



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
VILLA MARIA

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Transformaciones en el mundo del trabajo y sus efectos en la salud mental

Año
2013

Autor
Yennerich, Germán

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Yennerich, G. (2013). *Transformaciones en el mundo del trabajo y sus efectos en la salud mental*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

**II CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA
REPUBLICA.**

ENCUENTRO ADENAG DE LA REGIONAL CENTRO OESTE

2013

UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

**TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS EN
LA SALUD MENTAL**

AUTOR: MG. GERMÁN YENNERICH

PROF. TIT. EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (UTN)

SÍNTESIS

Los cambios sociales originados a partir de las tecnologías de la información y de la comunicación, involucran al trabajo, sobre el que se suman las nuevas gestiones de los recursos humanos basadas en la calidad y en la dirección por valores.

Con esto el clásico trabajo tradicional, emparentado precisamente con la llamada Escuela Clásica de Administración, que se realiza en la empresa con horarios y funciones precisas, uniformado a veces incluso hasta en el vestuario, empieza a ser reemplazado por una nueva cultura laboral donde el trabajo pasa a ser una actividad sin un lugar y horario definidos, y que se mezcla con las actividades extralaborales.

Se trata de clarificar y ordenar los impactos de estos cambios en la gestión de la salud de los recursos humanos, activando estrategias de prevención que apuntan al bienestar y a la productividad de los mismos.

SALUD, ANSIEDAD Y ESTRÉS

La salud es un estado de bienestar biológico, psicológico y social, esta definición dada por la Organización Mundial de la Salud es muy importante porque rompe con la concepción negativa de la salud, que dice que estoy sano cuando no estoy enfermo, ahora estoy sano cuando me siento bien, de esta manera incorporamos la prevención, porque el malestar si bien no es una enfermedad sí es el camino para desarrollar alguna.

Hablamos de predisposición genética al referirnos a lo que por herencia incide en nuestra salud (si bien genética y herencia no son sinónimos), a ello hay que sumarle el medio que puede favorecer o no la salud, pero ¿cuál es el factor más importante para nuestra salud?, ni la genética ni el medio, el más importante es nuestro estilo de vida, nuestras costumbres, que pueden potenciar, disminuir o eliminar, aquello que está en el ambiente o que heredamos y nos perjudica. Es decir que para la mayoría de nosotros la salud está en nuestras manos, depende de nosotros, es nuestra responsabilidad.

Hablamos de estilo de vida y eso tiene que ver con nuestra conducta, con nuestro cotidiano comportamiento, y aquí incorporamos la idea de “ norma” , el sentido de que una conducta “ normal” es lo esperable en

cierta sociedad, y es esperable porque la mayoría la práctica. También el concepto de salud, y especialmente el de salud mental, está asociado a tener un cuerpo y una conducta de acuerdo a la norma, de acuerdo a la mayoría, lo que no es sinónimo de bienestar. A veces es necesario plantearse un cambio, bien vale recordar la frase de que si uno sigue haciendo lo que está haciendo, seguirá consiguiendo lo que está consiguiendo.

Nuestra conducta depende de nuestra formación en los primeros años de vida, lo que nos dio una particular forma de enfrentar con mayor o menor éxito los desafíos que enfrentamos, es por ello que reaccionamos de distinta manera frente al mismo estímulo actual.

Constantemente el ámbito donde vivimos, ya sea el laboral, el familiar, el educativo, nos presenta desafíos que nos pueden ayudar a progresar superándolos o nos alteran a través del miedo, la angustia o la ansiedad. El miedo es la tensión ante un peligro concreto, real; la angustia es un estado paralizante, de lentitud; mientras que la ansiedad es un estado de sobresalto, de inquietud, con pensamientos negativos sobre el futuro, hay una anticipación de lo peor, es positiva cuando nos ayuda a superar obstáculos, pero llega a ser negativa cuando por su intensidad y duración se torna paralizante, como por ejemplo en los ataques de pánico y en las

fobias, que son temores desmedidos e infundados conscientemente ante ciertas situaciones, objetos o seres.

Frente a la presión del entorno exigiéndonos una respuesta aparece el estrés, que es precisamente una reacción natural frente a un estímulo externo (agente estresor), se llama afrontamiento a las conductas que satisfacen o responden a ese desafío externo, por ejemplo: aumentar mi ritmo de trabajo frente a una mayor demanda de producción. El padre de este concepto fue Hans Selye quien estableció el síndrome general de adaptación, que son las tres fases por las que puede pasar el organismo frente a un desafío externo:

1-Alarma: donde el cuerpo tensa los músculos, aumenta el ritmo cardíaco y se prepara frente a la amenaza.

2-Resistencia: donde enfrentamos satisfactoriamente a las demandas esforzándonos.

3-Agotamiento: donde al persistir el estímulo, o debido a su intensidad, el organismo ya no lo puede enfrentar satisfactoriamente sin dar lugar a enfermedades o trastornos vinculados al estrés: úlceras, cardiopatías, hipertensión, insomnio, aftas, carencia de deseo sexual, reumas, psoriasis, migrañas, calvicie, alergias, entre otros, (Coleman, 1995)

EL TRABAJO Y EL ESTRÉS

Ya la Real Academia Española da como uno de los significados de trabajo, a la penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz, por lo que aparece como un desafío a nuestro bienestar, todo trabajo tiene exigencias o cargas para nuestro conocimiento, afecto o físico, así por ejemplo un músico tiene una exigencia física en su habilidad para ejecutar el instrumento, una exigencia cognitiva al leer la música y una afectiva al enfrentarse al público. Y llamamos riesgo a todo aquello que está presente en el medio y que puede causar un accidente o una enfermedad. Cuando las exigencias son muy intensas y duraderas, y/o los riesgos están presentes y son percibidos por el trabajador, actúan como agentes estresantes.

Lo propio de nuestro tiempo es que el avance tecnológico, iniciado hace unos 200 años con la Revolución Industrial, ha acelerado el ritmo laboral, primero con la introducción de las máquinas en el trabajo, luego con la cinta transportadora del fordismo y ahora con la informatización de los puestos. De esta manera la rapidez de los procesos de producción aparece como un desafío para los trabajadores, la entrega rápida de trabajos (“ just in time”) y el deseo de saldar con producción la inversión

en tecnología que rápidamente se desactualizará, llevan a implementar el trabajo por turnos rotativos incorporando el trabajo nocturno (más allá de las industrias de proceso continuo), lo que altera los ritmos biológicos de nuestra especie.

El afrontamiento del trabajo nocturno implica forzar el ciclo natural del sueño/vigilia, por lo que la fase de resistencia va a ser particularmente difícil, para dar lugar a la fase de agotamiento en muchos casos.

Esto es sólo un ejemplo de situación ansiógena o estresante en lo laboral, podríamos añadir:

- trabajos cuya velocidad no depende del trabajador
- trabajos donde no hay retroalimentación de los resultados
- trabajos de gran responsabilidad donde un error implica fuertes pérdidas
- donde los trabajadores no participan en la planificación de los procesos
- trabajos monótonos y repetitivos
- aquellos donde el salario depende del rendimiento
- el control excesivamente cercano
- el ruido

-la sociedad

Debemos agregar que como ya se ha dicho la historia personal influye en el hecho de establecer qué es estresante y qué no. Por ejemplo uno ve esto cuando la organización del trabajo contempla la participación de los trabajadores, para algunos es motivo de satisfacción para desarrollar su creatividad y otros, con una personalidad más estructurada prefieren limitarse a cumplir con las exigencias de trabajo fijadas y ven a la posibilidad de participar como una molestia, dejando en claro que un buen sistema de participación con resultados concretos puede vencer muchas resistencias.

La participación de los trabajadores en los procedimientos y objetivos de trabajo fijados por la empresa, puede interpretarse como una nueva carga laboral, que llega a la Argentina en la década del ' 80, y podríamos decir al mundo, con el auge de la gestión basada en la calidad, originada en Japón, más precisamente en la empresa Toyota y de ahí el nombre " toyotismo" o Sistema Toyota de Producción. Esta participación figura en el Contrato Colectivo de Trabajo del 2005 (Nº 730/2005), entre dicha empresa y el SMATA, en el artículo 1.10 " Kaizen" , que significa mejora continua, allí se dice que los empleados pueden revisar los procedimientos de la empresa y sugerir cambios que al ser aprobados se

incorporan al trabajo (Figari y Newman, 2013), pero esta posibilidad se transforma prácticamente en una obligación, ya que en las evaluaciones de desempeño tanto individuales como grupales, se toma en cuenta la implicación del empleado en las sugerencias.

La incorporación de las TICs en el modo de vida, abren la posibilidad de una transformación radical del mundo laboral, la vieja “ ciudad industrial” con empresas hacia donde se dirigen los empleados para trabajar, cumplen un horario bajo la protección del sindicato y leyes laborales, y luego regresan a sus casas; comienza a competir con la “ ciudad por proyectos” , (Boltanski y Chiapello, 2010), donde las TICs permiten una deslocalización de las actividades, con una computadora, un celular e internet, se puede trabajar desde cualquier lugar, abriendo la posibilidad del teletrabajo, evitando el tiempo muerto del traslado a la empresa, con la consiguiente baja en los costos, en el tráfico y contaminación en las urbes. La idea de trabajar por proyectos permite al trabajador la libertad de procedimientos para elaborar su trabajo y terminar el proyecto, es decir se rompe con la vieja concepción fordista de la “ one best way” , donde el administrador pensaba el procedimiento laboral y el trabajador sólo ejecutaba, pero en el logro del proyecto se rompe también con el horario fijo, hay un continuo temporal (De Angelis, 2013), donde se trabaja constantemente en la idea del proyecto.

Así como la física de Albert Einstein revolucionó la clásica física newtoniana del espacio y el tiempo, también las TICs pueden cambiar la clásica concepción del espacio y tiempo laborales. Incluso las TICs pueden generar nuevos lugares de trabajo, como los *Community Managers* o Gestor de Comunidades, que son personas que inician y gestionan comunidades de cibernautas en las diversas redes sociales, para difundir o monitorear la aceptación de marcas, productos o figuras públicas.

En la Argentina, con datos del 2011, había 1,6 millones de personas que trabajaban a distancia, el 6 % de la población empleada, de los cuales sólo 130 mil lo hacían en relación de dependencia (Abraham, 2013). Desde el Estado Nacional hay dos organismos que alientan esta modalidad, través de cursos a sus empleados, son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Sindicatura General de la Nación.

El trabajo a distancia es cuestionado, desde el punto de vista de la productividad en el sentido de que las relaciones sociales directas son más ricas en intercambio de información, en la generación de ideas y en el ejercicio del liderazgo; desde el punto de vista humano, las relaciones sociales directas son más satisfactorias porque llenan mejor la necesidad que el ser humano tiene como animal social de pertenecer a un grupo.

AFRONTAMIENTO DE LA PRESIÓN

Hay tres tipos de afrontamientos: dirigido hacia el problema, dirigido a la preparación física y psíquica de la persona para afrontar los agentes estresores, y un afrontamiento perjudicial a través de las adicciones.

Repetimos que el estilo de vida es el principal factor de importancia en nuestra salud, el sueño, la alimentación, el ejercicio, la posibilidad de relajarnos, nos pueden favorecer a la hora de enfrentar desafíos. Debemos acostumbrarnos a ver a cada persona como el centro de unión de sus distintas actividades, donde lo laboral no tiene existencia sino es unido a lo extralaboral, una persona tramitando su divorcio estará disminuida en su rendimiento laboral, y una persona a punto de ser despedida puede rendir menos en sus estudios.

El movimiento obrero en el mundo se ha organizado, entre otras cosas, para lograr parcelar el tiempo de los trabajadores en “ los tres 8” , 8 horas para trabajar, 8 horas para dormir y 8 horas para descansar, estudiar y recrearse. Los trastornos del sueño son los indicadores más importante del estrés, éstos pueden ser variados, pero el sueño nos permite diferenciar entre una fatiga normal que desaparece con el mismo, y una fatiga patológica cuando el sueño no alcanza a eliminar el cansancio.

Los puestos de trabajo tienden a ser cada vez más estáticos, cada vez nos movemos menos y no sólo en el trabajo, estamos sentados en el auto, frente al TV, frente a la PC, en el aula, y seguramente en este preciso momento. Nuestro cuerpo ha sido diseñado para estar en movimiento, nuestro cuerpo es el resultado de millones de años de evolución donde corríamos para comer y no ser comidos, hace sólo diez mil años que somos sedentarios al descubrir la agricultura, pero las posturas estáticas atentan contra nuestra naturaleza, si bien en el trabajo esta postura fue deseada por los ergónomos porque al existir pocos movimientos disminuye la posibilidad de un accidente, en la actualidad se recomienda caminar y moverse en las pausas, de hecho algunas fábricas están implementando ejercicios físicos dirigidos por profesores para trabajadores en sus puestos de trabajo, (Neffa, 1987).

Los efectos físicos adversos del estrés: hipertensión, aumento de la frecuencia cardíaca, respiración agitada, contracción muscular, pensamientos automáticos (no deseados), se pueden disminuir o eliminar a través de la relajación. La mayoría de las técnicas centran su atención en el control de la respiración: inspiraciones y espiraciones profundas que ocupan y desocupan los pulmones, usando para ello el diafragma, luego repasar mentalmente todo el cuerpo distendiendo los músculos sintiéndolos muy pesados, y por último la visualización de imágenes

agradables y tranquilas. De esta manera lograremos alejar al organismo de la tensión.

Existen afrontamientos nocivos como son las adicciones, la principal entre los trabajadores de Argentina es el alcohol, con una muy fuerte presencia en el ámbito de la construcción, donde ayuda a sobrellevar mentalmente penosas y riesgosas condiciones de trabajo, si bien disminuye la capacidad física para afrontarlas. Le sigue el tabaquismo, que a través de la nicotina libera en el organismo endorfinas que tienen la propiedad de aumentar la tolerancia al dolor, aumentar el ritmo cardíaco y la presión sanguínea, y producir sensación de placer, todo esto a cambio, por supuesto, del riesgo concreto del cáncer. También se consume cafeína como estimulante, pero su abuso deriva en mayor ansiedad, nerviosismo, inquietud, insomnio y temblores musculares.

PREVENCIÓN DEL ESTRÉS

Hemos dicho que el estrés se vincula mucho con el insomnio, otros signos de estrés son:

-inapetencia

-desinterés sexual

-irritabilidad

-desgana vital

La persona que ha ingresado en la etapa de agotamiento es una persona abatida, con pérdida de la autoestima y sentimiento de depresión.

Pero para no llegar a este estado es conveniente prepararse para que la etapa de resistencia no dé lugar al agotamiento y podamos afrontar exitosamente los desafíos sin mayores consecuencias para nuestra salud.

No hay que luchar contra el estrés, hay que luchar contra uno mismo para poder auto-administrarse de forma tal que las exigencias nos encuentren ya capacitados y con tiempo para enfrentarlas.

¿Cómo son las personas que no se estresan?. Se han determinado las siguientes características en ellas:

- consideran que lo que les pasa depende de ellas y no del medio
- creen que lo que hacen es verdadero, interesante e importante
- se enfrentan a las novedades como si fueran un reto del que podrán obtener beneficios
- ante un imprevisto tienen la capacidad de improvisar
- tienen apoyos sociales, personas en quienes confían y buscan ayuda

Para no ser controlados por las exigencias del medio, debemos acostumbrarnos a planificar lo que vamos a hacer, lo ideal es hacerlo al final del día para el día siguiente. En lo laboral, hay que planificar al final de la jornada laboral en el lugar de trabajo, para las actividades a realizarse al día siguiente, de esta manera la planificación para el otro día nos “ saca” de los problemas del día transcurrido y ya nos “ pone” en el día por venir, y al hacerlo en el lugar de trabajo antes de irnos, nos significa el cierre de la jornada laboral para irnos a casa sin llevarnos el trabajo a la misma. Recordemos dos cosas sobre la planeación:

1-Siempre las cosas llevan más tiempo hacerlas de lo que uno piensa, por lo que agreguémosle a cada actividad más tiempo del que pensamos como suficiente.

2-Ordenemos las actividades a realizar de la más importante a la menos importante, una vez que hagamos la de mayor importancia, recién pasemos a la siguiente y así sucesivamente, no hagamos mil cosas a la vez porque no terminaremos ninguna.

¿Cuándo las relaciones sociales son estresantes? Cuando nuestra conducta da lugar a que sean así. Respecto a esto hablamos de conductas agresivas, pasivas y asertivas. Una conducta agresiva es estresante porque yo quiero imponer mi punto de vista, o mi objetivo, o mis deseos, de una forma compulsiva sin importarme los demás, y para ello me tensiono, si es necesario grito o amenaza. Por el contrario, la conducta pasiva es estresante porque dependo de los objetivos y deseos de los demás, que por supuesto no tienen por qué estar enterados de cuáles son los míos si yo no los expreso, ni los hago notar, por lo que debo adaptarme a las exigencias de los demás y a sus tiempos. La conducta asertiva va por el medio de las dos anteriores, tiene en cuenta a los demás y a través del diálogo busca compatibilizar mis deseos, mis objetivos, mi tiempo con el de los demás, por ello es la más saludable y para ella es conveniente observar antes de actuar.

Por último agregaremos algo sobre la motivación, una de las leyes de Murphy dice que si su trabajo le gusta, seguramente está haciendo algo

mal, a tal punto está identificado el trabajo con el malestar. Otro chiste dice: qué feo será trabajar que hasta a uno le pagan por ello. Cuando el trabajo que uno hace nos permite expresarnos en aquellos temas o habilidades que nos gusta manifestar, por lo que es un trabajo motivante, cuando nos sentimos bien haciendo lo que hacemos, el estrés tiene pocas posibilidades de aparecer. No pareciera haber muchos trabajadores en esta condición, pero sí podemos cambiar nuestra actitud respecto al trabajo, capacitándonos y aprendiendo sobre el mismo para poder mejorarlo y ser nosotros los protagonistas.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAHAM, JUAN (2013). "TRABAJAR A DISTANCIA" EN MI CLUB TECNOLÓGICO. BUENOS AIRES, UTN, N° 253, ABRIL/MAYO 2013, P. 34.

BOLTANSKI, LUC Y CHIAPELLO, ÈVE (2013). EL NUEVO ESPÍRITU DEL CAPITALISMO. MADRID, AKAL.

BOUCHER, FRANCINE (1988). CONOZCA Y CONTROLE SU ESTRÉS. BUENOS AIRES, EDICIONES LIDIUM.

CASAS HILLARI, MIQUEL (2000). VIVIR BAJO PRESIÓN. BARCELONA, OCÉANO EDITORIAL.

COLEMAN, VERNON (1995). CÓMO SUPERAR EL ESTRÉS, GIRONA, EDITORIAL TIKAL.

CORMILLOT, ALBERTO (1999). VIVIR SIN STRESS, BUENOS AIRES, PERFIL.

DE ANGELIS, CARLOS (2013). "TECNOLOGÍAS INFORMACIONALES Y TRABAJO INMATERIAL" EN CIENCIAS SOCIALES, BUENOS AIRES, UBA, N° 83, MAYO 2013, P.4.

FIGARI, CLAUDIA Y NEWMAN, DIEGO (2013). "TOYOTIZACIÓN, CONTROL LABORAL Y LÓGICAS DE FORMACIÓN CORPORATIVAS" EN CIENCIAS SOCIALES, BUENOS AIRES, UBA, N° 83, MAYO 2013, P. 56.

GALIN, PEDRO Y NOVICK, MARTA (1990). LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO EN LA ARGENTINA. BUENOS AIRES, CENTRO EDITOR DE AMÉRICA LATINA.

LUNDIN, STEPHEN Y OTROS: (2001). FISH!. BARCELONA, EMPRESA ACTIVA.

NEFFA, JULIO CÉSAR (1987). CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ARGENTINA. CAPITAL FEDERAL, EDITORIAL HUMANITAS.

SCHEID, JEAN-CLAUDE (1987). LOS GRANDES AUTORES EN ADMINISTRACIÓN. BUENOS AIRES, HYS-PAMÉRICA EDICIONES.

WISNER, ALAIN (1988). ERGONOMÍA Y CONDICIONES DE TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, EDITORIAL HUMANITAS.