

X CONGRESO VIRTUAL DE PSIQUIATRÍA
Febrero 1-28

Comunicación científica:

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN EN PSICOPATOLOGÍA LABORAL

Autor: Magister en Psicología Social - **Ana Isabel Redondo**

Dorrego 1135 – 7600 Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

Tel: 0223 473 9947 - Tel Fax: 0223 475 6931

Institución: Facultad de Psicología – Universidad Nacional de Mar del Plata

e-mail: aredondo@mdp.edu.ar - aredondo3@gmail.com

RESUMEN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) los factores psicosociales en el trabajo consisten en dos tipos principales de factores: 1- interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de su organización; y 2- las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo y afectar la salud del trabajador.

El estrés es parte ineludible de nuestra vida. Nos puede servir, cuando se mantiene dentro de ciertos límites, como la motivación que ayuda a superar los obstáculos que se presentan a nuestros objetivos. Pero cuando sobrepasa los límites, es fuente de enfermedad y de disminución de la calidad de vida. Planteamos utilizar el tiempo libre de trabajo para compensar las presiones que vivimos y que pueden llevar a superar esos límites saludables del estrés.

Palabras Clave: Calidad de Vida Laboral – Psicopatología Laboral – Tiempo Libre - Prevención

PREVENTION'S STRATEGIES IN LABOUR PSYCHOPATHOLOGY

ABSTRACT

According to International Labour Organization (ILO, 1984), the psycho-sociological factors at work constitute two mayor groups: 1- Interactions between job, its environment, the satisfaction at work and the conditions in which is organized, and 2- the worker abilities, his needs, culture and personal situation outside from work, which altogether may influence by perceptions and experiences, in the performance and the satisfaction at work, and also affect the worker's health.

Stress is an inevitable part of our lives. When it's kept under healthy levels, it could be usefull for overcoming the barriers to achieve our goals. But when it reaches unhealthy levels it causes illness and lowers the standard of life.

We state using free time at work to overcome the pressure we are standing otherwise it could lead us to pass the stress healthy levels

Keys words: Labour Life Quality – Labour Psychopathology – Free Time - Prevention

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN EN PSICOPATOLOGÍA LABORAL

Introducción. Calidad de Vida Laboral

Si realizamos un análisis rápido en la historia del trabajo desde la aparición de la máquina, observamos cómo la evolución ha ido priorizando distintos aspectos en la lucha por la salud. La máquina transforma brutalmente las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo y aparece la producción en masa, la fabricación en serie, la baja de los precios a raíz de lo cual se eleva el nivel de vida de los trabajadores. Pero estas ventajas tienen un alto precio: las crisis económicas que se suceden cada vez más aceleradamente desde comienzos del siglo XIX, con la miseria que trajo aparejada la creciente desocupación. Concomitantemente, la falta de higiene, la promiscuidad, el agotamiento físico, los numerosos accidentes de trabajo y la sub-alimentación transforman la lucha por la salud en la *lucha por la supervivencia*.

A partir de la Primera Guerra Mundial, el tema central es la protección del cuerpo: resguardar el cuerpo de los accidentes, prever las enfermedades profesionales y las intoxicaciones causadas por los productos industriales, asegurar a los trabajadores un adecuado cuidado y tratamientos convenientes. La lucha por la supervivencia dejó lugar a la *lucha por la salud del cuerpo*.

Después del Mayo Francés de 1968, la lucha obrera sobre la salud mental comienza su marcha. Las nuevas condiciones de trabajo hacen descubrir nuevas fuentes de sufrimiento. Se reconoce el trabajo como una de las causas importantes de alienación. La *lucha por la salud mental* destaca que lo que enferma resulta de la organización del trabajo. Se comienza a utilizar como contrapartida un concepto que define el ideal al que aspiramos todos en relación a nuestra actividad : Calidad de Vida y sobre todo Calidad de Vida Laboral. Pero, ¿A qué nos referimos con esto?

Entendemos por Calidad de Vida Laboral una manera de transitar la situación de trabajo que incluye como factor primordial ofertado desde la organización, la posibilidad de goce, desarrollo profesional, evolución personal y cuidado por el favorecimiento de la instalación de redes sociales solidarias sostenidas por buenos vínculos afectivos que permitan y faciliten al ser humano una buena conexión con su tarea por un lado, y por otro el establecimiento y la solidificación de la pertinencia y pertenencia institucional. (Monetti, 1998)

Coincidiendo con Charrasquel, consideramos que la Calidad de Vida posee dos dimensiones:

- 1- Dimensión social: estilo de vida, compuesta por elementos físicos, materiales y sociales.
- 2- Dimensión psicosocial: la percepción y evaluación que hace el individuo de los elementos del estilo de vida.

Así, la medición de la Calidad de Vida Laboral es subjetiva y se basa en la percepción que realiza el individuo de los elementos presentes en su medio ambiente y la evaluación que realiza de los mismos. Esta evaluación se logra comparando el estado actual del elemento evaluado, con las aspiraciones o metas que se desea lograr en relación a él. Esta relación nos dará el grado de satisfacción o insatisfacción con los elementos presentes en los diferentes niveles de los contextos que conforman el medio ambiente. No se expresan en términos de agrado o felicidad, los que son estados anímicos o emocionales que no son necesariamente el producto de una evaluación cognitiva y racional.

Los estudios realizados en los últimos tiempos han puesto en relieve la necesidad de considerar las dimensiones subjetivas de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) que es clave para llevar adelante acciones de prevención de riesgos, de mejoramiento de CYMAT y por lo tanto para aumentar la Calidad de Vida Laboral.

Esto surge a partir de la toma de conciencia de la gran variedad de individuos dentro de la población económicamente activa, en relación a las diferentes capacidades de adaptación y ajuste al trabajo y cómo esto incide en sus vidas y en su salud.

Surge el concepto de *carga global del trabajo* como el conjunto de repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo y que es resultante de factores del medio ambiente de trabajo y de las condiciones de trabajo.

Las dimensiones más significativas son:

- 1- Carga física y el esfuerzo muscular.
- 2- Carga mental.
- 3- Carga psíquica.

La carga mental comprende los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a actividades de tipo cognitivo, es decir, las que se originan en los mecanismos del pensamiento teniendo en cuenta el límite de las capacidades mentales humanas. El proceso cognitivo comprende los siguientes elementos:

- 1- Puesta en funcionamiento de las estructuras mentales.
- 2- La percepción de las informaciones.
- 3- Identificación y reconocimiento de las informaciones percibidas recurriendo a la memoria inmediata y/o de largo plazo.
- 4- Procesamiento de la información y adopción de las decisiones.
- 5- La realización de la actividad, que no siempre coincide con la tarea prescrita y la evaluación de la misma por el operador.

Puede existir una sobrecarga o una sub-carga mental, y en ambos casos se afecta negativamente al trabajador. Cuando hay sub-carga mental se tiende a perder la atención y a estar menos vigilante con lo cual hay trabajadores que se adormecen durante el ejercicio de su tarea, con el consiguiente riesgo de accidente. Cuando

hay una sobrecarga mental los trabajadores experimentan un sufrimiento que puede traducirse en agresividad hacia sí mismos, hacia sus compañeros, supervisores, clientes o usuarios y origina ausentismo, alta rotación, baja productividad, mala calidad del producto, desperfectos de máquinas o herramientas, errores en la tarea, conflictos laborales o personales, etc.

La carga psíquica guarda relación con el contenido de trabajo y trata esencialmente de los aspectos afectivos o relacionales propios de los requerimientos de los puestos de trabajo en cuestión. Actualmente se consideran como principales factores de la carga psíquica:

- 1- El grado de iniciativa que requiere o exige el puesto.
- 2- El grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada.
- 3- El reconocimiento social de la actividad.
- 4- La comunicación.
- 5- La cooperación.
- 6- Relaciones o contactos con los usuarios, clientes y público en general.
- 7- La contradicción emergente de la situación provocada por las necesidades insatisfechas.
- 8- La responsabilidad en cuanto al manejo de dinero.
- 9- La carga emergente producto de la crítica situación política, social y económica que vive el trabajador en forma individual y colectiva.

De la acción conjunta de estos elementos deriva la intensidad de la carga mental. Cuando se debe soportar una elevada carga mental a causa de las exigencias derivadas de la organización del trabajo, disminuye la satisfacción provocando desinterés por el trabajo, empobreciendo la naturaleza de las relaciones con los demás miembros del colectivo de trabajo. “ Se trata, en otras palabras, de una diferente forma de alienación” (Neffa, 1988.-)

De esta manera, el hombre enferma y una de las patologías más difundidas al respecto es el Stress. “Lo que produce el Stress es más bien el desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas” (Peiró,1999).

Desde hace unos años, ha aparecido un nuevo concepto para designar una enfermedad específica que afecta a muchos de nuestros contemporáneos en el curso de su vida personal o profesional y que sobreviene tras un esfuerzo desmesurado para alcanzar un fin irrealizable, que uno se había fijado o que los valores de la sociedad habían impuesto. Se lo denomina Burnout o quemadura interna.

El concepto de “quemarse por el trabajo” o burnout surgió en Estados Unidos a mediados de la década de los años setenta (Freudenberger, 1974), para dar una explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. A través de estos años ha quedado establecido como una respuesta al stress laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio rol profesional (falta de

realización personal en el trabajo) así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Maslach y Jackson, 1981). Se da con frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios (médicos, psicólogos, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, etc.) que trabajan en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones (pacientes, alumnos, presos, indigentes, etc.). Sin embargo, en este momento también se observa en otros tipos de profesiones como directivos y mandos intermedios de cualquier tipo de organización, entrenadores y deportistas y hasta en actividades fuera del ámbito laboral, tales como voluntarios en ONG, activistas políticos y amas de casa.

La persona quemada sufre una profunda fatiga y una frustración aguda, “causadas por su devoción a una causa, un modo de vida o una relación que no ha producido la recompensa esperada...En esta persona, la tensión se acumula hasta llegar inevitablemente a un agotamiento de sus recursos, de su vitalidad, de su energía y de sus capacidades de funcionamiento. “ (Freudenberger)

La particularidad de esta enfermedad es que afecta generalmente a personas que alimentan un ideal elevado y que han puesto todo su empeño en alcanzar este ideal. La mayoría de los que terminan siendo víctimas de tal enfermedad son personas que han trabajado enérgicamente para alcanzar un objetivo. Se trata de la enfermedad de la idealidad. Según Freudenberger, es prácticamente imposible que una persona que carece de un gran ideal caiga en este estado. Se trata de personas que se comprometen a fondo en todas sus empresas, en las que además experimentan durante largo tiempo una profunda satisfacción y en las que han dado muestras de una gran energía.

El sentimiento de quemadura interna no se produce generalmente de una sola vez, sino que se instala poco a poco; personas que habían estado durante toda su vida llenas de entusiasmo, de energía, empiezan a sentirse apáticas y sin vitalidad.

Tales estragos no se producen fortuitamente. Sobrevienen cuando la vida o el trabajo ya no aportan a los individuos la recompensa que esperaban. Se producen en los individuos que poseen un Ideal elevado del yo y en los que este ideal conduce a desarrollar una imagen de ellos mismos en desacuerdo con su personalidad real. Un ideal de este tipo se ha forjado a menudo en la infancia, a veces- pero no siempre- por la instigación de los padres que impulsan al niño a superarse a sí mismo para ajustarse a una imagen ideal. La presión que empuja puede también tener origen interno, desencadenada por la admiración hacia alguna persona idealizada. Estos mecanismos de identificación no tienen nada de patológico, no así el carácter excesivo e insaciable de las exigencias internas que se imponen al individuo para triunfar en un entorno cada vez más competitivo y difícil. Además, el miedo y la vergüenza que el fracaso conlleva en la sociedad, son sentimientos siempre presentes que impiden al individuo escapar de la presión del éxito y a la exigencia de triunfo en todos los sentidos. “El Superyó deja de ser la instancia distintiva entre el bien y el mal y se presenta como un imperativo de éxito que, si no se realiza, desencadena contra el yo una crítica implacable. En este sentido, se podría decir que ya solo existe para ponerse al servicio de un ideal del yo que sería un desbocado ideal de celebridad y triunfo.(Aubert y de Gaulegac, 1993)

Desencadenantes y facilitadores del Síndrome

El Burnout puede ser entendido como una experiencia resultante de la combinación de estresores originados en el entorno social, en el entorno laboral y en el propio sujeto. Variables de carácter demográfico (por ejemplo, edad, sexo, estado civil, número de hijos, etc.), el tipo de profesión, la utilización de medios tecnológicos en el trabajo, disfunciones en el desempeño del rol, clima laboral, contenido del puesto y características de personalidad, entre otras, han sido estudiados como antecedentes o facilitadores del síndrome y con frecuencia los resultados muestran su capacidad predictora de un porcentaje significativo de su varianza. (Peiró, 1997)

En general, los estresores laborales objetivos y percibidos, y las variables personales juegan un papel relevante en el desarrollo del síndrome, de ahí que la investigación en la pasada década se centrara en la identificación de esos desencadenantes y facilitadores, bien elaborando modelos comprensivos (Por ej. Modelo de Schwab, Jackson y Schuler, 1986) o incluyéndolo en los modelos más amplios de stress laboral en forma de consecuencia de la experiencia de estrés (por ej. Modelo de Matteson e Ivancevich, 1987)

Sin embargo, identificar los desencadenantes y facilitadores del Burnout es una tarea de gran complejidad, ya que virtualmente cualquier situación crónica molesta del entorno laboral puede ser un estresor y por lo tanto un desencadenante del síndrome. Sin embargo es posible identificar conjuntos estimulares en el trabajo que con frecuencia producen estrés y llevan a la experiencia de quemarse en los profesionales. También se pueden identificar determinadas características personales que hacen más vulnerables a las personas ante estos elementos.

Por *desencadenantes* entendemos aquellos estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral. Peiró (1992) establece cuatro categorías para el análisis de los estresores laborales:

- a) Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto como fuentes de estrés laboral.
- b) Estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.
- c) Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.
- d) Fuentes extraorganizacionales de estrés laboral: relaciones trabajo-familia.

Consecuencias del Síndrome de quemarse por el trabajo

Las experiencias de estrés provocan en el individuo respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas y conductuales que, si se mantienen en el tiempo, ocasionan alteraciones en su adaptación. Estas respuestas al estrés son consideradas mediadores en la relación estresor-salud, atribuyéndoles un papel importante en las consecuencias a largo plazo del estrés. Como señalan Peiró y Salvador (1993) esas consecuencias son generalmente conceptualizadas en términos de

enfermedad, pero no hay que dejar de lado la salud mental, así como otros aspectos relacionados con la vulnerabilidad a los accidentes y el ausentismo laboral.

Si permanece en el tiempo lo que se observa es la aparición de consecuencias negativas para el individuo, tales como enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas, y para la organización, en forma de deterioro en la calidad asistencial o de servicio, ausentismo, rotación no deseada, abandono, etc.

Desde que el estrés comenzó a producir patologías importantes y descensos marcados en la calidad de vida de las personas, fue considerado un importante foco de estudio de gran cantidad de profesionales preocupados por estos temas. Es así como encontramos trabajos en relación al ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto como fuentes de estrés laboral, o el provocado por el desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de carrera, o por las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales, o incluso por fuentes extraorganizacionales, como las relaciones trabajo-familia.

Habitualmente los resultados y la eficacia organizacional se evalúan en términos de beneficios económicos, de calidad de producto o servicio, de posición de liderazgo en el mercado, y de viabilidad competitiva a mediano y largo plazo. Es mucho menos frecuente referirse a las consecuencias que el trabajo tiene para las personas que lo desempeñan. Como señalan Katz y Kahn (1978) "el bienestar y las enfermedades de los individuos no son vistas ordinariamente como resultados organizacionales, ni siquiera en parte" (p.578). Los distintos factores que afectan la salud física y mental tienen también repercusiones sobre la organización (ausentismo, rotación, disminución de la productividad, etc.) y sobre la sociedad en general. Se han ofrecido diversas estimaciones en términos económicos de las pérdidas producidas por estrés laboral. Se calcula que en EEUU es de 17 billones de dólares por disminución de la producción y de 60 billones por enfermedades provocadas por el estrés. (ambos anuales). (Matteson e Ivancevich, 1987).

Lo cotidiano

Lo mismo que el hambre y la sed, el estrés es parte ineludible de nuestra vida. Cuando nos servimos equilibradamente de él, podemos contar con la motivación suficiente para alentarnos a superar los obstáculos que se oponen al logro de nuestros objetivos. Pero cuando le permitimos escapar a nuestro control nos lleva a la enfermedad, al bajo rendimiento y hasta la muerte prematura.

En los próximos años salud, felicidad y éxito dependerán en gran medida de la capacidad de cada cual para adaptarse con propiedad al estrés. El no hacerlo podrá significar enfermedad, depresión, pérdida de autoestima y bajo rendimiento. Y si bien hay personas que han nacido para estar siempre tranquilos, otros deben ganar ese don a través de una disciplina muy cuidadosa. . Y de ahí parte nuestra propuesta: incorporar a nuestra vida cotidiana, tan atravesada por el estrés, actividades que permitan contrarrestarlo, disminuirlo y controlarlo. Ello implica la

utilización adecuada de nuestro tiempo libre (el tiempo libre de trabajo) como la posibilidad de compensar las presiones que la vida nos impone con sus obligaciones y deberes.

Los chinos emplean dos dibujos para expresar el concepto de “crisis”. Vinculan el símbolo correspondiente a peligro con el de oportunidad, con lo que expresan su creencia de que toda crisis brinda una oportunidad. Los que aprenden a manejar el estrés cuentan con habilidad y confianza como para aprovechar las oportunidades que ofrece la vida sin tener que soportar sus daños.

Encontramos en nuestra búsqueda bibliográfica numerosos artículos y libros con consejos para superar el estrés. Inmediatamente surgió la inquietud acerca de la posibilidad de prevenirlo, y ello a través de una adecuada utilización del Tiempo Libre y la incorporación sistemática de actividades a las rutinas de vida.

No todo es trabajar

Leemos en el informe de la Comisión Wolfenden, titulado *Sport and the Community*: “El hombre necesita jugar. Debe hacerlo ya sea en forma de deporte, como un juego cualquiera o desarrollando alguna actividad al aire libre, porque ello constituye algo agradable en sí mismo, beneficioso para la salud y valioso elemento para completar y redondear una vida”. El juego contribuye a reducir frustraciones, tensiones y estrés y abre otras posibilidades. Nos pareció una propuesta interesante, y nos propusimos analizar qué aporta el juego, entendido en sentido amplio, al adulto que lo practica. Notamos las siguientes particularidades:

Distracción. Nuestras preocupaciones cotidianas tienden a alejarse del centro de nuestra atención cuando esta se ocupa del juego. Aunque nuestra mente nunca se encuentra en completo reposo, y no podemos “apagarla” como un televisor, sí podemos “cambiar de canal”. No se puede jugar bien cuando se piensa en otra cosa.

Diversión. Según Selye, las personas sólo necesitan descansar cuando se hallan sometidas a un exceso de carga en materia de estrés. En otros momentos, cuando únicamente parte del sistema nervioso soporta una sobrecarga, todo lo que necesitan es diversión. Cuando trabajamos y ello nos preocupa, corremos el riesgo de fatigar una porción reducida de nuestro mecanismo mental; cuando jugamos, desplazamos la zona de excitación y reducimos el riesgo de una sobre estimulación local. Un cambio de este tipo suele valer tanto como un buen descanso.

Abreacción. El juego nos permite abrir las válvulas y escapar de las disciplinas y la monotonía propias del trabajo. Podemos eludir el estrés que nos provoca el trabajo si permitimos, en las horas de descanso, que escape el niño que llevamos dentro entregándonos al juego sin inhibiciones.

Tobías Brocher, psiquiatra alemán, jefe del departamento de sociopsicología del Instituto Sigmund Freud, de Francfort, ha instalado en la pequeña ciudad de Ulm, una “escuela de juegos para padres”. Su experiencia le demuestra que los adultos

pueden, algunas veces, desprenderse de sus ataduras y represiones infantiles si se entregan al juego, tal como lo hacen los niños.

Liberación. Cuando jugamos nos liberamos de la rutina de nuestra vida diaria. Por un momento eludimos las reglas frustrantes y las convenciones que se nos imponen. Estamos en libertad de imaginar y hacer lo que queremos. Según Sartre: “Desde el mismo momento en que un hombre se considera a sí mismo libre y desea usar de su libertad... toda su actividad será juego”.

Autoexpresión. El juego nos da oportunidad para poner en práctica aquellas facetas de nuestra personalidad que no pueden encauzarse dentro de los límites de nuestras ocupaciones. Se observa comúnmente que las personas privadas de su libertad con frecuencia recurren a los juegos y a los hobbies como medio de reafirmar su individualidad. En más de un aspecto, quienes se entregan de lleno a su trabajo se convierten en seres tan rígidamente institucionalizados como los presos que cumplen largas condenas.

El juego suministra un campo seguro dentro de cuyos límites podemos desarrollar nuestras capacidades. Se propicia el vigor trepando montañas, los conocimientos lingüísticos resolviendo crucigramas y las cualidades deductivas se acentúan con el ajedrez. Nuestras condiciones naturales para el trabajo en equipo se perfeccionan practicando algún deporte de conjunto, la paciencia es privilegio de los pescadores, y la velocidad y seguridad de juicio mejoran cuando competimos en carreras de regularidad. Mediante el juego desarrollamos nuevas destrezas, exploramos terrenos desconocidos y superamos viejos temores y fantasías.

Aprendizaje. Aprendemos jugando. Como dice Hans Hass: “nuestro impulso por el juego y la curiosidad es el responsable no solo de los descubrimientos, exploraciones e innovaciones, sino también de la promoción de nuestras condiciones artísticas.”

Alivio de la ansiedad. Cuando nos hallamos entregados al juego pueden generarse excitaciones y tensiones, pero desde el momento que cesa la diversión dejamos de experimentarlas. Los estímulos placenteros ayudan a reducir la ansiedad.

Según parece, poco importa la forma de distracción que elijamos, con tal de que nos guste, que signifique un cambio respecto de nuestra rutina de todos los días y satisfaga nuestra necesidad de una libre autoexpresión. La actitud de aflojamiento que adoptamos cuando nos entregamos a un juego es, desde un punto de vista ideal, la que deberíamos dejar que ingrese en nuestra vida diaria. Frente a la pregunta retórica que él se planteaba: “¿Cuál es la manera correcta de vivir?”, Platón se contestaba: “Ha de vivirse como si la vida fuera un juego”.

El criterio lúdico para encarar la existencia, aparte de atenuar las tensiones, contribuye a mejorar la calidad de nuestra vida. Eric Ericsson formuló un detallado estudio con un grupo de niños bastante nutrido. Treinta años después, cuando aquellos pequeños se habían convertido en adultos, volvió a examinarlos, y llegó a la conclusión de que quienes habían vivido con más plenitud, de manera más

interesante, eran aquellos que habían sabido conservar en cierto sentido el espíritu retozón de la infancia en el centro de su existencia como hombres.

CONCLUSIÓN

Hemos analizado las funciones que cumple para una persona, una actividad cualquiera, siempre que se realice con actitud lúdica. Y los beneficios que aporta a la salud y a la calidad de vida, si se realiza en forma sistemática como estrategia de afrontamiento del estrés. Lo importante es que sea agradable y placentera para quién la practica. Por ejemplo, una buena elección es la práctica del Tai-Chi, arte marcial de origen chino, que se basa en el desarrollo de la energía interior, mediante la práctica de movimientos suaves y predeterminados. Es una práctica intensa y completa, beneficiosa a cualquier edad. Ejercita conjuntamente el cuerpo, la mente y el espíritu, y por medio de la acción y el movimiento se consigue la fuerza y la relajación. Ha adquirido gran popularidad en los últimos tiempos por los enormes beneficios en el área de la salud y del mejoramiento de la calidad de vida. Existen estudios muy serios que muestran la gran importancia que tiene el Tai –Chi en la prevención y tratamiento de enfermedades como por ejemplo la alta presión arterial, las úlceras estomacales e intestinales, los problemas cardíacos, la tuberculosis, los problemas de origen nervioso, respiratorios, del equilibrio y de la motricidad. Además como ejercicio físico nos brinda una importante mejoría en el sistema óseo, articular y muscular. La gran mayoría de estas afecciones, son provocadas por el estrés o facilitadas por él. El Tai-Chi puede ser una maravillosa manera de acompañar el camino de la ejercitación diaria, puede ayudarnos a entender que el mundo, como nos enseña el Ying y el Yang, está en perpetuo cambio y mutación, y que los equilibrios son siempre cambiantes y que sólo existen en el movimiento.

A tales efectos, puede servir cualquier actividad que interese y cumpla funciones como las mencionadas en este trabajo. De esta manera la persona, a través de su práctica se volverá más conciente de la actividad que está realizando, y acrecentará su felicidad y su bienestar, convirtiendo su vida en algo que merece ser vivido.

BIBLIOGRAFÍA

CHARRASQUEL, S.: *Las seis preguntas más frecuentes sobre Calidad de Vida*. Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

FIRTH, H McINTEE, J , Y BRITTON, P: (1986) “Burnout and professional depression: related concepts?” *Journal Advenced Nursing*, 11 (6), 633-641.

FREUDENBERGER, H (1974) “Staff burn-out” *Journal of Social Issues*, 30 (1) , 159-165.

FREUDENBERGER, H (1975) “The staff burnout syndrome in alternative institutions” *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 73-83.

FURNHAM, A: Personalidad y diferencias individuales en el trabajo, Ed. Pirámide, Madrid, 1995.

KATZ, D y KAHN, R.L. (1978) : *The Social Psychology of Organizations*, Nueva Cork, John Wiley and Sons.

LOCHE, E. Y LATHAM, G.: *Work motivation and satisfaction*. Psychological Science, 1, 240-246.

MATTESON, M., e IVANCEVICH, J. (1987): *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

MONETTI, M: *Calidad Total y Calidad de Vida Laboral*.

NEFFA, J.C.: ¿Qué son las CYMAT? , Ed. Humanitas, Bs. As., 1988.-

PEIRO, J.M.: Desencadenantes del Estrés Laboral. Ed. Pirámide, Madrid 1999.-

PEIRO y SALVADOR, (1993) *Control del estrés laboral*, Madrid, Eudema

PHILLIPS, J (1984) "Faculty Burnout" American Journal Nursing, 82, (12), 1525-1526.

QUINTANILLA, I: Selección y Evaluación del personal. Promolibro, Valencia, 1992.-

SAUAYA, D (2003) *Salud mental y Trabajo*, Lugar Ed., Bs.As.

Zenn: (2005) *Tai-Chi, medicina en movimiento*. Dos: editores, Bs As,