos tipos, la fatiga física y la fatiga mental. La fatiga, a nivel general, es una reacción física en la cual el cuerpo demanda un periodo de descanso debido a la fuerte carga laboral (o física) a la que se ha expuesto. Esta disminuye como tal la capacidad de interrelación con el medio y su desempeño en las tareas a realizar, además de la comunicación tanto intrapersonal como interpersonalmente.

Fatiga Mental

Según la norma ISO/DIS 1005 ERGONIMIC PRINCIPES RELATED WITH MENTAL WORK LOAD, de fatiga se entiende, una alteración temporal

(disminución) de la eficiencia funcional mental y física. Producida por una labor monótona, donde el individuo permanece largas jornadas desarrollando la misma tarea. (Gómez Jacinto, M. I. Hombrados, J. M. Canto y F. M. Montalbán 2000).

Las implicaciones físicas como psicológicas pasan de ser un simple agotamiento a convertirse en patologías, que a pesar que en ocasiones pasan a ser irrelevantes, traen consigo problemas de mayor trascendencia. Esta desaparece, al igual que algunas otras sensaciones como son la hipovigilancia, saturación mental, cuando se cambia de labor. Algunos síntomas que se asocian con la fatiga son la somnolencia, la fluctuación del rendimiento y la variabilidad en la frecuencia cardiaca.

Según Arquer (2000), la fatiga está estrechamente relacionada con la actividad debido a que esta afectara personal, laboral y económicamente al individuo, bloqueando su capacidad en tareas simples aumentando el margen de error en su labor y obligándolo a sobreexigirse sin conseguir ningún resultado o disminuyendo la obtención de los mismos.

Para Gómez Jacinto, M. I. Hombrados, J. M. Canto y F. M. Montalbán (2000) otro fenómeno común dentro de la fatiga es el lapsus, que se da en condiciones de vigilancia durante largos periodos, este se activa como un bloqueo del organismo frente a un periodo fatigante y, al igual que la monotonía, disminuye el desempeño.

Una de las consecuencias de la fatiga, como lo es el absentismo, abarca un rango de prioridad que va desde la ausencia por horas o hasta días dependiendo que tan crónico y agudo sea el caso. En estas situaciones, se presentan síntomas poco usuales dentro del individuo que se aquejaría de alteraciones físicas pero sin ser consideradas una patología importante. Cuando se refiere a lo que es en si la fatiga mental,

aparecen dolores, cansancio, problemas digestivos. Este absentismo es tan solo una reacción del cuerpo exigiendo un descanso y aunque puede durar un espacio de tiempo reducido, puede que la causa permanezca en su ambiente laboral. Si no se mejora la situación recaerá en este estado de improductividad sin importar en que condiciones regrese el individuo. (Montesdeoca, D., Rodríguez, F., Polanco, L., et al. 1997)

Como recurso, se han dividido y localizado distintas clases de fatiga totalmente dependientes de la labor o el cargo que se desempeñe, como lo es la Fatiga Psicológica, que afecta a la persona que trabaja dentro de un campo donde las decisiones deben ser rápidas y precisas, o la fatiga muscular que afecta directamente el cuerpo y es producida por jornadas de extrema acción física.

Según Biggam, F.H., Power, K.G., McDonald, R.R., Carcary, W.B. y Moodie, E. (1997), a partir de un estudio realizado dentro de 1300 directivos de empresas industriales del mundo anglosajón, el síndrome comienza cuando la ansiedad afecta las capacidades de análisis y de toma de decisiones; a continuación se desarrollan dolencias diversas (lumbar, cervical, cefaleas, úlceras, depresiones) y se ven afectadas las relaciones interpersonales así como la capacidad de rendimiento.

A todo esto se le agrega la tensión y el hecho de saber que una mala decisión podría ser mortal a un nivel económico, los altos niveles de estrés y fatiga que manejan los empresarios y dirigentes crea también un ambiente de tensión dentro de sus subordinados creando así un ambiente laboral hostil y desencadenando toda clase de implicaciones individuales y colectivas, de esta forma el desempeño organizacional descendería empezando un periodo de crisis. De esta forma nos damos

cuenta de cómo la fatiga no solo puede afectar a nivel físico y psicológico individual sino también que de allí se desprende una “reacción en cadena o efecto domino” en los empleados.

El sedentarismo laboral, y con esto se refiere a permanecer largos periodos en un mismo lugar bajo condiciones de presión e interacción personal reducida, es, sin duda, otro factor creador de fatiga mental, ya porque no existe conciencia física por parte del empleado, limitándolo a exigirse a si mismo en una mala posición, cumplir con sus tareas.

En ocasiones sacrificar sus periodos de descanso para realizar tareas encomendadas o extender las horas de trabajo, ya sean horas extra voluntarias u obligatorias, no permite al cuerpo y la mente tomar el descanso suficiente y es aquí donde se marca el punto de partida hacia lo que llamamos fatiga mental. Además, las repercusiones sociales que produce esta clase de rutina afectara emocionalmente a corto y largo plazo al individuo, alejándolo de su familia, reduciendo los espacios de esparcimiento y limitando su capacidad física y mental a la hora de desarrollar otras tareas ajenas a su trabajo.

Otro detonante es aquel planteado por Socorro. F (2004) El síndrome Ganimedes que es aquella actitud orientada a la explotación de una cualidad del subordinado, limitando su desarrollo a un área específica o parte del proceso, la cual es asumida por el supervisor en beneficio propio y sus características son, que se presenta en cualquier tipo de trabajo, no tiene un área específica de aplicación, la competencia explotada beneficia mas a la organización que el empleado, el supervisor presenta la realización de la actividad o trabajo específico, como la única oportunidad de

mantener el empleo. Aunque las facultades del individuo deben ser explotadas, esta forma de hacerlo solo le representa incomodidad y el no hacerlo frustraría la actividad de preparación.

Como Prevenir La Fatiga

En el mundo laboral, los problemas de fatiga mental deben abordarse desde el estudio de todas las condiciones de trabajo, de las exigencias del mismo sobre la persona y de los recursos de esta para dar respuesta a tales demandas en tales condiciones. La prevención de la fatiga debe empezar desde el diseño de las condiciones de trabajo y la definición de los puestos de trabajo. (s.a. tomado de la red Une 81-425-91. Principios ergonómicos a consideraren los proyectos de los sistemas de trabajo).

Todos estos cambios no pueden ser realizados precipitadamente. Primero se debe hacer un estudio organizacional de las necesidades laborales y a partir de ahí actuar. Como principio, la adecuación de los espacios de trabajo y la indumentaria cumplen una función importante. Respecto al espacio, cumplir con ciertos requerimientos básicos como lo son una buena ventilación, iluminación, el ruido, entre otros hacen de la experiencia de trabajo algo mas gratificante, además, el desempeño individual y al convivencia en el trabajo mejorarían en algún porcentaje. (s.a tomado de la red www.ergonomics.com.)

En la indumentaria, los elementos que ayuden a facilitar la labor como son de aspecto mobiliario, útiles y herramientas de trabajo.

Según Katzebach (2004) más que cualquier otro motivador, el orgullo fomenta la cooperación y el esfuerzo colectivo, así como la iniciativa individual. El hacer

sentir la importancia del trabajo realizado al individuo crea un ambiente de motivación y autosuperación laboral, además, la organización del tiempo para así tomar pausas espontáneas, mas que las impuestas, le permiten al empleado tomar descansos esporádicos que no sofocarían su ambiente.

¿Porque espontáneas y no impuestas? Se puede tomar como ejemplo un empleado dedicado a su trabajo que siente que esta progresando de forma continua y se siente motivado, la pausa impuesta solo seria cortar este periodo de “inspiración” además que se considera como molesto para la persona interrumpida. Esta clase de pausas, espontáneas, hacen que el individuo maneje su tiempo de trabajo autónomamente y lo harán sentir fuera de toda presión.

También se debe tener en cuenta la cantidad de pausas que debemos hacer, ¿Cómo saberlo? Respecto a la intensidad del trabajo y de las condiciones de resistencia de cada una de las personas permitiéndole así cambiar su entorno alejando su mente temporalmente del trabajo.

Según Katzebach (2004) los empleados deben tomar la iniciativa de hacer un amplio espectro de tareas que cambian rápidamente, guiados por una comprensión de las prioridades siempre dinámicas de sus empleadores y de sus clientes

En la prevención toman un rol importante los hábitos de cada individuo como son la alimentación, la actividad física y el descanso. Al ser conciente que algunas personas son mas expuestas a la fatiga que otras, dependiendo de factores como la edad y pues los hábitos mencionados anteriormente se podría aliviar la carga laboral permitiendo el uso de distintos recursos, pero básicamente los anteriormente mencionados.

Una buena alimentación es importante, debido que esta reduce la precipitación de la sensación de fatiga, la mala dieta no solo crea problemas en el organismo, sino que reduce el umbral de la fatiga. Al carecer de algún nutriente el individuo podría reaccionar más lentamente poco en el desarrollo de tareas, ya que el desgaste de energía y la pérdida de fuerza crean una sensación de desfallecimiento e incapacidad física. El descanso debe ser regular y preferiblemente en el periodo nocturno, las consecuencias de malos hábitos en el descanso llevan a la persona a sentirse propensa a la irritabilidad y la somnolencia, cuando se trabaja en sistema por turnos por turnos la capacidad reparadora del descanso pierde su efecto y conlleva problemas de coordinación. Así un buen hábito en el descanso nos permite ser menos vulnerables ante situaciones de presión en el trabajo. (s.a tomado de la red <http://www.mtas.es/msht/index.htm> .

Para tener en cuenta, en el estudio y prevención de la fatiga de la ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). (s.a tomado de la red www-ergonomics.com).

Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia. En otras palabras, para hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él. Un ejemplo sencillo es alzar la altura de una mesa de trabajo para que el operario no tenga que inclinarse innecesariamente para trabajar. El especialista en ergonomía, denominado ergonomista, estudia la relación entre el

trabajador, el lugar de trabajo y el diseño del puesto de trabajo (Lin, D-Y, Hwang, S-L. 1998)

La aplicación de la ergonomía al trabajo brinda un gran bienestar al trabajador, ya que ésta abarca condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y salud del empleado, como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, el de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos y el calzado y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas. (Lin, D-Y, Hwang, S-L. 1998).

Las lesiones y enfermedades habituales se dan en la mayoría de ocasiones porque el trabajador debe adaptarse a situaciones de trabajo que no son siempre las más adecuadas. Los trabajos repetitivos o de alta tensión son los principales generadores de lesiones óseo-musculares, debido a una mala posición adaptada a la hora de llevar a cabo la tarea o el mal uso de una herramienta. Muchas de estas lesiones se desarrollan lenta y casi imperceptiblemente, siendo la mayoría de ellas prevenibles. (s.a tomado de la red http://www.itcilo.it/actrav/osh_es/ergo/ergoa.htm).

Según estudios realizados con base a la ergonomía, obligar a un trabajador a adaptarse a condiciones laborales mal concebidas puede provocar graves lesiones en las manos, las muñecas, las articulaciones, la espalda u otras partes del organismo, las vibraciones, las tareas repetitivas, los giros, las posiciones de trabajo forzadas, una fuerza o una presión excesiva, el levantar o empujar cargas pueden provocar lesiones y enfermedades que se desarrollen a lo largo del tiempo, las lesiones y enfermedades

provocadas por herramientas y puestos de trabajo mal diseñados o inadecuados a menudo se desarrollan con el paso del tiempo. (Wilson, J.Rl. 1995)

En cuanto al puesto de trabajo, éste debe ser diseñado de acuerdo a las necesidades de cada trabajador y su labor a realizar. Esto evitará mayores gastos (en caso de lesiones, tanto para el trabajador como para el empleador), y facilitará la labor de los mismos.

Para evitar lesiones y tensiones durante la jornada laboral, es importante seguir y poner en práctica una serie de parámetros que reducirían este riesgo; como por ejemplo la altura de la cabeza, debe haber espacio suficiente para que quepan los trabajadores más altos, los objetos que haya que contemplar deben estar a la altura de los ojos o un poco más abajo porque la gente tiende a mirar algo hacia abajo; la altura de los hombros, los paneles de control deben estar situados entre los hombros y la cintura, hay que evitar colocar por encima de los hombros objetos o controles que se utilicen a menudo; alcance de los brazos, los objetos deben estar situados lo más cerca posible al alcance del brazo para evitar tener que extender demasiado los brazos para alcanzarlos o sacarlos, hay que colocar los objetos necesarios para trabajar de manera que el trabajador más alto no tenga que encorvarse para alcanzarlos; la altura del codo, hay que ajustar la superficie de trabajo para que esté a la altura del codo o algo inferior para la mayoría de las tareas generales; la altura de la mano, hay que cuidar de que los objetos que haya que levantar estén a una altura situada entre la mano y los hombros; longitud de las piernas, hay que ajustar la altura del asiento a la longitud de las piernas y a la altura de la superficie de trabajo; tamaño del cuerpo, hay que dejar espacio suficiente en el puesto de trabajo para los trabajadores de mayor

tamaño.(s.a tomado de la red http://www.itcilo.it/actrav/osh_es/ergo/ergonomi.htm)

La finalidad de la ergonomía es hallar la manera de que el puesto de trabajo se adapte al trabajador, en lugar de obligar al trabajador a adaptarse al puesto de trabajo.

Conclusiones y Discusión

Con base a los resultados del estudio se puede indicar que existen factores que intervienen en el proceso multicausa del estrés laboral a nivel psicológico. El desempeño de rol, el estilo de dirección, la gestión de personal y la sobrecarga de trabajo son fuentes de estrés que ocurren en cualquier organización. La fuente de estrés proveniente de la imagen y credibilidad de la cultura, contiene un aspecto común en cualquier contexto organizacional.

El hecho de que los estresores percibidos por las personas provengan principalmente de factores organizacionales y de gestión confirman estudios como los de Brown y Campbell (1990) y Biggan, Power, McDonald, Carcary, y Moodie (1997).

A través de esta revisión teórica, se puede indicar que existe una relación directa positiva entre el estrés percibido y el distrés psicológico. El efecto directo en los síntomas de distrés por parte de los distintos estresores se puede corroborar por medio de la percepción de la sobrecarga de trabajo, que predice además de manera importante los síntomas de depresión y hostilidad de las personas que presentan estrés laboral.

Las prácticas de gestión de personal en una organización predicen de manera importante el grado de somatización de las personas. Es interesante resaltar que generalmente, el estrés de rol y el de estilo de dirección no tienen incidencia en el distrés de los sujetos

Se sugiere que exista una mejor organización del trabajo a realizar por las personas y una mejora en la imagen y credibilidad de las organizaciones, ya que pueden ser efectivas para la disminución del estrés laboral.

Así mismo, se puede aseverar que los resultados de la revisión evidencian la tendencia a desarrollar estrés laboral en personas que se ajustan a un patrón sociodemográfico bien definido y muy similar a los estudios que muestra la literatura. A pesar de lo anterior, en la mayoría de los estudios realizados, el sexo femenino es el que presenta una mayor tendencia a padecer el estrés. A pesar de no existir presencia de éste, si llama la atención que se puede encontrar en síntomas que denotan una importante tendencia a la sobrecarga laboral, lo cual daría una pauta a que punto poner mayor atención para realizar una intervención precoz, y así evitar el estrés laboral. Sería interesante continuar la investigación, no solo teórica sino práctica, ampliando los contextos organizacionales, para observar y comparar como se muestran los síntomas en la actualidad y en diferentes contextos institucionales y así mismo en las repercusiones, procesamientos y manifestaciones individuales de acuerdo a la cultura y constructos mentales de cada sujeto en sociedad.

Referencias.

- Arquer, I. *La carga mental del trabajo; indicadores*. Centro Nacional de condiciones de trabajo. Barcelona.
- Biggam, F.H., Power, K.G., Mcdonald, R.R., Carcary, W.B. y Moodie, E. (1997). Self-perceived occupational stress and distress in a Scottish police force. *Work & Stress*, 11, 2, 118-133.
- Brown, J.M. y Campbell, E.A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work & Stress*, 4, 4, 305-318.
- Buceta, J. & Bueno, A. (1995). *Control de estrés y factores asociados*. Ed Dykinson
- Buendía, J. (1996) *Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés económico*. Departamento de metodología y análisis del comportamiento.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Burke, R. J. (2001). Predictors of workaholism components and behaviors, *International Journal of Stress Management*, Vol. 8, pp. 113-127.
- Cohen, S. (2004). *Social relationships and health*. American Psychologist. November 2004.
- Cousing, N. (1998). Brain behavior and immunity. Memorial lecture, pág 61-72.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Ed Mac Graw Hill. México.
- Davis, M. (2001). *The relaxation and stress reduction work book*. Recuperado el 10 de enero de 2003. www.mindtools.com
- Del Hoyo Delgado, M.A. (2001). *Estrés laboral*. Madrid: INSHT.

- Drenth, P. (1983). Handbook of work and organizational psychology (vol 1). Ed. Jonh Wiley and Sons. New York.
- Fernandez-Rios, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Ediciones Díaz Santos. S.A. Madrid.
- Fernández-Montalvo, J. (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. *Clínica y Salud*. Vol. 9 , pp. 607-620.
- French, W. (1999). *Administración del personal, desarrollo de recursos humanos*. Noruega editores. México.
- Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. (1994). *El estrés en el trabajo*.
- Gil-Monte, P. R., Peiro, J. M. ,Valcárcel, P.(1996). La Incidencia del síndrome de burnout sobre la salud: un estudio correlacional en profesionales de enfermería. España. *Psiquis*. Vol. 17 pp.37-42.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M^a. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gómez Jacinto, M. I. Hombrados, J. M. Canto y F. M. Montalbán (2000). *Aplicaciones de la Psicología Social* (pp. 170-179). Málaga: Miguel Gómez Ediciones.
- González, V. (2004). *Estrés y salud en mijeres que desempeñan varios roles*. Revista latinoamericana de psicología. Vol 22. pág 117-128.
- González, G. (2005). Es cuestión de hábitos. *Revista gestión* vol. 7 No 5
- Junta de Investigación de Accidentes de Aviación. (2000). *El factor humano como causa de los accidentes de aviación*.

Katzebach, J. (2004). El orgullo, un activo estratégico. *Revista Gestión*. Vol 7 No 5. Casa editorial El Tiempo.

Kiecolt-Glaser, J. (1998). *Stress, personal relationships and immune function health implications*.

Kotter, P. (2004). *Revista gestión*. Casa editorial El Tiempo. Vol. 7 No 5

Kotter, P. (2005). *Revista gestión*. Casa editorial El Tiempo. Vol. 8 No 2

Lin, D-Y, Hwang, S-L. (1998). *The develop of mental workload measurement in flexible manufacturing systems humans, factors & ergonomics systems human*. Vol 8, 1, pág 41-62.

Luximon, A. & Goonetilleke, R.S. (2001). *Simplified subjective workload assessment technique ergonomics*. 44. Pág 229-243.

Mc Kay, M. et al (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Martínez Roca. España.

Matad. P. et al. (2002). Diferencias de género en el estrés crónico. *Revista latinoamericana de psicología*. Vol 20. pág. 79-91.

Montesdeoca, D., Rodríguez, F. y Polanco, L. (1997) *El medio laboral y la salud mental (II): estrés, burnout y drogodependencias. Una propuesta preventiva*. España. Psiquis.

Nogareda, C. *La carga mental del trabajo, definición y evaluación*. Centro nacional de condiciones de trabajo. Barcelona.

Operar bajo presión. Tomado del a red knowledge@wharton.com.

Ortega, J. (1999). *Estrés y trabajo*. Mexico. Tomado del a red www.medspain.com.

Pollán, M., Sáinz, E., Oviedo, B. y Pascual, A. (1998). Salud laboral: condiciones de trabajo *versus* psicopatología. En R. de Diego y J. D. Valdivieso (Coords.), *Psicología del*

Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones (pp. 131-140). Madrid: Pirámide.

Richards S. (1985). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona.

Santed, M. (2001). *El papel de la afectividad negativa y positiva en las relaciones entre el estrés y positiva somática: un estudio intra e interindividual*. Cuadernos de medicina somática y psiquiatría de enlace. No 58.

Sherman, et al (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Ed Thomson. México.

Skipper, J. (1986). Evaluation of decision tree rating scales for mental workload evaluation ergonomic. Vol. 29, 4.

UNE-EN ISO 10075-2001. *Principios de Diseño*

UNE-EN ISO 10075-2001 *Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Partes 1 y 2.*

UNE-EN ISO 10075-2001. *Términos y definiciones generales*

William, W & Davis, K. (1996). *Human Resources and personnel management*. Ed Mac Graw Hill. México.

Wilson, J.R, et al. (1995). *Evaluation of human work, a practical ergonomic methodology (2 ed)*. Ed Taylor & Francis. Londres.

www.ergoprojects.com

www.mtas.es/msht/index.htm.