

## TENSION NERVIOSA, TRABAJO Y REPOSO

Pierre Thomas C. \*

### Resumen

*El presente trabajo describe y analiza las diversas situaciones que en la vida del individuo constituyen fuente de tensión nerviosa. Partiendo de los aspectos generales relativos a la exposición del individuo al "stress", describe los medios específicos, tales como el trabajo, la vida familiar y social, como fuentes importantes de tensión. Se ocupa de analizar las formas usuales de descanso y uso de las vacaciones, con las consecuencias fisiológicas y psicológicas del uso inadecuado del descanso laboral. Finalmente se refiere a las posibilidades de cambio por parte de las instituciones y del individuo mismo, en lo que se refiere a los problemas básicos de acción preventiva en materia de salud mental.*

### La exposición general a la tensión nerviosa ("stress")

El ser humano constituye una unidad bio-psico-social indivisible, un sistema dinámico complejo, en equilibrio inestable, que reacciona invariablemente a todo estímulo interno o externo a través de diversas modificaciones o alteraciones neurovegetativas y funcionales. Según la naturaleza e intensidad de dichos estímulos y el grado de los desequilibrios concomitantes a las modificaciones orgánicas consecutivas, el hombre se enfrenta a menudo con el riesgo de sufrir en grado diverso, desórdenes funcionales o lesionales. Estos desórdenes pueden manifestarse sea a través de un disfuncionamiento de sus sistemas nerviosos central y/o neuroendocrino, o mediante la presencia de trastornos orgánicos que afectan sus aparatos cardio-vascular, gastro-intestinal, respiratorio, génito-urinario, locomotor, etc. (2).

Como consecuencia del ritmo y desarrollo acelerados de la vida moderna, e íntimamente ligados a las condiciones de vida personal, familiar, social y profesional, el ser humano se encuentra expuesto a un sinnúmero de sollicitaciones o demandas de orden social y económico, a menudo apremiantes y dispares. Por su naturaleza, éstas tienden a absorber cada vez más el tiempo y las energías de los individuos, y conllevan, en la mayoría de los casos, tanto agresiones de orden físico como psicológico que afectan en forma diversa su equilibrio orgánico y emocional. Estas agresiones son, por una parte, el producto intrínseco del ajetreo creciente de una vida moderna llena de tensiones que se acumulan como consecuencia de la exposición del hombre a exigencias dispares y continuas, como son aquéllas que se relacionan con el trabajo, sus características y la imposición de horarios imperativos e inflexibles, la proliferación en el ambiente físico de estímulos sonoros y visuales potentes y violentos, así como el padecimiento de un tráfico automotor intenso y desordenado, y la inmersión en ambientes humanos en los que prevalecen relaciones interpersonales y dinámicas conflictivas o antagónicas (3). Por otra parte, y como complemento a lo anterior, un gran número de agresiones sufridas por el ser humano proceden, a su vez, del estilo propia de vida de cada individuo, o sea de la forma personal de enfocar

---

\* Asesoría, Dirección de Recursos Humanos, CCSS. Escuela de Psicología y Facultad de Medicina, Universidad de Costa Rica.

y desenvolverse en la vida en base a su argumento o programa de vida, el cual a menudo impulsa a las personas a exponerse o a provocar situaciones que conllevan una autodestrucción paulatina o violenta (1, 7).

Estas diversas agresiones a que se encuentra expuesto el hombre son las responsables, en gran parte, de toda una serie de padecimientos nerviosos y psicomáticos que, en la actualidad, aquejan a un número creciente de individuos, particularmente en los centros urbanos (3). En muchos casos, estos padecimientos nerviosos y psicosomáticos, que obedecen a alteraciones de los ritmos biológicos naturales del hombre provocados por los requerimientos a que éste se encuentra expuesto, inhabilitan parcial o totalmente a quienes lo padecen en cuanto a su capacidad de adaptación y desempeño social y laboral (2). En efecto, estas alteraciones son el producto de una exposición más o menos prolongada a situaciones que engendran una continua tensión nerviosa y emocional, ya sea por corresponder a cambios bruscos, imprevistos, intensos y rápidos del equilibrio nervioso y humoral, o por depender de una convivencia dentro de un ambiente físico y/o humano de carácter nocivo u opresivo para el hombre (6)

Entre las distintas situaciones productoras de tensión, o "stress", se destacan aquéllas que se derivan de la permanencia en ambientes de trabajo o de habitat ruidosos, insalubres, promiscuos, estrechos y superpoblados; de la exposición a situaciones de pluriempleo o a la acumulación de actividades y responsabilidades, simultáneas o consecutivas, muchas veces dispares cuando no contrapuestas (trabajo de distinta naturaleza, trabajo y estudio, obligaciones domésticas y familiares sobreañadidas al trabajo de la mujer); del enfrentamiento a obligaciones económicas, de connotación personal más o menos apremiante, que inducen a la prolongación del trabajo más allá de un determinado límite de tiempo (horas suplementarias, actividades laborales remuneradas durante períodos legalmente destinados al descanso), y que sumergen al individuo en un estado más o menos pronunciado de angustia; de la permanencia en ambientes laborales, sociales o familiares en los que las dinámicas de interrelación personal provocan situaciones de conflicto y antagonismo más o menos constante e intenso; de la entrega de actividades desordenadas y compulsivas (alcoholismo húmedo y seco, diversión obsesiva).

Si bien es un hecho que el organismo siempre logra una cierta adaptación o equilibrio frente a los requerimientos y agresiones a que se encuentra sometido, es igualmente un hecho que su capacidad de resistencia y adaptación tiene límites que, al ser rebalsados, desembocan en desajustes funcionales más o menos severos. A su vez, la exposición constante a situaciones de actividad continua y de tensión somática o psicológica implica una movilización energética que, en numerosos casos, sobrepasa las capacidades de recuperación y reparación inmediata y/o a largo plazo del propio organismo. Esto significa, por consiguiente, que, a pesar de los potenciales orgánicos de recuperación y homeostasis, la exposición prolongada a situaciones de actividad y tensión, o "stress", sea por cambios situacionales bruscos e imprevistos o por persistencia de los estímulos, entraña invariablemente un desgaste energético o fatiga- Cuando el organismo no logra activar sus mecanismos homeostáticos de recuperación y regeneración, lo cual significa que se mantiene en constante estado de tensión y no dispone de una fase o período de descanso, la fatiga degenera paulatinamente en agotamiento o "suma de todas las reacciones no específicas que se desarrollan finalmente a consecuencia de una exposición prolongada y excesiva a estímulos hacia los cuales hubo adaptación, pero que ya no puede ser sostenida" (6). Este agotamiento, que se traduce a su vez en una incapacidad más o menos crónica de recuperación (tensión muscular crónica e imposibilidad de relajación, insomnio, embotamiento u obnubilación), origina una disfunción o invalidación

del individuo quien manifiesta, consecuentemente, una reducción progresiva de sus potenciales de acción y adaptación, cuando no una neuropsicotización paulatina (2).

### **El trabajo como fuente de tensión**

Al considerar, en primer lugar las características de los puestos de trabajo, se observa que en muchos casos éstos conllevan, de hecho, una serie de situaciones de tensión o "stress" que se derivan de la actividad como tal, o del ambiente en que ésta se realiza, y que resultan en un grado diverso de nocividad para los trabajadores. Esto es, por ejemplo, el caso de todas aquellas tareas laborales cuya realización obliga a una exposición frecuente o continuada a estímulos sensoriales intensos o violentos, como ocurre en numerosas fábricas y talleres, planteles y obras públicas, oficinas ubicadas en zonas de ruido y polución. Es igualmente el caso para todas aquellas actividades laborales que conllevan la obligación perentoria, para quienes las realizan, de mantenerse en un estado más o menos perpetuo de alerta, ya sea porque de su desempeño pueda depender la vida propia o la de los demás (equipos de emergencia, de cirugía, de cuidados intensivos, operatorios expuestos a situaciones de alto riesgo personal o del equipo), o porque la ejecución de dichas tareas encierra una exposición constante a peligros inherentes al propio ambiente de trabajo (conductores de vehículos en zonas urbanas, personal encargado de la atención de pacientes psiquiátricos o de reos, laboratoristas e investigadores que operan con sustancias tóxicas o explosivas).

Todos estos puestos de trabajo ocasionan invariablemente un desgaste orgánico y emocional más o menos intenso, y se traducen por una fatiga tensional que impone una alternancia indispensable de la exposición al trabajo con lapsos periódicos de descanso y recuperación física y mental completos (reposo, relajación, sueño). Esto es así toda vez que, de acuerdo con los hallazgos de múltiples investigaciones efectuadas en relación a estas situaciones, existen evidencias claras y contundentes en cuanto a que la exposición frecuente o continuada a estímulos sensoriales intensos particularmente sonoros, provoca un incremento importante de la secreción de adrenalina y un aumento en el gasto cardíaco y en la presión arterial (hipertensión), así como una disminución de los potenciales del inmunosistema. Un fenómeno similar se observa cuando el organismo se encuentra obligado a mantenerse en un estado más o menos perpetuo de alerta, añadiéndose en este caso una activación mayor de los compuestos orgánicos como consecuencia de la presión psicológica inherente a la situación de atención y tensión. La exposición a estas situaciones es, en una proporción muy elevada de casos, el origen de diversos trastornos cardiovasculares (entre los que se destaca el infarto del miocardio), y de problemas gastrointestinales y genito-urinarios severos tales como colitis, estreñimiento crónico, úlceras y cálculos vesiculares y renales. Además, y como consecuencia de la disminución de defensas a nivel del sistema inmunológico, los individuos expuestos a estas situaciones se encuentran mayormente propensos a diversas afecciones virales e intoxicaciones. Asociados a estos fenómenos orgánicos, desde el punto de vista psicológico, se observa, en los individuos expuestos a estas situaciones, comportamientos irascibles que alternan con depresiones más o menos pronunciadas, así como una propensión elevada a la ingestión de bebidas alcohólicas o de drogas, y a un estilo de vida disoluto o anárquico que tienden a agravar los trastornos orgánicos.

Además de la adopción, a nivel organizacional o empresarial, de medidas orientadas por un lado o reducir, cuando no a eliminar, los factores ambientales o instrumentales

causantes de polución sensorial, especialmente sonora, y por otro lado abreviar o espaciar la duración de los períodos de exposición a la tensión y estado de alerta (horarios de tipo alterno con intercalación de períodos de alejamiento y descanso), el personal de trabajadores que enfrentan estas situaciones deben buscar los medios que les permitan aislarse en ambientes con un mínimo de polución y aprovechar de los períodos de descanso para relajarse física y psicológicamente. Esto significa no solo alejarse de centros de ruido, de cantinas y de núcleos poblacionales con hacinamiento, y disponer de un habitat ubicado en una zona ojalá exenta de polución ambiental (suburbios, zonas semirurales o rurales), sino también modificar en muchos casos su propio estilo y programa de vida (7). Solo así es posible enfrentar períodos de “stress” y recuperar el desgaste energético consiguiente, sin exponerse a disfuncionamientos orgánicos y conductuales que, a la larga, afectan más o menos irremediamente la salud física y mental de los individuos.

Paralelamente con los puestos de trabajo mencionados, y cuyas características conllevan una exposición inevitable a fuentes de “stress”, existe un sinnúmero de actividades laborales en las cuales las fuentes de tensión son menos evidentes, si bien no por ello dejan de estar presentes y de provocar igualmente un ambiente nocivo para el equilibrio psicossomático de los trabajadores. Esto es el caso de todas aquellas actividades que se realizan en centros de trabajo en los que las normas y exigencias operativas, las estructuras organizacionales y jerárquicas, la naturaleza de las funciones laborales y las características de personalidad de los protagonistas (ejecutivos, jefaturas, personal subalterno, colegas, público), originan situaciones de interrelación personal y grupal conflictivas o tóxicas. Si bien en estos casos, la tensión física no siempre es aparente, la calidad humana y organizacional que impera en dichos ambientes laborales encierra tensiones psicológicas, de intensidad variable, que afectan igualmente, cuando no más seriamente, el equilibrio psicossomático de los trabajadores. Estas tensiones son, en algunos casos, consecutivas a la existencia de presiones externas y ritmos de producción que inducen en los trabajadores sentimientos de inadecuación, de alineación o de rebeldía. En otros casos, los más generalizados, estas tensiones se relacionan directamente con el desarrollo de labores monótonas o rutinarias y/o de actuaciones ocupacionales y transacciones inadecuadas (cuando no patológicas) practicadas por el propio personal que labora en dichos centros de trabajo (rivalidades, antagonismos, conflictos de autoridad, problemas de adaptación y ajuste individual y grupal, intrigas). Además, y a pesar de lo estructurado de los puestos de trabajo, o como consecuencia de ello según los casos, un gran número de empleados enfrenta situaciones laborales que engendran una inseguridad pronunciada, sea con respecto al grado de autoridad que les corresponde (jefaturas, especialmente de tipo intermedio), a la estabilidad en el puesto (personal a prueba o interinazgos prolongados), o a la deficiencia o ausencia de definición de funciones y expectativas ocupacionales provocadas por reacciones indecisas o anárquicas de los superiores jerárquicos. Esta inseguridad, y los sentimientos de confusión e inadecuación que se derivan de ella, se sobreañaden a las interrelaciones deficientes del grupo de trabajo y aumentan más aún el riesgo de tensión o “stress” que prevalece en muchos centros de trabajo.

Complementariamente con lo anterior se observa con cierta frecuencia la presencia de actitudes negativas del trabajador, sea para con la ejecución de las tareas que le son asignadas, o para con la organización laboral en la cual trabaja. Estas actitudes, que generalmente se traducen en conductas o reacciones pasivo-agresivas cuando no apáticas y robotizadas son, en muchos casos, consecutivas a conflictos profundos de intereses, desmotivación o desilusión por el fracaso o inaccesibilidad para con el cumplimiento de las

espectativas personales (en general fantasiosas y no realísticas), o por sentimientos de confusión, inadecuación o alienación derivados de la índole de la propia ejecución ocupacional, o de divergencias ideológicas más o menos precisas con los fines de dichas tareas, de la organización laboral, o de su estructura. En estos casos, la sola idea en relación a la obligación de dirigirse diariamente al centro de trabajo es de por sí causa de tensión, la cual se agrava por los otros factores inherentes a la propia situación de trabajo.

Estas diversas situaciones que originan conflictos interpersonales, sentimientos de inseguridad, inadecuación o enajenación tienden a ser muy comunes, particularmente en organizaciones laborales y centros de trabajo en los que el individuo enfrenta una carencia de estímulos motivacionales y de reconocimiento, tanto personal como profesional y social. Esto se hace más evidente cuando la empresa o institución corresponde a un engranaje laboral y administrativo complejo e impersonal, como es en general el caso de las organizaciones oficiales del Estado. Ello no sólo incide en el equilibrio psicológico de los trabajadores, sino que afecta también su equilibrio orgánico (5). En efecto, estas situaciones y los ambientes psicológicos que se derivan de ellas son el origen de numerosos padecimientos y desórdenes psicossomáticos, ya sean éstos de tipo nervioso (trastornos de conducta, insomnio, obesidad, depresión, nerviosismo, irritabilidad), o de tipo orgánico (úlceras, asma, fluctuaciones de la presión arterial).

Las tensiones inherentes a estas situaciones, en las que predominan interrelaciones laborales tensas o conflictivas, no solo obedecen a rasgos patológicos de los protagonistas sino que se encuentran fomentadas, en gran medida, por la naturaleza misma de las actividades de trabajo. En efecto, en muchos casos las labores o tareas a realizar son percibidas por el personal como monótonas o rutinarias, poco efectivas o trascendentales, y carentes de estímulos y reconocimiento, cuando no exentas o excluyentes de cualquier iniciativa y aporte personal. En otros casos, lo que prevalece es una impresión más o menos precisa y consciente de la existencia de una inadecuación de las motivaciones y expectativas individuales en relación con la naturaleza de las tareas, o los objetivos del grupo de trabajo o de la empresa e institución, y las posibles perspectivas personales de mejora y desarrollo. Esta inadecuación origina en muchos trabajadores sentimientos más o menos confusos de alienación y rebeldía ante normas organizacionales y jerárquicas cuya aplicación rígida suscita conflictos de autoridad y reacciones de resistencia ante una situación percibida como coercitiva o enajenante.

Como consecuencia de estos rasgos inherentes, tanto a la situación personal del trabajador, como a la propia del centro de trabajo, una proporción importante del personal tiende con frecuencia a estructurar su tiempo en función de rituales destinados a dar un aparente sentido a las tareas desempeñadas, de pasatiempos destinados a rellenar el tiempo o a combatir el tedio y la inadecuación, o de la participación en actividades típicas de "extorsión de caricias" y juegos psicológicos, que ponen en actividad la expresión de sentimientos negativos o rebusques de parte de los protagonistas y la acumulación de frustraciones y tensiones emocionales como beneficio o desenlace (8). Estas formas de estructuración del tiempo, muy en boga en numerosos centros laborales, desembocan invariablemente en conflictos interpersonales más o menos severos e intensos, que no solo destruyen la armonía del ambiente de trabajo, sino que provocan también una fatiga psíquica y física. Esto degenera paulatinamente en depresión y desinterés de los individuos involucrados, con sus implicaciones consecutivas tanto en el desarrollo de las actividades del trabajo, como en una cada vez mayor toxicidad psicológica del ambiente y de las personas que lo conforman e interactúan en él. La persistencia de estos ambientes se refleja en la adopción de interrelaciones hostiles, o en una recrudescencia de actividades

de extorsión de caricias y juegos psicológicos que terminan absorbiendo la mayor parte del tiempo de los empleados y que llegan, en muchos casos, a niveles graves de autodestrucción y destrucción colectiva (anomia, alcoholismo, drogadicción, prostitución, alienación).

### **La vida familiar y social como fuente de tensión**

Si bien, como se ha mencionado, el trabajo juega un papel relevante como fuente de tensiones, sean éstas físicas, psicológicas o mixtas, la naturaleza de las interrelaciones familiares y sociales del trabajador coadyuvan al fenómeno de tensión que este experimenta e, incluso, puede ocupar en muchos casos el lugar principal como productora de "stress". Mientras algunos individuos trasladan al hogar las tensiones acumuladas en el trabajo, otros a su vez llevan consigo al centro de trabajo las tensiones que se derivan de sus relaciones de pareja y de familia deficientes, al igual que las tensiones que se originan en su propio estilo de vida y en los problemas socioeconómicos que se desprenden de ello. En esta forma, en numerosos casos se establece un círculo vicioso entre el trabajo, el hogar y la vida social, con lo cual la exposición al "stress" se hace crónica, con poca o ninguna probabilidad de ruptura y solución si no hay antes un cambio radical en el estilo de vida del individuo.

Para la mayoría de los profesionales e investigadores de la conducta (psicólogos, psicosomatólogos, psiquiatras), el hogar es el refugio principal cuando se busca ayuda para combatir el "stress" producido por las presiones del trabajo. Si la dinámica familiar y la relación de pareja se caracterizan por interrelaciones armoniosas y un ambiente sano, éstas favorecen grandemente la recuperación del desgaste energético originado por el trabajo o el ambiente en que éste se realiza y, en muchos casos, la vida familiar logra reducir considerablemente las consecuencias negativas de la exposición del individuo a la tensión de origen laboral. Esto es así no sólo por el hecho de que el trabajador no se encuentre expuesto a situaciones de conflicto y tensión emocional en su hogar sino que, en la mayoría de los casos, la armonía de sus relaciones de pareja y de familia cumple con la ración de estímulos positivos (caricias positivas) y de afecto que él necesita. Al satisfacer en esa forma sus necesidades de caricias (estímulos físicos, gestuales, verbales y escritos dirigidos intencionalmente de un individuo a otro), ese trabajador no siente la necesidad de participar en juegos psicológicos y extorsiones de caricias en su centro de trabajo, ni tampoco se encuentra mayormente afectado por la toxicidad de las relaciones humanas que puedan prevalecer en su ambiente laboral. En efecto, cuando el individuo —hombre o mujer— disfruta de una relación de pareja y de familia armoniosas y adecuadas, el hecho de encontrarse expuesto en el área laboral a un ambiente negativo y tensional no lo afecta mayormente ya que lo anterior le proporciona, en cierta medida, un antídoto a los efectos negativos del "stress" (1, 8).

En cambio, cuando las relaciones de pareja y de familia son conflictivas, los efectos de una exposición a un ambiente laboral tensional (físico y/o psicológico) se intensifican, observándose en este caso un fenómeno sumatorio de tensión, especialmente de origen emocional. En estos casos, el trabajador es más vulnerable a las presiones inherentes a su trabajo, y se inclina más fácilmente a participar activamente de la toxicidad que prevalece en su lugar de trabajo, dedicando una buena parte de su tiempo laboral a la práctica de pasatiempos, rituales, juegos psicológicos y extorsión de caricias. De hecho, en la actualidad existen numerosas evidencias clínicas de las que se desprende que el estilo de

vida familiar y social, y su dinámica inherentes, proporciona la mayoría de las situaciones causantes de tensión emocional para el promedio de los trabajadores que asumen posiciones de jefatura o supervisión, así como para la mayoría de aquéllos que trabajan en oficinas y en centros de atención o servicio al público. En efecto, cuando se analiza el desempeño en los roles de pareja y de familia de individuos propensos al “stress”, se observa que dichos individuos presentan, en general, un vacío existencial así como una vida afectiva conflictiva u hostil, con fuertes demandas emocionales, materiales y sociales que no pueden ser satisfechas adecuadamente y que abruman a la persona que padece de esta situación psicosocial. Es así como, para aliviarla, en muchos casos los trabajadores acumulan tensiones al entregarse en forma convulsiva a actividades sociales, particularmente de “diversión” (cantinas, espectáculos, salones de baile, fiestas), que absorben incluso una proporción elevada de sus ingresos creando mayores problemas en el seno de la familia (económicos y emocionales). Otros en cambio, acumulan trabajo prolongando su tiempo de dedicación a éste en el propio centro laboral o llevándolo a casa en las noches, fines de semana y feriados (alcohólicos del trabajo), o se entregan de lleno a actividades extrafamiliares absorbentes (deportes, política, actividades académicas o sociales —recepciones, cocteles, cenas—, actividades remuneradas suplementarias y otras), como una forma de alejarse o escapar de un ambiente familiar tenso y conflictivo, contribuyendo así a un incremento de tensiones tanto físicas como psicológicas. A su vez, algunos buscan afanosamente su reconocimiento y prestigio social, dedicándose por entero a actividades de carácter profesional, generalmente de servicio social, anulando toda relación familiar y afectiva que no encuadre dentro de sus propósitos.

En regla general, las tensiones motivadas por las relaciones de pareja y/o familiares tienen su origen en las dificultades intrínsecas de los partícipes para enfrentar y resolver los diferendos que se derivan de exigencias, puntos de vistas y estilos de vida antagónicos: cada cual mantiene su posición y no está dispuesto a cambiar si el otro (o los otros) no cambian primero, demostrando un hermetismo pronunciado a todo posible compromiso. Como consecuencia de ello, cada individuo involucrado en la relación se dedica fundamentalmente a provocar o enganchar en juegos psicológicos maritales o familiares que conllevan una intensidad y gravedad patológica más o menos pronunciada (neurosis). La entrega a estos juegos psicológicos y extorsiones de caricias absorben una gran energía psicológica de quienes participan en ellos y desemboca en desgastes emocionales acumulativos que originan el “stress”.

### **La atención y prevención del “stress”. Higiene laboral y descanso**

En épocas anteriores, la fatiga crónica o agotamiento consecutivo a la exposición continua y excesiva a situaciones de tensión o “stress”, tanto somáticas como psicológicas, provocaba un envejecimiento e invalidación prematuras del hombre, cuando no su muerte a una edad más o menos temprana. En la actualidad, y gracias a los grandes adelantos científicos, particularmente en las áreas de la biología, de la farmacología y de las ciencias del hombre en general, es posible contrarrestar, en cierta medida, los efectos negativos del “stress” en el organismo y en la conducta. En efecto, mediante el subterfugio de drogas (estimulantes, reconstituyentes, sedantes), se puede lograr que el individuo se mantenga en actividad, limitando en cierta forma el riesgo momentáneo de invalidación

funcional. Sin embargo, y tal como se desprende de la simple observación cotidiana, estas drogas no logran eliminar las causas de la tensión ni los daños orgánicos y los efectos psicológicos negativos inherentes; lo único que realmente se consigue mediante el uso de las drogas es mantener al individuo en un estado funcional artificial, aplazando por un tiempo el desenlace final (disfuncionamiento orgánico e inadecuación conductual crecientes).

Esta situación, y la confirmación de sus consecuencias nefastas para el equilibrio personal, la productividad y eficiencia de la población laboral, así como los problemas sociales complejos y agudos que se desprenden de ella, ha impulsado a los organismos de salud y bienestar laboral a propiciar acciones políticas, sociales y organizacionales orientadas a limitar en lo posible los riesgos laborales y la tensión inherente a muchos puestos de trabajo y entornos físicos. Es así como, dentro del contexto de las medidas de higiene y protección laboral, se ha logrado introducir por un lado numerosas mejoras ambientales en muchos centros de trabajo. Tal es el caso, por ejemplo, de mejoras en la iluminación y aereación e insonorización de determinados locales de trabajo, de la adopción de medidas de educación y seguridad en el desempeño de actividades laborales de alto riesgo, de la utilización de equipos de protección y de maquinarias más seguras para sus operarios.

A su vez, y con el objetivo fundamental de limitar la duración de la exposición del trabajador a los efectos tensionales inherentes a la actividad laboral, mediante la adopción de horarios específicos, se ha logrado también una definición legal en cuanto a la determinación del tiempo de trabajo continuo, alternando con períodos de descanso obligatorios, y la introducción, en ciertos puestos de trabajo, de vacaciones profilácticas periódicas. Asimismo, se ha logrado el establecimiento legal del derecho al disfrute de vacaciones anuales, luego del cumplimiento de un lapso determinado de dedicación a la actividad laboral, medida mediante la cual se pretende que el trabajador disponga del tiempo necesario y suficiente para recuperar el desgaste energético derivado de su accionar laboral prolongado, y así poder mantenerse en un adecuado estado de salud y de funcionamiento orgánico y psicológico. Sin embargo, y a pesar de la intención positiva de estas medidas, el incremento de desajustes conductuales, de pérdidas de eficiencia laboral y la acumulación de incapacidades por enfermedad y de ausencias injustificadas al puesto de trabajo, que se observan en la población laboral, ponen de manifiesto una seria falla en el cumplimiento o respeto de las medidas preconizadas con relación al descanso y la recuperación del desgaste energético. Además, el incremento de estos fenómenos evidencian la misma existencia de tensiones en el medio laboral.

### **Prácticas usuales con respecto al descanso y uso de las vacaciones**

La inobservancia de los principios de descanso se manifiesta tanto a nivel de las organizaciones laborales como de los individuos. En efecto, por un lado se observa que, en muchos casos, las empresas o instituciones laborales tienden a anteponer a la necesidad de reposo y recuperación de sus empleados, sus propios intereses en la productividad e incremento del capital. Esta actitud empresarial se traduce, en la imposición de un ritmo o volumen de trabajo que obliga a la adopción de horarios de permanencia en el puesto de trabajo que exceden tanto del tiempo prudencial como legal, fomentando el recurso a horas suplementarias. En otros casos, se exige al personal el cumplimiento de las tareas



en un tiempo inferior al que se necesita realmente, de acuerdo a la magnitud de éstas, casi siempre con el objeto de responder a una urgencia pocas veces objetiva, o consecutiva a deficiencias organizacionales de planificación y uso adecuado de los recursos materiales y humanos. Finalmente, y como parte de las regulaciones laborales, se tiende en general a imponer la presencia del trabajador en el centro de trabajo dentro de un horario fijo e inamovible, aún cuando la naturaleza o volumen del trabajo no lo amerita, llegándose incluso a concedérsele en muchos casos mayor importancia a la puntualidad en cuanto al ingreso al centro laboral, que a la calidad del trabajo realizado. Este fenómeno se observa particularmente en instituciones administrativas y de servicio público en las cuales, además, la filosofía y estructura de los reglamentos de trabajo se basan preferentemente en prohibiciones conductuales severamente sancionadas, mientras se omite el enunciado de obligaciones y deberes.

Por otro lado, y como consecuencia de la ignorancia de muchos trabajadores, cuando no de un afán de lucro o la supeditación a imperativos personales, familiares y sociales no siempre acordes con una realidad objetiva, un número creciente de personas recurren a los períodos de descanso (horas no laborables, fines de semana, feriados y vacaciones) para dedicarlos al desarrollo de actividades económicas o sociales que entran en flagrante contradicción con los objetivos reales de dichos períodos. Es así como es relativamente común observar a individuos que se encuentran o se consideran, en una u otra forma, encadenados a sus responsabilidades u obligaciones laborales, económicas y sociales, ya sea porque presiones externas o internas no les permiten objetiva o subjetivamente postergarlas para disfrutar de un descanso, o porque sienten la obligación de cumplir con determinados compromisos sociales o económicos que exigen de ellos la necesidad de contar con ingresos económicos adicionales, y cada vez más elevados, no obstante que en la mayoría de los casos dichos compromisos no obedezcan realmente a una necesidad objetiva, indispensable o vital. Esto es, por ejemplo, el caso de todas aquellas personas que, en una u otra forma, se encuentran supeditadas a imperativos de prestigio profesional y social, y cuyo valor personal se deriva de la posesión y uso de bienes ostentosos y onerosos (vehículos de lujo, residencias aparatosas, yates, casas de campo), como de su participación en actividades sociales costosas (fiestas espléndidas, viajes al extranjero con hospedaje lujoso, cruceros y otros).

También se observa con mucha frecuencia a trabajadores que aprovechan el tiempo legal de descanso para dedicarlo al desarrollo más o menos compulsivo de actividades intensas que, si bien difieren en su naturaleza de las habituales del trabajo, no por ello dejan de ser igualmente fuente de tensiones tanto somáticas como psicológicas pronunciadas. Esto es particularmente, el caso de las juergas de cada fin de semana, de los paseos en vehículos largos y agotadores, del desarrollo apresurado de actividades caseras u otras que han sido postergadas anteriormente por falta o mala distribución del tiempo disponible para su ejecución, de la participación de eventos deportivos y competitivos desarrollados sin preparación o entrenamiento previo.

Asociado a lo anterior, y como consecuencia de una relativa anarquía en el manejo y otorgamiento de vacaciones en el plano administrativo —institucional, particularmente en aquellas esferas oficiales y burocráticas en las que prevalece el concepto de las vacaciones no como un período destinado al descanso y recuperación del trabajador, sino como un derecho de éste para ausentarse o separarse temporalmente de su lugar de trabajo, se observa de parte de muchos empleados la tendencia relativamente frecuente a cercenar sus vacaciones mediante la toma aislada de fracciones de éstas para un uso ajeno a su significado original. Es así como, en muchos casos, los empleados recurren a la práctica de soli-

citar, a lo largo de su período laboral, pequeñas fracciones de sus vacaciones para atender asuntos personales que exigen una dedicación de tiempo incompatible con aquél destinado a sus obligaciones de presencia o desempeño laboral en el centro de trabajo.

En ciertos casos, este recurso tiene su justificación toda vez que la disponibilidad de ese tiempo, por parte del trabajador, corresponde con una necesidad imperiosa e impostergable, como puede ser la obligación de presentar exámenes o de evacuar asuntos administrativos dentro de un horario que coincide con el del trabajo, y para cuya atención el centro u organización laboral no ofrece facilidades otras que dicho recurso al tiempo de vacaciones. En otros casos, en cambio, el tiempo fraccionado de vacaciones es solicitado por el trabajador para dedicarlo a actividades tales como un viaje de compras al exterior, un evento familiar particular o el desarrollo de algún trabajo remunerado esporádico que representa un incremento momentáneo de ingresos económicos, cuando no es un recurso que, conjuntamente con el expediente de las incapacidades, corresponde a una forma de escape momentáneo del centro de trabajo, ya sea para no enfrentar el ambiente laboral o una tarea determinada, o simplemente para hacer uso de “derechos laborales” y no trabajar. Finalmente, y particularmente en el caso de ciertos grupos profesionales, la práctica de fraccionar las vacaciones obedece al deseo, o imperativo, de participar en eventos profesionales o científicos (seminarios, congresos, cursos de actualización o profundización y especialización) que, a pesar de significar en muchos casos un beneficio para la institución laboral, entran en conflicto con las normas administrativas vigentes o las rivalidades gremiales y personales en el seno del equipo de trabajo.

La práctica del fraccionamiento o atomización de las vacaciones, al igual que el recurso a incapacidades médicas frecuentes (no siempre justificadas e indispensables), tiene su origen en gran parte en la inflexibilidad de los horarios de presencia en el centro de trabajo y en una contraposición manifiesta entre los intereses de la empresa y los del empleado. Además, en muchos casos, se observa un divorcio pronunciado entre los objetivos de la organización laboral y las expectativas o motivaciones del trabajador.

Como es de suponer, la instauración progresiva de esta práctica de fraccionamiento de las vacaciones, y el desarrollo de actividades tensionales durante los períodos de descanso, anulan por completo el objetivo básico de alejamiento y reposo que justifican laboral y legalmente dichos períodos. En efecto, aún cuando la actividad realizada durante esos períodos sea distinta a la habitual en el centro de trabajo, su naturaleza y desarrollo hace que en la mayoría de los casos el individuo se mantenga expuesto a situaciones de “stress”, y no dé a su organismo la oportunidad de una recuperación psicósomática indispensable.

Los señalamientos anteriores no pretenden en absoluto significar que los períodos de descanso laboral (asuetos, fines de semana, vacaciones) deban caracterizarse por una inacción parcial o total del individuo, hecho que no corresponde con la naturaleza dinámica del ser humano. El problema del descanso, y la recuperación orgánica subyacente no reside en el hecho de que durante dicho período el individuo desarrolle alguna actividad, sino que se deriva de la naturaleza, intensidad y objetivo de esa actividad. Para que las actividades realizadas en los períodos de descanso respondan realmente a los objetivos de descanso y recuperación, éstas no deben obedecer o estar regidas por ninguna presión externa o interna, sea ésta de tiempo, calidad o cantidad; en su lugar, deben corresponder con el desarrollo de acciones que conllevan, para su autor, sentimientos de satisfacción y bienestar resultantes de una creación, entretención o ejecución y consumación de una tarea de interés personal, todos ellos hechos destinados a contribuir a la autoestima, autovaloración y autorrealización del individuo.

## **Consecuencias fisiológicas y psicológicas derivadas del uso inadecuado de los períodos de vacaciones y descanso laboral**

En un hecho de todos conocidos que la alternancia de la actividad con el reposo es un fenómeno biológico indispensable para la recuperación energética de los organismos. Esto es particularmente fundamental cuando la actividad o trabajo orgánico es prolongado e intenso, o se realiza bajo condiciones de presión y compulsión. Por lo tanto, la existencia de las prácticas conductuales señaladas sugiere que el disfrute o uso inadecuado de los períodos de descanso laboral (días alternos y vacaciones) va a incidir en forma netamente negativa, tanto en lo referente a la salud física y mental de aquellos trabajadores que recurren a dichas prácticas, como a la eficiencia de éstos en el desempeño de sus labores contractuales. No obstante ello, la revisión de la literatura científica disponible en nuestro medio no arroja mención alguna, ni proporciona un marco de referencia empírica en relación a estudios acerca de las consecuencias fisiológicas y psicológicas que puedan derivarse del uso inadecuado de los períodos de descanso y de vacaciones por parte de los trabajadores. De hecho, la aparente ausencia de investigaciones en relación a estos aspectos parece sugerir que, a pesar de existir un consenso en cuanto a su importancia, tanto dentro del contexto legal como de la higiene laboral, no se le ha puesto mayor atención, probablemente por lo complejo de las situaciones organizacionales y personales inherentes, o por el sentimiento generalizado de que, en realidad, este fenómeno cae en el ámbito del simple sentido común.

En un intento por colmar esa laguna, en el presente ensayo se pretende responder a las inquietudes surgidas como consecuencia de una aparente generalización de la práctica ya mencionada en cuanto al fraccionamiento de las vacaciones, y a la sustitución del descanso por el desarrollo de actividades que se verifican bajo diversas presiones, o se llevan a cabo en forma compulsiva, como parte de un estilo de vida y una distribución del tiempo de carácter autodestructivo. En efecto, existe la impresión más o menos generalizada que el recurso a dicha práctica conlleva, en una u otra forma, un menoscabo para el equilibrio emocional y la efectividad laboral de los trabajadores, además de que ello trae una serie de consecuencias negativas tanto en el plano administrativo como en el potencial de eficiencia de la empresa o institución.

Aunque no se dispone de información específica en cuanto a las implicaciones fisiológicas y psicológicas de los períodos de descanso alternativo y de las vacaciones laborales, existen muchas evidencias científicas en cuanto a las consecuencias, tanto orgánicas como emocionales, que se derivan de la exposición de los individuos a situaciones de tensión. Por consiguiente, si se considera que la participación y desarrollo de las actividades y obligaciones laborales conlleva, por sus características y por la naturaleza de los individuos que trabajan, una exposición a situaciones de tensión, ya sea ésta nerviosa o muscular, es posible extrapolar de los estudios sobre "stress" algunas observaciones susceptibles de aplicarse a la situación laboral ya la acumulación concomitante de tensiones, así como al papel que le incumbe a los períodos de descanso laboral y de recuperación.

De acuerdo con los conocimientos que se tienen en la actualidad con respecto a la tensión o "stress", se dispone de numerosas evidencias que indican que dicha tensión es básicamente consecuencia de estados emocionales divergentes, de conflictos no resueltos y de un estado concomitante de frustración. A medida que el individuo se enfrenta a situaciones ante las cuales no puede reaccionar según los modos (innatos o adquiridos) de comportamiento que le satisfacen, o cuando su comportamiento no le proporciona la recompensa o premio que esperaba (caricias necesarias a su supervivencia), los

sentimientos de frustración que de ello se desprenden aumentan hasta la cronicidad. A pesar de experimentar emociones fuertes, los individuos enfrentados a situaciones de conflicto inhiben la expresión motora, mímica y verbal de dichas emociones (ira, tristeza, miedo, alegría, afecto), sea porque su sujeción a las normas sociales del grupo y a los aprendizajes derivados se lo impiden, o porque temen las consecuencias que les puede acarrear la libre expresión de dichas emociones (en general, privación de las caricias esperadas). En la mayoría de los casos, los individuos enfrentados con estas situaciones no perciben de modo suficiente sus emociones, o no son conscientes de éstas, ya que dichas emociones son inmediatamente sustituidas por los “rebusques” o sentimientos negativos aprendidos en el transcurso de su infancia, y a través de los cuales esas personas obtuvieron y siguen obteniendo las caricias vitales para su supervivencia emocional y psicológica. Es así como, mientras algunos individuos reaccionan ante el conflicto y la frustración con perplejidad y confusión, otros lo hacen con agresividad, ansiedad, depresión, resentimiento u hostilidad, acumulando con el tiempo sentimientos negativos que amplifican su malestar psicológico y, por extensión, orgánico (8).

Toda vez que el organismo es la sede de la expresión de las emociones, la creciente o constante inhibición de dicha expresión, y su sustitución por rebusques, conlleva un desequilibrio biológico que pone en juego toda una serie de regulaciones neurovegetativas destinadas a reestablecer el equilibrio procurando encontrar la compensación a otro nivel de adaptación. Mientras que, en la periferia, el sistema neurovegetativo asegura una adaptación, y por consiguiente una compensación, por vía nerviosa, a nivel del encéfalo la formación reticular pone en comunicación los circuitos funcionales cortical, afectivo, neurovegetativo y motor (9). Por lo tanto, toda excitación, cualquiera que sea su origen y connotación psicológica, determina a través de la formación reticular una reacción de alerta generalizada con elevación del nivel de actividad biológica.

Esta inducción permanente engendra una reacción global del organismo a partir del momento en que la excitación sobrepasa un cierto grado (emoción intensa) o se transforma, por sumación, como ocurre en el caso de una aferencia permanente. Es así como, la exposición a una situación de fuerte intensidad emocional da lugar a la liberación de adrenalina y noradrenalina que activan los sistemas simpático y parasimpático y proporcionan una serie de respuestas cardiovasculares, entre las que se destacan la aceleración de la frecuencia cardíaca y un aumento en la presión sanguínea, lo cual conlleva un incremento del gasto cardíaco y del consumo de oxígeno miocárdico; además, se observa un aumento del colesterol sérico y de ácidos grasos libres. La persistencia de estos fenómenos conlleva la enfermedad coronaria, anteriormente desconocida y actualmente muy común, particularmente en los ejecutivos, y causa fundamental de muerte en la mayoría de los países civilizados e industrializados del orbe.

Complementariamente con lo anterior, la exposición constante a situaciones de tensión, y la acumulación de frustraciones y sentimientos negativos (rebusques) que no logran su expresión conductual, incide en el funcionamiento de los sistemas gastrointestinal y génitourinario de los individuos, sistemas identificados por los psicosomatólogos como sede de la expresión orgánica de la emoción (4). Esta acumulación se traduce en distintas disfunciones o lesiones como úlceras, gastritis, colitis, neurosis nutricionales (anorexia) y digestivas (estreñimiento crónico), trastornos psicosomáticos de la menstruación, lumbalgias y dolor pélvico, frigidez e impotencia, eyaculación precoz, enuresis, y otros). La instalación y cronicidad de estos diversos disfuncionamientos crean, a su vez, mayores tensiones, con lo cual se cierra el círculo vicioso, y se aumenta la vulnerabilidad al conflicto y la frustración concomitantes.

## Las posibilidades de cambio y eliminación de la tensión

La existencia e incremento de situaciones de “stress”, y sus consecuencias tanto para el trabajador, como para su trabajo, hace imprescindible la definición de políticas institucionales y la toma de medidas orientadas a la reducción o eliminación de los factores que contribuyen a estas situaciones. De hecho, y como parte de las políticas de higiene y seguridad laboral, se llevan ya acciones tendientes a suprimir aquellos fenómenos físicos y ambientales tales como la polución sonora, visual y olfactiva, que impera en muchos centros de trabajo. Sin embargo, poco o nada se hace en lo que respecta a la contaminación y toxicidad psicológica de los ambientes, toda vez que la toma de conciencia en cuanto al papel e importancia del ambiente psicológico es relativamente reciente, además que es por sí mismo motivo de conflicto, ya que todos tomamos parte más o menos activa en su creación y fortalecimiento a través de nuestras propias conductas.

De acuerdo con los planteamientos modernos de la psicología (1, 7) y de la medicina psicosomática (3), los cuales son producto de numerosas observaciones empíricas e investigaciones metódicas, el hombre es responsable de su destino, o sea de las vicisitudes que él mismo provoca. Por consiguiente, y en base a su facultad para programarse y reprogramarse a sí mismo en lo que respecta a sus pensamientos, sentimientos y estilo de vida, el hombre es directamente responsable de su neurosis, sus enfermedades y patología, salvo en los pocos casos en que es víctima de una afección rigurosamente orgánica (genética, constitucional o adquirida). Esto significa, por lo tanto, que el ser humano tiene en sus manos su destino en el “aquí y ahora”, en la respuesta a cada instante del eterno y dinámico desafío de su vida; de él depende el que viva una vida plena y constructiva, libre de tensiones y de conflictos, modificando si es necesario su manera de ser, su estilo y programa de vida (7).

Lamentablemente muy pocos son quienes tienen una clara conciencia de este hecho, y de sus potenciales reales de cambio. La mayoría de los hombres se mantienen aferrados, cuando no enajenados, a sus aprendizajes conductuales infantiles, y a su percepción particular y distorsionada de sí mismo, de los demás y del mundo en general; se consideran a sí mismos como víctimas indefensas de un destino adverso, y esperan que éste cambie como por arte de magia, sin mayor participación y responsabilidad personal, sin modificar sus esquemas conductuales y de pensamiento. En lugar de revisar y cambiar su ritmo y estilo de vida, particularmente en lo que respecta a su relación con los demás y la experimentación y expresión de sus emociones auténticas, el hombre espera que sean los demás quienes modifiquen su relación con él. Esta posición, muy generalizada en el género humano, conlleva para el individuo una pérdida paulatina de sus energías y equilibrio como consecuencia del desgaste que significa para él un enfrentamiento más o menos constante a situaciones de conflicto y tensión. Muchos recurren al mito de la farmacoterapia en búsqueda del remedio para sus emociones divergentes y sus frustraciones a pesar de la existencia de evidencias cada vez mayores en cuanto a que la medicación sólo permite iniciar la corrección de un mal, pero no es el tratamiento eficaz; éste sólo se verifica si el individuo se decide a cambiar su forma de ser y de concebirse a sí mismo y a los demás (4).

Para ello, es menester que dicho individuo no sólo tome conciencia de sí y de su papel como artífice de sus vivencias, sino que decida cambiar, condiciones sin las cuales no hay cambios.

“La plaga psíquica o peste emocional que caracteriza nuestra tecnología será insuperable sin una economía planificada de la energía biológica del hombre”.\* Esto conlleva a la

---

\* Diez Benavides; 1974, Página 25.

necesidad imperiosa de llevar a cabo un saneamiento radical de los ambientes psicológicos familiares, laborales y sociales tóxicos mediante la adopción de acciones agresivas orientadas a la toma de conciencia individual y colectiva de las dinámicas que prevalecen en las interrelaciones de los individuos, y el papel y participación de cada cual en el desarrollo de dichas dinámicas. Además, y en lo que respecta al desenvolvimiento del individuo en su papel de trabajador, es menester modificar en él sus actitudes en cuanto a su relación y percepción del trabajo, así como del papel que deben cumplir, para su equilibrio orgánico y psicológico, los períodos de descanso y de vacaciones. Las acciones emprendidas en este sentido deben tener como objetivo fundamental el buscar que tanto las actividades laborales como las de descanso se orienten hacia la consecución de un verdadero desenvolvimiento y crecimiento personal y social (8). Esto conlleva, naturalmente, la adopción de medidas de cambio en las propias organizaciones laborales (empresas e instituciones) en cuanto a sus estructuras y dinámicas de operación, así como en cuanto a su percepción y relación con sus propios trabajadores. El hecho de mantener ambientes de trabajo tóxicos, y su reproducción en los períodos de descanso y de vacaciones, así como el de contribuir a nivel empresarial e institucional al fomento de conflictos laborales, incrementa la inadecuación personal y retroalimenta las manifestaciones y síndromes psicosomáticos que reflejan, en última instancia, la creciente patología laboral y social que caracteriza a nuestra sociedad.

### ABSTRACT

*The different situations that may bring about nervous tension are described and analyzed, discussing specific aspects like work and family and social activities. The author analyzes the usual types of rest and use of vacation periods, with the physiological and psychological consequence of misuse of these rest periods away from normal work. With reference to the basic problems of preventive mental health activities, he discusses the possibilities of change for governmental institutions and for the individual worker.*

### BIBLIOGRAFIA

1. Berne, E. "Transactional Analysis in Psychotherapy". Grove Press, New York, 1961.
2. Delay J. "Introduction a la Medecine Psychosomathique". Masson, París, 1961.
3. Díez-Benavides M. "Proceso Sicosomático Terapéutico". Edit. Trillás, México, 1974.
4. Díez-Benavidez M. "De la emoción a la lesión". Edit. Trillás, México, 1975.
5. Kertész RI, e Induni G. "Atendo: Análisis Transaccional en el Desarrollo de las organizaciones". Edit. Conantal, Buenos Aires., 1978.
6. Selye, H. "The physiology and pathology of exposure to stress". Montreal, Acta Inc., 1950.
7. Steiner, C. "Scripts People Lives". Grove Press, New York, 1974.
8. Thomas, C., P. "Análisis Transaccional, Relaciones Humanas y Autorrealización Personal". Editorial UNED, San José, Costa Rica, 1981 (en prensa).
9. Thompson R. F. "Fundamentos de Psicología Fisiológica". Edit. Trillás, México, 1973.